

II Plan Provincial POR LA
2013/2015

Igualdad de género





2013/2015

II Plan Provincial POR LA
Igualdad
de género

JUSTIFICACIÓN DEL PLAN Y CRITERIOS PARA SU ELABORACIÓN	04
PRINCIPIOS ORIENTADORES	07
OBJETIVOS · LÍNEAS ESTRATÉGICAS Y ACTUACIONES CLAVES	10
OBJETIVOS	12
LÍNEAS ESTRATÉGICAS Y ACTUACIONES CLAVES	20
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	54
ANEXO · ANÁLISIS DE SITUACIÓN	58
SITUACIÓN ACTUAL DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD	60
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES EN MATERIA DE IGUALDAD	64
EMPLEO	64
CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL	70
INGRESOS, COHESIÓN SOCIAL Y POBREZA	82
SALUD	84
VIOLENCIA DE GÉNERO	96



1. JUSTIFICACIÓN DEL PLAN Y CRITERIOS PARA SU ELABORACIÓN

El II Plan Provincial por la Igualdad de Género 2013-2015 trata de dar continuidad al compromiso adoptado por la Diputación de Alicante en el año 2009, con la aprobación del primer Plan Provincial por la Igualdad de Género.

El presente Plan es un instrumento de planificación estratégica, que trata de articular el conjunto de acciones dirigidas a favorecer la igualdad de oportunidades de los hombres y mujeres de la provincia de Alicante. Con esta iniciativa se pretende cubrir los siguientes objetivos:

- 1º » Establecer un marco único de actuación que permita aunar las actuaciones a favor de la igualdad de oportunidades puestas en marcha desde distintos departamentos de la propia Diputación y desde otras administraciones e instituciones públicas y privadas.
- 2º » Mejorar la coordinación de las políticas sectoriales de apoyo a la igualdad de género promovidas desde distintas instituciones, para propiciar su sinergia.
- 3º » Establecer las líneas estratégicas de actuación en diferentes ámbitos claves para la igualdad de oportunidades, identificando las prioridades que deben ser cubiertas y las medidas a adoptar para reducir las desigualdades entre hombres y mujeres.
- 4º » Favorecer la participación de las organizaciones sociales y demás entidades públicas y privadas de la provincia en el diseño, desarrollo y evaluación de las políticas aplicadas en materia de igualdad.

El proceso de elaboración del Plan se ajusta a una serie de criterios técnicos que persiguen asegurar su efectividad:

- a » Las medidas propuestas responden a las necesidades detectadas en un estudio previo de las necesidades existentes en materia de igualdad (ver capítulo "Análisis de situación") y a la evaluación de los resultados obtenidos con el Plan Provincial por la Igualdad de Género 2009-2011.
- b » El realismo de las intervenciones propuestas. Si bien el II Plan Provincial por la Igualdad de Género tiene como reto el modificar las condiciones sociales, culturales y económicas que favorecen las desigualdades entre hombres y mujeres, las actuaciones propuestas tratan de ajustarse al marco competencial que la legislación vigente atribuye a las diputaciones y a un contexto financiero que reduce de forma importante la capacidad de gasto de las Administraciones Públicas. Por ello, sólo se incluyen en el Plan aquellas medidas que tienen asegurada su financiación.
- c » La coordinación y cooperación entre las diferentes instituciones con responsabilidades en el campo de las políticas de igualdad, con el doble fin de optimizar unos recursos escasos y de mejorar la efectividad de las actuaciones realizadas. La perspectiva de género debe dominar todas las políticas impulsadas por las Administraciones Públicas. En último extremo, de cómo se articulen las relaciones de género depende el grado de bienestar de la sociedad, puesto que el género afecta a la actividad laboral, las responsabilidades en el hogar y al cuidado de los hijos y las personas dependientes, el nivel de renta y protección social, la salud etc. Por ello las políticas y programas promovidos por las Administraciones no pueden obviar que las mismas inciden, de manera positiva o negativa en los roles sociales y condiciones de vida de hombres y mujeres.
- d » La necesidad de que la transversalidad de género se convierta en un referente para todas las actuaciones promovidas por los distintos departamentos de la Diputación Provincial y el conjunto de ayuntamientos de la provincia, complementando las acciones de discriminación positiva a favor de las mujeres en aquellos ámbitos donde la brecha de género es más importante.
- e » Su carácter integral, que pretende articular un amplio abanico de acciones dirigidas a satisfacer las demandas y necesidades existentes en diferentes ámbitos directamente relacionados con la igualdad de género.
- f » Su naturaleza operativa. Puesto que la planificación es un instrumento de apoyo a la gestión de las políticas públicas, el Plan apuesta por establecer objetivos operativos, fácilmente evaluables, identificar acciones y plazos concretos para su ejecución e identificar la institución o unidad responsable de su desarrollo.



DIPUTACIÓN
DE ALICANTE



PRINCIPIOS ORIENTADORES

DEL II PLAN PROVINCIAL POR LA IGUALDAD DE GÉNERO 2013 / 2015



2. PRINCIPIOS ORIENTADORES

DEL II PLAN PROVINCIAL POR LA IGUALDAD DE GÉNERO
2013 / 2015

El Plan Provincial por la Igualdad de Género 2009-2011 incluía una serie de principios político-institucionales, que informaban y orientaban sus contenidos y que en parte siguen estando vigentes en el II Plan Provincial por la Igualdad de Género:

- » **Igualdad de trato**, que implica el rechazo de toda forma de discriminación, directa o indirecta, basada en el sexo.
- » **Igualdad de oportunidades**, entendida como una forma de justicia social basada en la necesidad de que todos los miembros que componen una sociedad posean los mismos derechos políticos y civiles y tengan las mismas posibilidades de acceso al bienestar social, independientemente del sexo. Constituye la garantía de que hombres y mujeres puedan participar en distintas esferas y ámbitos de la vida económica, política y social en condiciones de igualdad.
- » **Promoción de la Igualdad**, mediante una doble estrategia basada en la adopción de medidas de discriminación positiva, encaminadas a paliar las situaciones de desigualdad o discriminatorias que sufren las mujeres por razón de su sexo, y de la **transversalidad de género**, mediante la inclusión de la perspectiva de género en todas las políticas y actuaciones promovidas por las diferentes áreas y departamentos de la institución.
- » **Colaboración y coordinación interinstitucional**, según el cual los poderes públicos deben colaborar y coordinar sus actuaciones en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, con el doble objetivo de optimizar el uso de los recursos públicos y de mejorar la eficacia de sus intervenciones.
- » **Superación de roles y estereotipos en función del sexo basados en una concepción patriarcal de las relaciones de género**, y que ayudan a perpetuar ciertas desigualdades en función del género, restringiendo la participación de las mujeres en determinados ámbitos de la vida política, social y económica.
- » **Corresponsabilidad social en lucha por la igualdad de oportunidades**, lo que significa que, sin perjuicio de las responsabilidades que en este terreno tienen asignadas los poderes públicos, las organizaciones sociales tienen que implicarse en el apoyo de las políticas puestas en marcha en este campo.
- » **Participación social**, entendida como el compromiso que la sociedad civil en su conjunto y los ciudadanos nominalmente, deben asumir en la superación de las viejas relaciones de género y la construcción de una sociedad más igualitaria.
- » **La coeducación**, como un mecanismo clave para avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres.
- » **Empleo en igualdad**, que exige asegurar el acceso de las mujeres al mercado laboral en idénticas proporciones y condiciones que los hombres, dado que el empleo es un instrumento clave para lograr la igualdad de oportunidades, al facilitar los recursos económicos en los que se soporta un nivel adecuado de independencia y de autonomía y libertad personal.
- » **Prevención de la violencia de género y apoyo a las víctimas**. La violencia de género es la situación más extrema de desigualdad en la relación entre hombres y mujeres. La promoción de acciones de información y sensibilización resulta fundamental para combatirla, como también lo son la atención psicológica y social a dispensar a las mujeres que la sufren y el apoyo del conjunto de la sociedad a sus víctimas.
- » **Conciliación de la vida laboral y familiar**, entendida como un compromiso en la búsqueda de soluciones en la vida privada y laboral que permitan a hombres y mujeres compartir los beneficios y obligaciones de la vida familiar y las ventajas y tensiones del trabajo remunerado.



DIPUTACIÓN
DE ALICANTE



OBJETIVOS

LÍNEAS ESTRATÉGICAS Y ACTUACIONES CLAVES

DEL II PLAN PROVINCIAL POR LA IGUALDAD DE GÉNERO 2013 / 2015



3. OBJETIVOS

DEL II PLAN PROVINCIAL POR LA IGUALDAD DE GÉNERO
2013 / 2015

El objetivo estratégico del II Plan Provincial por la Igualdad de Género 2013-2015 es el de avanzar en la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres de la provincia de Alicante, reduciendo las situaciones de discriminación y desigualdad por género que aún persisten en distintos ámbitos de la vida familiar, social y económica.

Con el horizonte puesto en 2015 en el marco del Plan se formulan los siguientes objetivos generales y específicos:

- OBJETIVO GENERAL N° 01 Dar a conocer la política de la Diputación de Alicante en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- OBJETIVO GENERAL N° 02 Fortalecer la transversalidad de género en las actuaciones impulsadas por la Diputación Provincial.
- OBJETIVO GENERAL N° 03 Promover buenas prácticas en materia de igualdad de género.
- OBJETIVO GENERAL N° 04 Promover la puesta en marcha de planes municipales de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- OBJETIVO GENERAL N° 05 Fomentar la coordinación institucional y la participación social en el diseño y ejecución de las políticas de igualdad.
- OBJETIVO GENERAL N° 06 Protección de la salud de las mujeres jóvenes.
- OBJETIVO GENERAL N° 07 Prevenir la violencia de género y brindar apoyo a sus víctimas.
- OBJETIVO GENERAL N° 08 Favorecer la inserción social de las mujeres que se encuentran en situación de especial vulnerabilidad o en riesgo de exclusión social.
- OBJETIVO GENERAL N° 09 Poner en marcha un sistema de información a nivel provincial sobre género.
- OBJETIVO GENERAL N° 10 Consolidación de relaciones de género más igualitarias en el ámbito de la cultura y el deporte.



OBJETIVOS

DEL II PLAN PROVINCIAL POR LA IGUALDAD DE GÉNERO
2013 / 2015

OBJ. GENERAL Nº 01

DAR A CONOCER LA POLÍTICA DE LA DIPUTACIÓN DE ALICANTE EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

Objetivos específicos

- 1.1 Difundir el contenido del Plan entre el personal de la Diputación.
- 1.2 Difundir el contenido del Plan entre las Administraciones Públicas que deben colaborar en su desarrollo.

OBJ. GENERAL Nº 02

FORTALECER LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LAS ACTUACIONES IMPULSADAS POR LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL.

Objetivos específicos

- 2.1 Asegurar que todas las áreas de la Diputación Provincial con competencias relacionadas con la igualdad de género disponen de sistemas de información y registro sensibles a la perspectiva de género.
- 2.2 Dar continuidad al funcionamiento de la Comisión Técnica Interáreas para la Igualdad de Oportunidades.
- 2.3 Facilitar formación especializada a los integrantes de la Comisión Técnica Interáreas para la Igualdad de Oportunidades en diseño y evaluación de políticas de igualdad.

OBJ. GENERAL Nº 03

PROMOVER BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO.

Objetivos específicos

- 3.1 Facilitar al personal de la Diputación un mecanismo permanente de información sobre las medidas y recursos disponibles para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- 3.2 Consolidar los derechos del personal de la Diputación para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de su personal.
- 3.3 Aprobar medidas específicas de apoyo a la conciliación destinadas al personal de la Diputación víctima de la violencia de género.
- 3.4 Desarrollar acciones de sensibilización a favor de la coeducación y la corresponsabilidad en el ámbito doméstico.
- 3.5 Incorporar a los procedimientos de contratación promovidos por la Diputación Provincial cláusulas que incorporen la perspectiva de género.
- 3.6 Incorporar la perspectiva de género en las convocatorias públicas de subvenciones realizadas por la Diputación.
- 3.7 Facilitar formación especializada en igualdad de oportunidades al personal técnico de la Diputación y de otras entidades locales de la provincia.
- 3.8 Facilitar formación especializada en materia de género a los agentes de desarrollo local de la provincia, a fin de que puedan actuar como agentes de igualdad en los ámbitos del empleo y la creación de empresas.
- 3.9 Favorecer el autoempleo y la actividad empresarial de las mujeres.
- 3.10 Incorporar la perspectiva de género en los sistemas de calidad de la institución.
- 3.11 Facilitar una participación equilibrada de hombres y mujeres en los grandes eventos públicos organizados por la Diputación (ferias, congresos, etc.).
- 3.12 Incorporar la perspectiva de género en la política de acceso del personal al servicio de la Diputación.
- 3.13 Ampliar la oferta de formación no presencial en el marco del Plan de Formación general de la Diputación, para facilitar la participación del personal con dificultades para conciliar la vida familiar y laboral.
- 3.14 Fomentar la opción del teletrabajo entre el personal de la Diputación para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral.



OBJETIVOS

DEL II PLAN PROVINCIAL POR LA IGUALDAD DE GÉNERO
2013 / 2015

OBJ. GENERAL Nº 04

PROMOVER LA PUESTA EN MARCHA DE PLANES MUNICIPALES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

Objetivos específicos

- 4.1 Facilitar la puesta en marcha de planes municipales de igualdad en los municipios de más de 20.000 habitantes.
- 4.2 Facilitar la puesta en marcha de planes municipales de igualdad en los municipios de menos de 20.000 habitantes.

OBJ. GENERAL Nº 05

FOMENTAR LA COORDINACIÓN INSTITUCIONAL Y LA PARTICIPACIÓN SOCIAL EN EL DISEÑO Y EJECUCIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD.

Objetivos específicos

- 5.1 Crear espacios para impulsar diversas iniciativas en materia de igualdad por parte de los ayuntamientos de la provincia de Alicante.
- 5.2 Crear un espacio de participación y debate que sirva de cauce a las propuestas e iniciativas de las organizaciones sociales que trabajan en el campo de la igualdad.
- 5.3 Formar a los integrantes de asociaciones y otras entidades ciudadanas para la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos impulsados por esta entidad.

OBJ. GENERAL Nº 06

PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LAS MUJERES JÓVENES

Objetivos específicos

- 6.1 Incorporar la perspectiva de género a las acciones informativas, formativas y de sensibilización destinadas a prevenir el consumo de alcohol y otras drogas entre adolescentes y jóvenes.
- 6.2 Impulsar acciones informativas y formativas para prevenir los embarazos no deseados entre adolescentes y jóvenes.

OBJ. GENERAL Nº 07

PREVENIR LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y BRINDAR APOYO A SUS VÍCTIMAS.

Objetivos específicos

- 7.3 Impulsar acciones educativas con adolescentes para prevenir la violencia de género.
- 7.2 Promover acciones de rechazo sistemático a cualquier expresión de violencia de género.
- 7.3 Desarrollar programas de apoyo psicosocial y de inserción laboral para víctimas de la violencia de género.
- 7.4 Informar a la población de los recursos sociales existentes para apoyar a las víctimas de la violencia de género.
- 7.5 Sensibilizar a la ciudadanía de las distintas formas de violencia ejercida sobre las mujeres y las posibles actuaciones para su prevención.



OBJETIVOS

DEL II PLAN PROVINCIAL POR LA IGUALDAD DE GÉNERO
2013 / 2015

OBJ. GENERAL Nº 08

FAVORECER LA INSERCIÓN SOCIAL DE LAS MUJERES QUE SE ENCUENTRAN EN SITUACIÓN DE ESPECIAL VULNERABILIDAD O EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL.

Objetivos específicos

- 8.1 Ofrecer programas de formación para el empleo a mujeres con baja empleabilidad o en situación de vulnerabilidad social.
- 8.2 Estudiar la situación de las mujeres de la provincia de Alicante en riesgo o situación de exclusión social.
- 8.3 Facilitar el acceso a los recursos sociales de determinados colectivos de mujeres en situación de especial vulnerabilidad.

OBJ. GENERAL Nº 09

PONER EN MARCHA UN SISTEMA DE INFORMACIÓN A NIVEL PROVINCIAL SOBRE GÉNERO.

Objetivos específicos

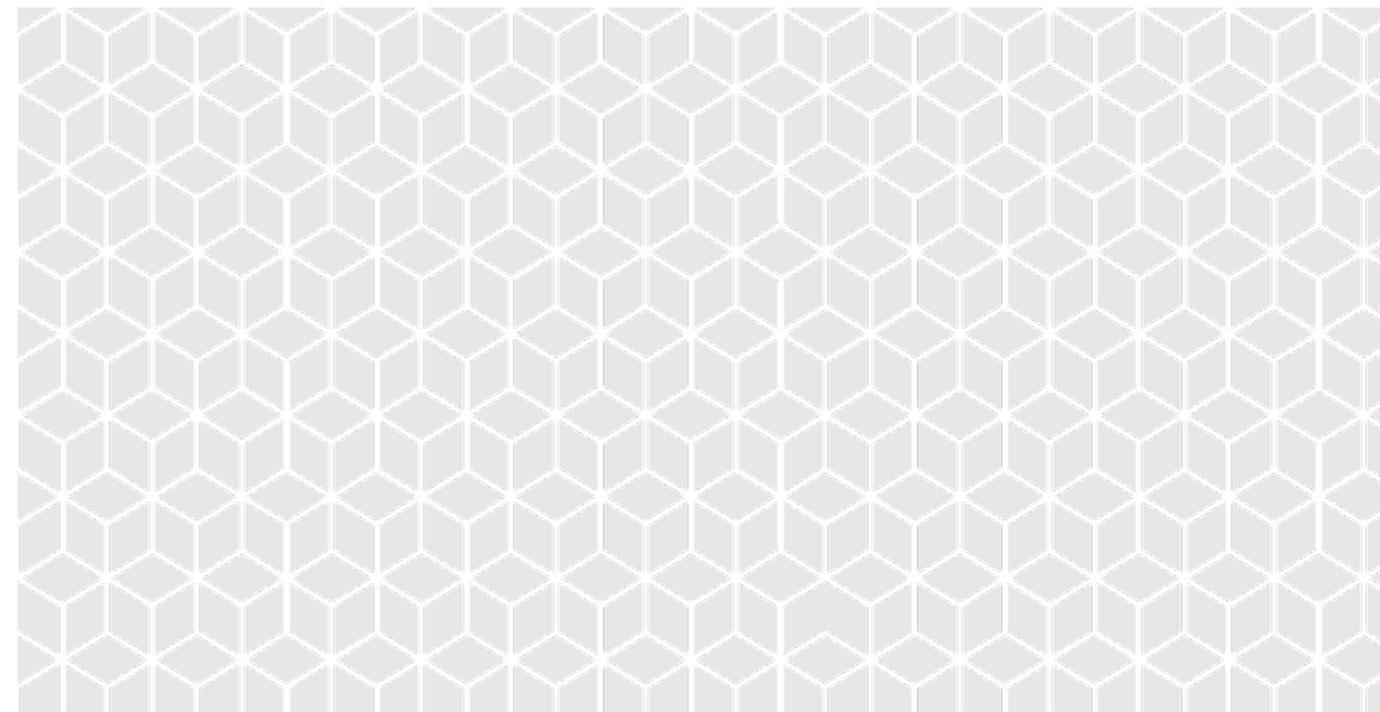
- 9.1 Poner en marcha un sistema de información que aporte información sistemática sobre el impacto del género en diferentes ámbitos.
- 9.2 Difundir periódicamente informes sobre la evolución de la situación de los hombres y las mujeres de la Provincia de Alicante.
- 9.3 Crear un Observatorio Provincial sobre Igualdad de Oportunidades.
- 9.4 Promover la realización de estudios para conocer las necesidades existentes y el impacto de las políticas aplicadas en distintos ámbitos relacionados con la igualdad.

OBJ. GENERAL Nº 10

CONSOLIDACIÓN DE RELACIONES DE GÉNERO MÁS IGUALITARIAS EN EL ÁMBITO DE LA CULTURA Y EL DEPORTE.

Objetivos específicos

- 10.1 Programar actividades culturales que aborden diferentes aspectos relacionados con la igualdad de género.
- 10.2 Promover una participación equilibrada entre hombres y mujeres en la práctica del deporte.



Nº 01

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.1 DIFUNDIR EL CONTENIDO DEL PLAN ENTRE EL PERSONAL DE LA DIPUTACIÓN

1.2 DIFUNDIR EL CONTENIDO DEL PLAN ENTRE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS QUE DEBEN COLABORAR EN SU DESARROLLO.

LÍNEA ESTRATÉGICA

DAR A CONOCER LA POLÍTICA DE LA DIPUTACIÓN DE ALICANTE EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

4. LÍNEAS ESTRATÉGICAS Y ACTUACIONES CLAVES

DEL II PLAN PROVINCIAL POR LA IGUALDAD DE GÉNERO 2013 / 2015

ACTUACIONES	METAS OPERATIVAS	RESPONSABLES EJECUCIÓN	INDICADORES DE PROCESO	INDICADORES DE RESULTADOS
<p>1.1.1 Reuniones de presentación del Plan al personal directivo de las unidades y departamentos de la Diputación.</p> <p>1.1.2 Reuniones de presentación del Plan para el personal técnico de las unidades y departamentos de la Diputación implicados en la ejecución del mismo.</p> <p>1.1.3 Información al conjunto del personal de la Diputación de la aprobación del II Plan y solicitud de colaboración en su desarrollo.</p>	<p>» Antes de que finalice el primer trimestre de 2013 todo el personal de la Diputación habrá tenido la posibilidad de conocer el contenido del Plan.</p>	<p>» Área Igualdad, Juventud y Ciudadanos Extranjeros (Igualdad).</p> <p>» Área de Recursos Humanos y Régimen Interior (Recursos Humanos).</p> <p>» Área de Presidencia, Bienestar Social, Secretaría General y Servicios Jurídicos (Presidencia).</p>	<p>» Nº de reuniones convocadas para presentar los contenidos del Plan.</p> <p>» Otras actividades (comunicados ...), complementarias a las reuniones, para divulgar la existencia del Plan entre el personal de la Diputación.</p>	<p>» % del personal directivo de la Diputación que ha asistido a sesiones de presentación del Plan.</p> <p>» % del personal técnico que ha participado en sesiones de presentación del Plan.</p> <p>» Nº de trabajadores y trabajadoras de la Diputación que han tenido acceso al contenido del Plan.</p>
<p>1.2.1 Reuniones de presentación del Plan o comunicaciones con representantes políticos de los ayuntamientos de la provincia con responsabilidades directas en materia de igualdad de género.</p> <p>1.2.2 Reuniones de presentación del Plan o comunicaciones con responsables de las políticas de igualdad en la Generalitat Valenciana</p>	<p>» Antes de que finalice el primer semestre de 2013 se habrán mantenido reuniones y/o comunicaciones con responsables políticos de las Administraciones implicadas en el desarrollo del Plan para presentar los contenidos del mismo.</p>	<p>» Área de Presidencia, Bienestar Social, Secretaría General y Servicios Jurídicos. (Presidencia)</p> <p>» Área Igualdad, Juventud y Ciudadanos Extranjeros (Igualdad).</p>	<p>» Nº de reuniones celebradas y/o comunicaciones efectuadas.</p>	<p>» Nº y perfil de los cargos políticos que participan en las reuniones y/o comunicaciones de presentación del Plan.</p>

Nº 02

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

2.1 ASEGURAR QUE TODAS LAS ÁREAS DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL CON COMPETENCIAS RELACIONADAS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO DISPONEN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y REGISTRO SENSIBLES A LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

2.2 DAR CONTINUIDAD AL FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN TÉCNICA INTERÁREAS PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

2.3 FACILITAR FORMACIÓN ESPECIALIZADA A LOS INTEGRANTES DE LA COMISIÓN TÉCNICA INTERÁREAS PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL DISEÑO Y EVALUACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD.

LINEA ESTRATÉGICA

FORTALECER LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LAS ACTUACIONES IMPULSADAS POR LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL.

ACTUACIONES	METAS OPERATIVAS	RESPONSABLES EJECUCIÓN	INDICADORES DE PROCESO	INDICADORES DE RESULTADOS
2.1.1 Alcanzar el compromiso de todas las unidades y Departamentos de la Diputación para adecuar sus sistemas de información e indicadores a las exigencias de un análisis con perspectiva de género.	» A partir de 2013 las Áreas de la Diputación con competencias relacionadas con el género dispondrán de sistemas de información y registro capaces de aportar datos desagregados por sexo y otras variables relacionadas con el género.	» Áreas de la Diputación con competencias relacionadas con el género. » Área de Modernización (Informática).	» Nº de indicadores relacionados con el género aportados por las distintas Áreas de la Diputación.	» Nº de Áreas que disponen de sistemas de información y registro sensibles a la perspectiva de género.
2.1.2 Alcanzar el compromiso de que los informes publicados por la Diputación respeten en sus formulaciones y en su análisis la perspectiva de género.				
2.2.1 Impulsar la transversalidad de género en todas las unidades y departamentos de la Diputación.	» Durante el período de vigencia del Plan se dará continuidad al funcionamiento de la Comisión Técnica Interáreas para la Igualdad de Oportunidades, con la función de impulsar, seguir y evaluar las políticas de igualdad impulsadas por la Diputación.	» Área de Presidencia, Bienestar Social, Secretaría General y Servicios Jurídicos y resto de las áreas y unidades representadas en la Comisión.	» Nº de Áreas de la Diputación que participan en la Comisión Técnica Interáreas.	» Nº de reuniones celebradas por la Comisión Técnica Interáreas para la Igualdad de Oportunidades
2.2.2 Disponer de órganos técnicos de coordinación.				
2.3.1 Cursos de formación especializada en diseño y evaluación de políticas y planes de igualdad de oportunidades.	» En el año 2013 todos los integrantes de la Comisión Técnica Interáreas habrán recibido ofertas formativas que les cualifiquen para diseñar y evaluar políticas de igualdad.	» Área de Igualdad, Juventud y Ciudadanos Extranjeros (Igualdad). Área de Recursos Humanos y Régimen Interior (Formación).	» Nº de actividades formativas ofertadas a los miembros de la Comisión Técnica Interáreas.	» Nº integrantes de la Comisión Técnica Interáreas que han participado en actividades formativas para su especialización en el campo de la igualdad de género.

Nº 03

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

3.1 FACILITAR AL PERSONAL DE LA DIPUTACIÓN UN MECANISMO PERMANENTE DE INFORMACIÓN SOBRE LAS MEDIDAS Y RECURSOS DISPONIBLES PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

3.2 CONSOLIDAR LOS DERECHOS DEL PERSONAL DE LA DIPUTACIÓN PARA FACILITAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DE SU PERSONAL.

LINEA ESTRATÉGICA PROMOVER BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO.

ACTUACIONES	METAS OPERATIVAS	RESPONSABLES EJECUCIÓN	INDICADORES DE PROCESO	INDICADORES DE RESULTADOS
3.1.1 Difusión periódica de las medidas existentes en materia de conciliación.	» Durante la vigencia del Plan la Diputación mantendrá una estrategia activa de difusión de los derechos y servicios disponibles para favorecer la conciliación de su personal.	» Área de Recursos Humanos y Régimen Interior (Recursos Humanos).	» Nº de cartas y dísticos remitidos al personal sobre conciliación. » Nº de consultas formuladas y atendidas en materia de conciliación entre el personal de la Diputación.	» Nº de trabajadores y trabajadoras de la Diputación que se han beneficiado de las distintas medidas de apoyo a la conciliación.
3.1.2 Creación, en el Portal del Empleado, de un apartado de recursos en materia de conciliación.				
3.2.1 Flexibilización de los horarios de entrada y salida al trabajo.	» Durante la vigencia del Plan la Diputación mantendrá en los convenios colectivos y otros acuerdos de negociación laboral la flexibilidad horaria y otros servicios de apoyo a la conciliación.	» Área de Recursos Humanos y Régimen Interior (Recursos Humanos).	» Nº de acuerdos que regulan la flexibilidad en la jornada laboral. » Nº de servicios lúdico-ocupacionales disponibles para el personal de la Diputación. » Nº convocatorias realizadas de ayudas para guardería. » Nº convocatorias de ayudas para servicios de conciliación dirigidos a trabajadores con familias monoparentales.	» Nº de trabajadores y trabajadoras de la Diputación que: » Disfrutan de flexibilidad horaria. » Utilizan los servicios lúdico-ocupacionales para menores. » Se benefician del programa de ayudas para guarderías. » Se benefician de las ayudas para el pago de servicios de apoyo a la conciliación para familias monoparentales.
3.2.2 Funcionamiento de un servicio lúdico-ocupacional en el período estival para su personal con hijos menores.				
3.2.3 Programa de ayudas económicas para el pago de servicios de guardería al personal con hijos menores de 3 años.				

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

3.3 APROBAR MEDIDAS ESPECÍFICAS DE APOYO A LA CONCILIACIÓN DESTINADAS A LAS MUJERES EMPLEADAS EN LA DIPUTACIÓN QUE SEAN VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

3.4 DESARROLLAR ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN A FAVOR DE LA COEDUCACIÓN Y LA CORRESPONSABILIDAD EN EL ÁMBITO DOMÉSTICO.

ACTUACIONES	METAS OPERATIVAS	RESPONSABLES EJECUCIÓN	INDICADORES DE PROCESO	INDICADORES DE RESULTADOS
<p>3.3.1 Establecimiento de un permiso de trabajo retribuido de duración determinada para el personal víctima de violencia de género, para favorecer la normalización de su situación (cambio de domicilio, asistencia a tratamiento psicológico, etc.).</p> <p>3.3.2 Reconocimiento del derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto, en los casos en que sea imprescindible para la normalización de su situación.</p> <p>3.3.3 Elaboración de un protocolo de actuación para supuestos de acoso sexual y otras formas de violencia de género en empleadas públicas de la Institución Provincial.</p>	<p>» Durante la vigencia del Plan la Diputación incorporará a los convenios colectivos y otros acuerdos de negociación laboral diversas formas que permitan a las víctimas de la violencia de género conciliar su vida personal, familiar y laboral.</p>	<p>» Área de Recursos Humanos y Régimen Interior (Recursos Humanos y Salud Laboral).</p>	<p>» N° de acuerdos que regulan la ampliación de las medidas de conciliación para víctimas de la violencia de género.</p>	<p>» Personal de la Diputación acogido a las distintas fórmulas de apoyo a la conciliación de las víctimas de la violencia de género.</p>
<p>3.4.1 Campaña de sensibilización a centros educativos sobre coeducación y corresponsabilidad en la realización de las tareas domésticas.</p> <p>3.4.2 Campaña de sensibilización en municipios de la provincia sobre coeducación y corresponsabilidad en la realización de las tareas domésticas.</p>	<p>» Durante el período de vigencia del Plan la Diputación realizará diversas actuaciones de sensibilización a favor de la coeducación y la corresponsabilidad en el ámbito doméstico.</p>	<p>» Área Igualdad, Juventud y Ciudadanos Extranjeros (Igualdad y Juventud).</p> <p>» Área del Hogar Provincial (Unidad de Menores).</p>	<p>» N° de centros escolares a los que se les ha ofertado participar en la campaña de sensibilización.</p>	<p>» N° de centros escolares, profesores y alumnado participante en la campaña de sensibilización.</p> <p>» N° de ayuntamientos participantes en la campaña de sensibilización.</p> <p>» N° de actos organizados en municipios de la provincia.</p> <p>» N° de asistentes a los actos de sensibilización realizados.</p> <p>» N° de familias de menores asistentes a reuniones de sensibilización.</p>

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

3.5 INCORPORAR A LOS PROCEDIMIENTOS DE CONTRATACIÓN PROMOVIDOS POR LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL CLÁUSULAS QUE INCORPOREN LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

3.6 INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS CONVOCATORIAS PÚBLICAS DE SUBVENCIONES REALIZADAS POR LA DIPUTACIÓN.

ACTUACIONES	METAS OPERATIVAS	RESPONSABLES EJECUCIÓN	INDICADORES DE PROCESO	INDICADORES DE RESULTADOS
<p>3.5.1 Los expedientes de contratación de la Diputación incluirán cláusulas con perspectiva de género, bien como criterios de admisión o selección, bien como criterios de valoración o adjudicación, bien como criterios de obligación, atendiendo a la naturaleza del servicio objeto de contratación.</p>	<p>» A partir de 2014, al menos el 25% de los expedientes de contratación de la Diputación, incluirán cláusulas con perspectiva de género que incentiven a las empresas que dispongan de planes de igualdad o que cuenten con servicios que favorezcan la misma.</p>	<p>» Área de Economía, Hacienda y Contratación y el resto de Áreas de la Diputación.</p>	<p>» Nº de contratos que incorporan cláusulas con perspectiva de género.</p>	<p>» Nº de contratos donde las cláusulas a favor de la equidad de género han sido determinantes para la admisión de ofertas, la adjudicación de los contratos o la ejecución de los mismos.</p>
<p>3.6.1 Las convocatorias de subvenciones de la Diputación incluirán cláusulas con perspectiva de género, bien entre los requisitos de admisión, de selección/concesión o de obligación, en función de la naturaleza de la convocatoria.</p> <p>3.6.2 Los proyectos de cooperación al desarrollo financiados por la Diputación incluirán a las mujeres como colectivo destinatario prioritario.</p> <p>3.6.3 Los programas de cooperación al desarrollo financiados por la Diputación deberán incorporar la perspectiva de género.</p>	<p>» A partir de 2014 al menos un 25% de las bases de las convocatorias de subvenciones deben incorporar la perspectiva de género.</p>	<p>» Áreas de la Diputación que tengan convocatorias de subvenciones.</p>	<p>» Nº de convocatorias de subvenciones que incorporan cláusulas con perspectiva de género.</p>	<p>» Nº de proyectos subvencionados por la Diputación que incorporan la perspectiva de género.</p>

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

3.7 FACILITAR FORMACIÓN ESPECIALIZADA EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES AL PERSONAL TÉCNICO DE LA DIPUTACIÓN Y DE OTRAS ENTIDADES LOCALES DE LA PROVINCIA.

3.8 FACILITAR FORMACIÓN ESPECIALIZADA EN MATERIA DE GÉNERO A LOS AGENTES DE DESARROLLO LOCAL DE LA PROVINCIA, A FIN DE QUE PUEDAN ACTUAR COMO AGENTES DE IGUALDAD EN LOS ÁMBITOS DEL EMPLEO Y LA CREACIÓN DE EMPRESAS.

3.9 FAVORECER EL AUTOEMPLEO Y LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL DE LAS MUJERES.

ACTUACIONES	METAS OPERATIVAS	RESPONSABLES EJECUCIÓN	INDICADORES DE PROCESO	INDICADORES DE RESULTADOS
<p>3.7.1 Organización de cursos de formación en igualdad de género para el personal técnico.</p> <p>3.7.2 Incorporación en los temarios de los cursos del Plan Agrupado de Formación de documentación específica en igualdad de género.</p>	<p>» Durante el período de vigencia del Plan, la Diputación de Alicante, pondrá a disposición de los/as participantes de los cursos, documentación específica sobre igualdad de género.</p>	<p>» Área de Recursos Humanos y Régimen Interior (Formación)</p>	<p>» Nº de cursos organizados por la Diputación sobre igualdad de género.</p> <p>Nº de cursos en los que se ha incluido documentación específica sobre igualdad de género.</p>	<p>» Nº de profesionales de las distintas Administraciones Locales de la Provincia de Alicante que han recibido formación en materia de igualdad.</p>
<p>3.8.1 Organización de cursos y jornadas sobre empleo, economía y género destinadas a los agentes de desarrollo local de la provincia.</p>	<p>» En el año 2015 al menos el 80% de los agentes de desarrollo local de la provincia habrán recibido formación en materia de género para que puedan actuar como agentes de igualdad en los ámbitos del empleo y la creación de empresas.</p>	<p>» Área de Fomento y Desarrollo.</p> <p>» Área de Igualdad, Juventud y Ciudadanos Extranjeros (Igualdad).</p> <p>» Área de Recursos Humanos y Régimen Interior (Formación).</p>	<p>» Nº de cursos sobre igualdad dirigidos a agentes de desarrollo local.</p>	<p>» Nº de agentes de desarrollo local formados para que actúen como agentes de igualdad en el campo del empleo y la empresa.</p>
<p>3.9.1 Prestar apoyo financiero a acciones de orientación y de asesoramiento a mujeres promotoras para el diseño de proyectos empresariales.</p> <p>3.9.2 Prestar apoyo financiero a la formación de mujeres emprendedoras en el campo de la gestión empresarial, en horarios y formatos que permitan compatibilizar la misma con las responsabilidades de tipo personal, familiar o laboral.</p>	<p>» Durante el año 2013 y siguientes la Diputación Provincial seguirá realizando acciones de orientación, asesoramiento y formación para apoyar proyectos empresariales promovidos por mujeres.</p>	<p>» Área de Fomento y Desarrollo.</p>	<p>» Nº de cursos y acciones formativas sobre gestión empresarial, dirigidas a mujeres emprendedoras, financiadas por la Diputación.</p> <p>» Nº de actividades de asesoramiento empresarial para mujeres financiadas por la Diputación.</p>	<p>» Nº de mujeres que han recibido orientación para la puesta en marcha de proyectos empresariales.</p> <p>» Nº de mujeres que han puesto en marcha proyectos empresariales tras recibir orientación por los técnicos de desarrollo local.</p> <p>» Nº de mujeres emprendedoras formadas en gestión empresarial.</p>

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

3.10 INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS SISTEMAS DE CALIDAD DE LA INSTITUCIÓN

3.11 FACILITAR UNA PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE HOMBRES Y MUJERES EN LOS GRANDES EVENTOS PÚBLICOS ORGANIZADOS POR LA DIPUTACIÓN (FERIAS, CONGRESOS, ETC.).

3.12 INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA POLÍTICA DE ACCESO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA DIPUTACIÓN.

ACTUACIONES	METAS OPERATIVAS	RESPONSABLES EJECUCIÓN	INDICADORES DE PROCESO	INDICADORES DE RESULTADOS
3.10.1 Incorporar la perspectiva de género (reflejadas en el plan y otras) en las Áreas, Unidades y Departamentos en que proceda (en reuniones de asesoramiento y en auditorías internas)	» En el año 2013 la perspectiva de género estará integrada en todos los sistemas de calidad de la Diputación, que proceda.	» Áreas de Recursos Humanos y de Régimen Interior (Calidad).	» Áreas, Unidades y Departamentos de la Diputación, que proceda, en las que se realiza el seguimiento de las actuaciones del Plan de Igualdad. » Áreas, Unidades y Departamentos de la Diputación que han abordado actuaciones en materia de igualdad de género.	» Nº de Áreas, Unidades y Departamentos de la Diputación, que han incorporado la perspectiva de género en sus sistemas de calidad (mejoras, planificaciones...).
3.11.1 Disponibilidad de ludotecas y otros servicios de apoyo a la conciliación en los eventos públicos promovidos por la Diputación.	» En el año 2013 y sucesivos, al menos un 25% de los grandes eventos organizados por la Diputación deberán establecer servicios de apoyo a la conciliación.	» Todas las Áreas de la Diputación.	» Nº de eventos realizados que han ofertado servicios de conciliación.	» Nº de hombres y mujeres con hijos que han utilizado los servicios de apoyo a la conciliación.
3.12.1 Inclusión en los temarios de las pruebas selectivas de acceso a puestos de trabajo en la Diputación Provincial de al menos un módulo o tema específico sobre igualdad de género.	» A lo largo de la vigencia del plan, todas las pruebas selectivas que se convoquen para la incorporación de personal a la Diputación incluirán al menos un módulo sobre igualdad de oportunidades.	» Área de Recursos Humanos y Régimen Interior (Recursos Humanos).		» Nº de temarios de oposiciones y otras pruebas selectivas que incluyen módulos sobre igualdad. » Nº de pruebas de acceso que han sido modificadas para evitar contenidos sexistas.
3.12.2 Revisión de todas las pruebas de acceso para evitar la presencia de contenidos sexistas.				

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

3.13 AMPLIAR LA OFERTA DE FORMACIÓN NO PRESENCIAL EN EL MARCO DEL PLAN DE FORMACIÓN DE LA DIPUTACIÓN, PARA FACILITAR LA PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL CON DIFICULTADES PARA CONCILIAR LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

3.14 FOMENTAR LA OPCIÓN DEL TELETRABAJO ENTRE EL PERSONAL DE LA DIPUTACIÓN, PARA FACILITAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

ACTUACIONES	METAS OPERATIVAS	RESPONSABLES EJECUCIÓN	INDICADORES DE PROCESO	INDICADORES DE RESULTADOS
3.13.1 Organización de cursos online de formación.	» En el año 2013 y sucesivos, al menos el 15% de los cursos ofertados dentro del Plan de Formación de la Diputación de Alicante podrán realizarse de manera no presencial.	» Área de Recursos Humanos y Régimen Interior (Formación).	» Nº de cursos online incluidos en el Plan de Formación de la Diputación que de carácter no presencial.	» Nº trabajadores y trabajadoras de la Diputación participantes en curso de formación online.
3.14.1 Realización de un estudio de viabilidad de la instauración del sistema de Teletrabajo en determinados puestos de la Diputación.	» En el año 2013 todas las Áreas de la Diputación habrán valorado la posibilidad de establecer el sistema de Teletrabajo en sus respectivos servicios.	» Área de Recursos Humanos y Régimen Interior y resto de las Áreas de la Diputación.	» Nº de unidades y departamentos que han participado en el estudio de viabilidad del teletrabajo en sus respectivos servicios.	» Nº de unidades y departamentos de la Diputación que han realizado experiencias piloto de Teletrabajo y personal participante en las mismas.

Nº 04

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

4.1 FACILITAR LA PUESTA EN MARCHA DE PLANES MUNICIPALES DE IGUALDAD EN LOS MUNICIPIOS DE MÁS DE 20.000 HABITANTES

4.2 FACILITAR LA PUESTA EN MARCHA DE PLANES MUNICIPALES DE IGUALDAD EN LOS MUNICIPIOS DE MENOS DE 20.000 HABITANTES.

LINEA ESTRATÉGICA

PROMOVER LA PUESTA EN MARCHA DE PLANES MUNICIPALES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

ACTUACIONES	METAS OPERATIVAS	RESPONSABLES EJECUCIÓN	INDICADORES DE PROCESO	INDICADORES DE RESULTADOS
<p>4.1.1 Convocatorias anuales de subvenciones para la realización de estudios de necesidades y el diseño y evaluación de planes municipales de igualdad.</p> <p>4.1.2 Asesoramiento técnico al diseño, planificación y ejecución de planes municipales de igualdad por parte del Área de Igualdad, Juventud y Ciudadanos Extranjeros.</p>	<p>» En el año 2015 al menos el 75% de los municipios de la provincia de más de 20.000 habitantes contarán con planes de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.</p>	<p>» Área Igualdad, Juventud y Ciudadanos Extranjeros (Igualdad).</p>	<p>» Nº de proyectos presentados por ayuntamientos de más de 20.000 habitantes a las convocatorias subvenciones que han obtenido apoyo financiero.</p> <p>» Nº de ayuntamientos de más de 20.000 habitantes que han recibido apoyo técnico para el diseño e implementación de planes municipales de igualdad.</p>	<p>» % ayuntamientos de más de 20.000 habitantes que han aprobado planes municipales de igualdad</p>
<p>4.2.1 Convocatorias anuales de subvenciones para la realización de estudios de necesidades y el diseño y evaluación de planes municipales de igualdad.</p> <p>4.2.2 Asesoramiento técnico al diseño, planificación y ejecución de planes municipales de igualdad por parte del Área de Igualdad, Juventud y Ciudadanos Extranjeros.</p>	<p>» En el año 2015 al menos el 25% de los municipios de la provincia de menos de 20.000 habitantes contarán con planes de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, propios o mancomunados.</p>	<p>» Área Igualdad, Juventud y Ciudadanos Extranjeros (Igualdad).</p>	<p>» Nº de proyectos presentados a las convocatorias subvenciones que han obtenido apoyo financiero.</p> <p>» Nº de ayuntamientos de menos de 20.000 habitantes que han recibido apoyo técnico para el diseño e implementación de planes de igualdad.</p>	<p>» % ayuntamientos de menos de 20.000 habitantes que han aprobado planes municipales de igualdad</p>

Nº 05

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

5.1 CREAR ESPACIOS PARA IMPULSAR DIVERSAS INICIATIVAS EN MATERIA DE IGUALDAD POR PARTE DE LOS AYUNTAMIENTOS DE LA PROVINCIA DE ALICANTE.

5.2 CREAR UN ESPACIO DE PARTICIPACIÓN Y DEBATE QUE SIRVA DE CAUCE A LAS PROPUESTAS E INICIATIVAS DE LAS ORGANIZACIONES SOCIALES QUE TRABAJAN EN EL CAMPO DE LA IGUALDAD.

5.3 FORMAR A LOS INTEGRANTES DE ASOCIACIONES Y OTRAS ENTIDADES CIUDADANAS PARA LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROYECTOS IMPULSADOS POR ESTAS ENTIDADES.

LINEA ESTRATÉGICA

FOMENTAR LA COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL Y LA PARTICIPACIÓN SOCIAL EN EL DISEÑO Y EJECUCIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

ACTUACIONES	METAS OPERATIVAS	RESPONSABLES EJECUCIÓN	INDICADORES DE PROCESO	INDICADORES DE RESULTADOS
5.1.1 Creación de una Red de Municipios por la igualdad de género.	» En el año 2014 se contará con un espacio institucional desde el cual promover e impulsar acciones en favor de la igualdad por parte de los municipios de la Provincia de Alicante.	» Área de Presidencia, Bienestar Social, Secretaría General y Servicios Jurídicos. (Presidencia). » Área Igualdad, Juventud y Ciudadanos Extranjeros (Igualdad).	» Nº de ayuntamientos que participan en la Red.	» Nº de iniciativas promovidas por la Red de Municipios por la Igualdad.
5.2.1 Puesta en marcha de un espacio o foro de organizaciones sociales por la igualdad de hombres y mujeres.	» Durante la vigencia del plan se constituirá un foro que permita canalizar la colaboración de las organizaciones Sociales en el desarrollo del Plan de Igualdad.	» Área de Presidencia, Bienestar Social, Secretaría General y Servicios Jurídicos (Bienestar Social). » Área Igualdad, Juventud y Ciudadanos Extranjeros (Igualdad).	» Nº de organizaciones sociales que participan en el espacio o foro.	» Nº de iniciativas y proyectos idóneos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
5.3.1 Aprobación de un Programa de formación en materia de igualdad para miembros de distintas organizaciones sociales.	» Durante la vigencia del plan se pondrán en marcha las acciones formativas previstas en el Programa de formación en materia de igualdad para organizaciones sociales.	» Área Igualdad, Juventud y Ciudadanos Extranjeros (Igualdad).	» Nº de acciones formativas desarrolladas.	» Nº miembros de entidades sociales que han recibido formación especializada para el diseño de proyectos con perspectiva de género.

Nº 06

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

6.1 INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO A LAS ACCIONES INFORMATIVAS, FORMATIVAS Y DE SENSIBILIZACIÓN DESTINADAS A PREVENIR EL CONSUMO DE ALCOHOL Y OTRAS DROGAS ENTRE ADOLESCENTES Y JÓVENES

6.2 IMPULSAR ACCIONES INFORMATIVAS Y FORMATIVAS PARA PREVENIR LOS EMBARAZOS NO DESEADOS ENTRE ADOLESCENTES Y JÓVENES.

LINEA ESTRATÉGICA PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LAS MUJERES JÓVENES

ACTUACIONES	METAS OPERATIVAS	RESPONSABLES EJECUCIÓN	INDICADORES DE PROCESO	INDICADORES DE RESULTADOS
<p>6.1.1 Las actuaciones impulsadas por la Diputación para prevenir el consumo de drogas tendrán en consideración los factores de riesgo y protección asociados al género.</p> <p>6.1.2 Edición de una Guía sobre género y drogas para apoyar el diseño y ejecución de programas de prevención de las drogodependencias sensibles a la perspectiva de género.</p>	<p>» Durante el período de vigencia del Plan, la Diputación Provincial incorporará la perspectiva de género en los programas y actuaciones que impulse para prevenir el consumo de drogas entre adolescentes y jóvenes.</p>	<p>» Área Igualdad, Juventud y Ciudadanos Extranjeros (Drogodependencias)</p>	<p>» N° de materiales editados.</p> <p>» N° de acciones informativas realizadas.</p> <p>» N° de acciones formativas realizadas.</p>	<p>» N° de programas de prevención del consumo de drogas implementados en la provincia que incorporan la perspectiva de género.</p> <p>» N° de personas beneficiarias de las acciones informativas y las acciones formativas.</p>
<p>6.2.1 Realización de talleres sobre salud sexual y reproductiva para adolescentes y jóvenes.</p> <p>6.2.2 Edición de materiales informativos.</p>	<p>» Durante el período de vigencia del Plan la Diputación Provincial promoverá acciones informativas y formativas para prevenir los embarazos entre adolescentes y jóvenes.</p>	<p>» Área Igualdad, Juventud y Ciudadanos Extranjeros (Juventud)</p>	<p>» N° de materiales editados.</p> <p>» N° de talleres realizados.</p> <p>» N° de acciones informativas y formativas realizadas.</p>	<p>» N° de mujeres adolescentes y jóvenes que participan en los talleres.</p>

Nº 07

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

7.1 IMPULSAR ACCIONES EDUCATIVAS CON ADOLESCENTES PARA PREVENIR LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

7.2 PROMOVER ACCIONES DE RECHAZO SISTEMÁTICO A CUALQUIER EXPRESIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

7.3 DESARROLLAR PROGRAMAS DE APOYO PSICOSOCIAL Y DE INSERCIÓN LABORAL PARA VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

LINEA ESTRATÉGICA PREVENIR LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y BRINDAR APOYO A SUS VÍCTIMAS

ACTUACIONES	METAS OPERATIVAS	RESPONSABLES EJECUCIÓN	INDICADORES DE PROCESO	INDICADORES DE RESULTADOS
7.1.1 Desarrollo de un programa de prevención de la violencia de género con adolescentes.	» Durante el período de vigencia del Plan la Diputación promoverá un programa de prevención de la violencia de género soportado en la educación para la igualdad.	» Área Igualdad, Juventud y Ciudadanos Extranjeros (Igualdad y Juventud).	» N° de acciones preventivas realizadas. » N° de centros escolares y entidades que colaboran en el programa.	» N° de adolescentes participantes en el programa.
7.2.1 Dar continuidad a las campañas provinciales contra la violencia de género. 7.2.2 Dar continuidad a las acciones desarrolladas en el Día Internacional contra la Violencia hacia las Mujeres, 25 de noviembre.	» Durante el período de vigencia del Plan, la Diputación Provincial organizará actos de rechazo de la violencia de género cada vez que se produzca un episodio grave que trascienda a la opinión pública, dentro de la provincia de Alicante.	» Área Igualdad, Juventud y Ciudadanos Extranjeros (Igualdad). » Área de Presidencia, Bienestar Social, Secretaría General y Servicios Jurídicos (Presidencia). » Área del Hogar provincial (Unidad de Menores).	» N° de propuestas y declaraciones aprobadas en el Pleno de la Diputación de apoyo a las víctimas.	» N° de actos de repulsa de la violencia de género promovidos por la Diputación. » N° de pronunciamientos institucionales denunciando la violencia de género y/o de respaldo a las víctimas de la misma.
7.3.1 Apoyo técnico y financiero a programas de apoyo psicosocial a las víctimas de la violencia de género. 7.3.2 Prioridad en las convocatorias de subvenciones de la Diputación a proyectos dirigidos a prestar apoyo psicológico y social y a facilitar la inserción laboral de las víctimas de la violencia de género.	» Durante el período de vigencia del Plan la Diputación Provincial prestará apoyo técnico y financiero a los programas de apoyo a las víctimas de la violencia de género.	» Área Igualdad, Juventud y Ciudadanos Extranjeros (Igualdad). » Área del Hogar Provincial (Unidad de Menores).	» N° de proyectos de apoyo a las víctimas de la violencia financiados por la Diputación. » Presupuesto anual destinado a financiar programas de apoyo a víctimas de la violencia de género.	» N° de víctimas de la violencia de género que se han beneficiado de programas financiados por la Diputación.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

7.4 INFORMAR A LA POBLACIÓN DE LOS RECURSOS SOCIALES EXISTENTES PARA APOYAR A LAS VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

7.5 SENSIBILIZAR A LA CIUDADANÍA DE LAS DISTINTAS FORMAS DE VIOLENCIA EJERCIDA SOBRE LAS MUJERES Y LAS POSIBLES ACTUACIONES PARA SU PREVENCIÓN

ACTUACIONES	METAS OPERATIVAS	RESPONSABLES EJECUCIÓN	INDICADORES DE PROCESO	INDICADORES DE RESULTADOS
<p>7.4.1 Difusión de una Guía informativa sobre los derechos asistenciales a víctimas de violencia de género.</p> <p>7.4.2 Realización de sesiones informativas itinerantes por los municipios de la provincia para informar de los recursos disponibles de apoyo a las víctimas de la violencia.</p>	<p>» Durante el período de vigencia del Plan la Diputación Provincial realizará de forma sistemática acciones destinadas a informar sobre los recursos disponibles de apoyo a las víctimas de la violencia y de los derechos que les asisten a las mismas.</p>	<p>» Área Igualdad, Juventud y Ciudadanos Extranjeros (Igualdad).</p> <p>» Área del Hogar Provincial (Unidad de Menores).</p>	<p>» Nº de municipios donde se han organizado acciones informativas sobre derechos y recursos de apoyo a las víctimas de la violencia.</p> <p>» Nº de guías y otros materiales informativos editados para la difusión de los recursos existentes.</p>	<p>» Nº de personas que han recibido información sobre los derechos que asistencia a las víctimas de la violencia y los recursos de apoyo disponibles.</p> <p>» Nº de guías distribuidas sobre derechos asistenciales de las víctimas de la violencia de género.</p> <p>» Nº de familias de menores del Hogar Provincial que han sido informadas.</p>
<p>7.5.1 Celebración de un Congreso sobre violencia contra la mujer.</p> <p>7.5.2 Dar continuidad a las acciones desarrolladas en el Día Internacional contra la Violencia hacia las Mujeres, 25 de noviembre.</p>	<p>» Durante la vigencia del Plan, la Diputación de Alicante organizará diversos eventos públicos para dar visibilidad al problema de la violencia de género y mostrar el respaldo social a sus víctimas.</p>	<p>» Área Igualdad, Juventud y Ciudadanos Extranjeros (Igualdad).</p> <p>» Área del Hogar Provincial (Unidad de Menores).</p>	<p>» Nº de congresos realizados por la Diputación sobre violencia de género.</p> <p>» Nº de actos promovidos por la Diputación con motivo del Día Internacional contra la violencia hacia las mujeres</p>	<p>» Nº de asistentes a los Congresos sobre mujer y violencia.</p> <p>» Nº de participantes en los actos de conmemoración del 25 de noviembre organizados por la Diputación.</p>

Nº 08

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

8.1 OFRECER PROGRAMAS DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO A MUJERES CON BAJA EMPLEABILIDAD O EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD SOCIAL.

8.2 ESTUDIAR LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES DE LA PROVINCIA DE ALICANTE EN RIESGO O SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL.

8.3 FACILITAR EL ACCESO A LOS RECURSOS SOCIALES DE DETERMINADOS COLECTIVOS DE MUJERES EN SITUACIÓN DE ESPECIAL VULNERABILIDAD.

LINEA ESTRATÉGICA

FAVORECER LA INSERCIÓN SOCIAL DE LAS MUJERES QUE SE ENCUENTRAN EN SITUACIÓN DE ESPECIAL VULNERABILIDAD O EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL

ACTUACIONES	METAS OPERATIVAS	RESPONSABLES EJECUCIÓN	INDICADORES DE PROCESO	INDICADORES DE RESULTADOS
8.1.1 Desarrollo de programas de formación laboral para mejorar la empleabilidad de las mujeres en riesgo de exclusión social.	» En el año 2013 y sucesivos la Diputación promoverá acciones formativas de apoyo al empleo de las mujeres con baja empleabilidad y en situación de vulnerabilidad social.	» Área de Presidencia, Bienestar Social, Secretaría general y Servicios Jurídicos (Bienestar Social). » Área Igualdad, Juventud y Ciudadanos Extranjeros (Igualdad).	» N° de acciones formativas realizadas para mujeres con baja empleabilidad.	» N° de mujeres participantes en las acciones formativas. » N° de beneficiarias de los programas que acceden al mercado laboral.
8.2.1 Análisis de las diferencias de las mujeres y los hombres en riesgo o situación de exclusión social.	» Durante la vigencia del plan, la Diputación promoverá diversos estudios para conocer las diferencias que el género introduce en el acceso a los recursos sociales entre personas en riesgo de exclusión social.	» Área de Presidencia, Bienestar Social, Secretaría general y Servicios Jurídicos (Bienestar Social).	» N° de estudios realizados.	» N° de informes disponibles sobre los perfiles y las necesidades de los hombres y mujeres en riesgo o situación de exclusión. » Ratios de acceso a las prestaciones y servicios sociales de hombres y mujeres.
8.2.2 Análisis de las diferencias que el género introduce en el conocimiento de los recursos sociales disponibles, su uso y las vías de acceso.				
8.3.1 Facilitar el acceso a programas de formación en habilidades sociales y conocimiento del idioma castellano a mujeres inmigrantes en situación de vulnerabilidad.	» Durante el período de vigencia del Plan la Diputación de Alicante adecuará la organización de los recursos sociales para adecuarlos a las necesidades específicas de las mujeres inmigrantes, que ejercen la prostitución y/o con problemas de adicción a las drogas.	» Área de Presidencia, Bienestar Social, Secretaría general y Servicios Jurídicos (Bienestar Social). » Área de Igualdad, Juventud y Ciudadanos Extranjeros. (Drogodependencias)	» N° de reuniones con profesionales que trabajan con mujeres en situación de vulnerabilidad social para identificar las barreras que impiden o dificultan su acceso a los programas y servicios existentes. » N° de protocolos y procedimientos establecidos con diferentes servicios para facilitar el acceso de mujeres en situación de vulnerabilidad.	» N° de mujeres inmigrantes beneficiarias de programas de formación en habilidades sociales y programas de aprendizaje del castellano. » N° de mujeres inmigrantes que acceden al sistema público de servicios sociales. » N° de mujeres con problemas de adicción derivadas a tratamiento.
8.3.2 Facilitar el acceso de las mujeres inmigrantes al sistema público de protección social.				
8.3.3 Motivación a las mujeres con problemas de adicción a las drogas para su tratamiento en la red especializada.		» Área del Hogar Provincial (Unidad de Menores).		

Nº 09

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

9.1 PONER EN MARCHA UN SISTEMA DE INFORMACIÓN QUE APORTE INFORMACIÓN SISTEMÁTICA SOBRE EL IMPACTO DEL GÉNERO EN DIFERENTES ÁMBITOS.

9.2 DIFUNDIR PERIÓDICAMENTE INFORMES SOBRE LA EVOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN DE LOS HOMBRES Y LAS MUJERES DE LA PROVINCIA DE ALICANTE.

LINEA ESTRATÉGICA

PUESTA EN MARCHA DE UN SISTEMA DE INFORMACIÓN A NIVEL PROVINCIAL SOBRE GÉNERO

ACTUACIONES	METAS OPERATIVAS	RESPONSABLES EJECUCIÓN	INDICADORES DE PROCESO	INDICADORES DE RESULTADOS
<p>9.1.1 Identificación de las necesidades de información existentes</p> <p>9.1.2 Localización de todas las fuentes de información disponibles con datos relevantes desde la perspectiva de género.</p> <p>9.1.3 Selección de indicadores y fuentes alternativas de información.</p> <p>9.1.4 Diseño y puesta en marcha del sistema de información sobre género.</p>	<p>» En el año 2013 la Diputación Provincial pondrá en marcha un Sistema de información, en colaboración con el resto de Administraciones, que aporte información sistemática sobre el impacto del género en ámbitos como: el bienestar social, la salud, el empleo, la conciliación, el deporte o la cultura.</p>	<p>» Área Igualdad, Juventud y Ciudadanos Extranjeros y resto de Áreas de la Diputación.</p>	<p>» Nº de Indicadores seleccionados para formar parte del Sistema de Información.</p> <p>» Nº de fuentes de información que aportan datos al Sistema.</p> <p>» Nº de instituciones que colaboran en el mantenimiento del Sistema de Información.</p>	<p>» Nº de indicadores de los que se dispone de información fiable y actualizada según género.</p>
<p>9.2.1 Elaboración y difusión de informes con los datos suministrados por el Sistema de información sobre género.</p> <p>9.2.2 Creación dentro de la página Web de la Diputación de un sitio donde se facilitarán todos los datos disponibles sobre la situación diferencial de los hombres y las mujeres de la provincia de Alicante.</p>	<p>» En los años 2014 y 2015 la Diputación Provincial difundirá sendos informes con los principales datos aportados por el Sistema de Información sobre género.</p>	<p>» Área Igualdad, Juventud y Ciudadanos Extranjeros y resto de Áreas de la Diputación.</p>	<p>» Nº de informes elaborados.</p>	<p>» Nº de informes difundidos en base a los datos del Sistema de información sobre género.</p> <p>» Nº de visitas realizadas a la página Web donde se vierta la información disponible sobre la igualdad de hombres y mujeres en la provincia de Alicante.</p>

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

9.3 CREAR UN OBSERVATORIO PROVINCIAL SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

9.4 PROMOVER LA REALIZACIÓN DE ESTUDIOS PARA CONOCER LAS NECESIDADES EXISTENTES Y EL IMPACTO DE LAS POLÍTICAS APLICADAS EN DISTINTOS ÁMBITOS RELACIONADOS CON LA IGUALDAD.

ACTUACIONES	METAS OPERATIVAS	RESPONSABLES EJECUCIÓN	INDICADORES DE PROCESO	INDICADORES DE RESULTADOS
<p>9.3.1 Aprobación de un decreto por parte de la Presidenta de la Diputación Provincial de creación del Observatorio Provincial sobre Igualdad de Oportunidades.</p> <p>9.3.2 Suscripción de un convenio de colaboración con las Universidades de Alicante y Miguel Hernández (Elche) para la elaboración de informes periódicos sobre la situación de la igualdad en la provincia de Alicante.</p>	<p>» En el año 2014 se habrá puesto en funcionamiento el Observatorio Provincial sobre Igualdad de Oportunidades.</p>	<p>» Área de Presidencia, Bienestar Social, Secretaría general y Servicios Jurídicos (Presidencia)</p> <p>» Área Igualdad, Juventud y Ciudadanos Extranjeros y resto de Áreas de la Diputación.</p> <p>» Área del Hogar Provincial (Unidad de Menores)</p>	<p>» Nº de entidades e instituciones que colaboran con el Observatorio.</p> <p>» Nº de reuniones mantenidas por los integrantes del Observatorio.</p>	<p>» Nº de informes anuales del Observatorio Provincial sobre Igualdad de Oportunidades elaborados.</p>
<p>9.4.1 Con carácter anual se realizará un informe sobre las pautas de utilización de las medidas de conciliación por el personal de la Diputación, en función del género.</p> <p>9.4.2 En 2013 la Diputación realizará un estudio para conocer las necesidades en materia de conciliación del personal al servicio de la Administración Local de la provincia.</p> <p>9.4.3 En 2013 la Diputación Provincial realizará un estudio sobre el impacto del género y la participación en el Plan Provincial de Formación.</p> <p>9.4.4 En 2013 la Diputación realizará un estudio para conocer el impacto del género en la salud laboral de su personal.</p> <p>9.4.5 En 2013 se realizará un estudio sobre el impacto que el género tiene en las características de la plantilla de la Diputación.</p> <p>9.4.6 En 2013 la Diputación Provincial realizará un estudio para conocer el uso que hombres y mujeres realizan de los recursos culturales.</p> <p>9.4.7 En el año 2013 la Diputación provincial realizará un estudio sobre la participación en actividades deportivas según género.</p>	<p>» Durante el período de vigencia del Plan la Diputación de Alicante realizará diferentes estudios e investigaciones para evaluar las necesidades existentes y el impacto de las políticas aplicadas en ámbitos relevantes desde la perspectiva de género.</p>	<p>» Área de Recursos Humanos y Régimen Interior (Recursos Humanos y Formación).</p> <p>» Área de Deportes</p> <p>» Área de Cultura</p>	<p>» Nº de instituciones que colaboran en la realización de los distintos estudios.</p>	<p>» Nº de estudios realizados.</p>

Nº 10

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

10.1 PROGRAMAR ACTIVIDADES CULTURALES QUE ABORDEN DIFERENTES ASPECTOS RELACIONADOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO.

10.2 PROMOVER UNA PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA PRÁCTICA DEL DEPORTE.

LINEA ESTRATÉGICA CONSOLIDACIÓN DE RELACIONES DE GÉNERO MÁS IGUALITARIAS EN EL ÁMBITO DE LA CULTURA Y EL DEPORTE.

ACTUACIONES	METAS OPERATIVAS	RESPONSABLES EJECUCIÓN	INDICADORES DE PROCESO	INDICADORES DE RESULTADOS
10.1.1 La programación de los servicios culturales de la Diputación tendrá en consideración la perspectiva de género en la planificación de sus actividades.	» Durante el período de vigencia del Plan la programación cultural de la Diputación contribuirá a poner en valor las relaciones de género basadas en la igualdad entre hombres y mujeres.	» Área de Cultura.	» N° de reuniones con responsables municipales del área de cultura. » N° de reuniones con responsables de fundaciones y asociaciones culturales.	» N° de actividades culturales organizadas y/o financiadas por la Diputación que abordan la perspectiva de género.
10.2.1 Realización de campañas de sensibilización dirigidas a los padres y madres, para evitar estereotipos de género en la elección de actividades deportivas de los chicos y chicas.	» Durante la vigencia del plan se adoptarán diversas medidas para incrementar la práctica deportiva entre las mujeres.	» Área de Deportes	» N° de reuniones con responsables municipales del área de deportes. » N° de reuniones con responsables de federaciones, asociaciones y clubs deportivos.	» N° de acciones de sensibilización dirigidas a madres y padres y al profesorado para estimular una práctica deportiva no sexista entre las chicas y los chicos. » N° de equipos deportivos femeninos federados existentes en la provincia de Alicante. » % de mujeres en las juntas directivas de las asociaciones deportivas de la provincia.
10.2.2 Promoción de la creación de equipos deportivos femeninos y la organización de competiciones femeninas.				
10.2.3 Concesión de premios y ayudas económicas a programas de promoción de actividades deportivas no sexistas.				
10.2.4 Promover una participación paritaria de hombres y mujeres en las juntas deportivas de las asociaciones deportivas.				



DIPUTACIÓN
DE ALICANTE



SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

DEL II PLAN PROVINCIAL POR LA IGUALDAD DE GÉNERO 2013 / 2015



5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

DEL II PLAN PROVINCIAL POR LA IGUALDAD DE GÉNERO
2013 / 2015

5.1 ÓRGANOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

La responsabilidad del seguimiento y evaluación del Plan Provincial por la Igualdad de Género corresponderá a una **Comisión Técnica Interáreas para la Igualdad de Oportunidades**, que estará presidida por una representante del Área de Igualdad, Juventud y Ciudadanos Extranjeros que contará con la participación de representantes de las diferentes áreas de la Diputación de Alicante.

Dicha Comisión deberá emitir con carácter anual un informe de ejecución del Plan, donde se detalle el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas previstos en el mismo, así como de las dificultades que se pudieran haber planteado en su desarrollo, para su presentación en el Pleno de la Diputación.

Desde el Área de Igualdad, Juventud y Ciudadanos Extranjeros se solicitará periódicamente a las restantes áreas y departamentos de la Diputación de Alicante implicados en el desarrollo del Plan datos para poder evaluar la marcha del mismo.

5.2 CONTENIDOS DE LA EVALUACIÓN

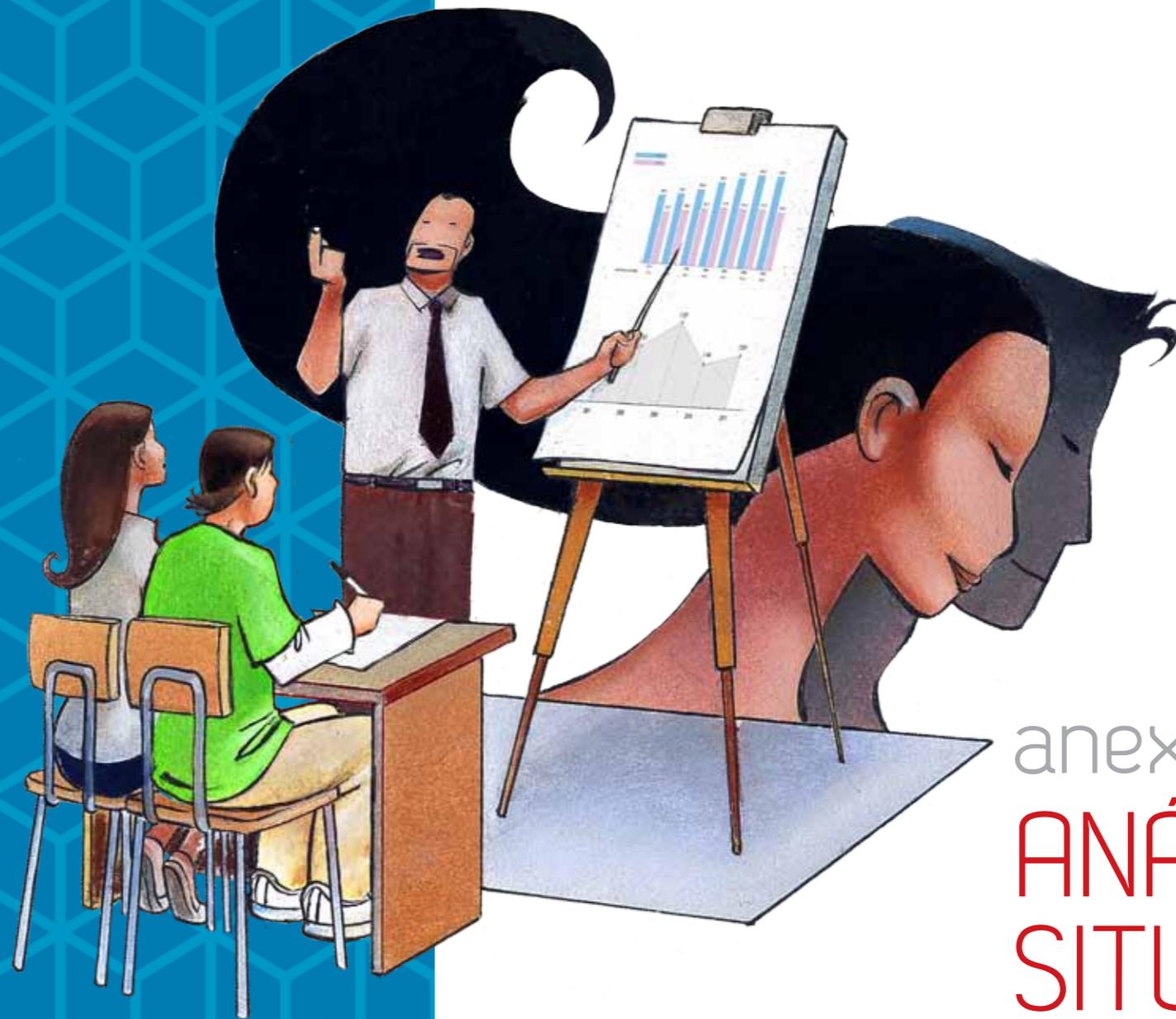
A la aprobación del II Plan Provincial por la Igualdad de Género el Área de Igualdad, Juventud y Ciudadanos Extranjeros procederá a sistematizar el estado inicial de todos los indicadores de proceso y resultados incluidos en el Plan, a fin de establecer una línea base a partir de la cual poder evaluar los cambios introducidos por el mismo.

Coincidiendo con la finalización del período de vigencia del Plan (finales de 2015) se elaborará una evaluación externa del mismo, cuyos resultados quedarán recogidos en un informe final de evaluación, centrado en:

- La evaluación del proceso de la implementación del Plan.
- La evaluación de sus resultados (nivel de cumplimiento de los objetivos).
- La evaluación del impacto del Plan (cambios introducidos por el Plan entre la población destinataria).



DIPUTACIÓN
DE ALICANTE



anexo

ANÁLISIS DE SITUACIÓN

DEL II PLAN PROVINCIAL POR LA IGUALDAD DE GÉNERO 2013 / 2015



ANEXO: ANÁLISIS DE SITUACIÓN

DEL II PLAN PROVINCIAL POR LA IGUALDAD DE GÉNERO
2013 / 2015

SITUACIÓN ACTUAL DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

Sobre las políticas de igualdad convergen diferentes procesos que condicionan de manera muy importante su capacidad para conseguir avances significativos en el campo de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Entre las grandes transformaciones que han tenido lugar en las sociedades avanzadas destaca la existencia de un nuevo contexto cultural, caracterizado por la existencia de nuevas relaciones de género, la diversificación de la estructura de los hogares y los modelos de familia y el creciente acceso de las mujeres al mundo laboral. Este nuevo contexto cultural ha permitido la superación del modelo patriarcal que durante siglos estableció un orden social jerarquizado, organizado en torno a dos ámbitos: el ámbito público (el espacio productivo y de representación política), asignado a los hombres, y el ámbito privado (el espacio familiar y de cuidados), asignado en exclusiva a las mujeres. Una organización en la cual el ámbito público-productivo estaba situado por encima del ámbito privado-familiar.

Estos profundos cambios culturales, que han propiciado unas relaciones de género más igualitarias, se producen en un nuevo contexto político y económico, caracterizado por el debilitamiento de la capacidad redistributiva e integradora del Estado. Ello se traduce en el incremento de las desigualdades sociales y de la fragilidad social, que afectan de forma singular a determinados colectivos sociales, como las mujeres, los jóvenes o los inmigrantes. Este proceso tiene un impacto muy negativo en las políticas de igualdad, comprometiendo los avances conseguidos en los últimos años.

Por todo ello, y a pesar de los importantes progresos conseguidos en materia de igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres, persisten graves problemas por resolver:

1. Las discriminaciones entre hombres y mujeres se mantienen en diferentes ámbitos, particularmente en el terreno laboral, como lo confirma la existencia de menores tasas de actividad y empleo femenino, la mayor precariedad laboral entre las mujeres y la persistencia de la brecha salarial entre hombres y mujeres.
2. Aunque la presencia y participación de las mujeres en el ámbito público-productivo está generalizada, lo cierto es que los roles en el seno de la familia apenas se han modificado. Si bien no se cuestiona la presencia de las mujeres en el ámbito público, se sigue considerando el ámbito privado-familiar como responsabilidad casi exclusiva de las mujeres. Un reparto asimétrico de roles que se traduce en la existencia de una doble jornada para muchas mujeres trabajadoras, que provoca altas dosis de malestar y tensiones y conflictos familiares.
3. La existencia de nuevas relaciones de género no implica que la concepción patriarcal de los roles de género no siga aún vigente entre amplios sectores sociales. Un modelo tradicional que, sobre la base de una pretendida supremacía masculina, está en la base de la lacra social de la violencia de género.
4. En un escenario de profunda crisis económica, las políticas en materia de conciliación de la vida familiar y laboral están perdiendo eficacia, en un mercado laboral en el que cada vez más se impone la flexibilización horaria y la movilidad funcional y geográfica.
5. A pesar de los importantes avances registrados en la libertad y la autonomía de las mujeres, el nuevo escenario político-económico genera nuevas situaciones de inestabilidad o fragilidad social. Cada vez más personas y grupos sociales se encuentran en situación de vulnerabilidad, una realidad en la que el género resulta determinante. Las situaciones de exclusión social o de riesgo de exclusión están creciendo de manera mucho más intensa entre las mujeres, en especial entre aquellas de mayor edad.



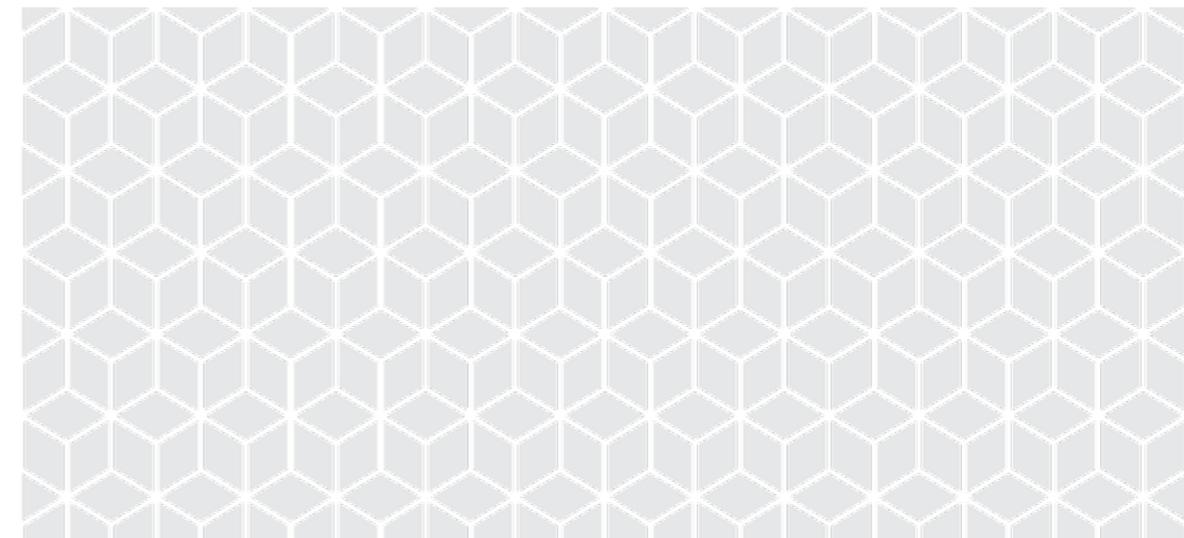
Junto con estos grandes procesos sociales de carácter estructural (cambios en las relaciones de género, presencia de las mujeres en el mundo laboral y en otros ámbitos públicos, redefinición del papel del Estado, etc.) que han marcado la evolución de las políticas en materia de igualdad, existen factores de tipo coyuntural que están condicionando de manera relevante estas políticas. Entre estos cambios cabe mencionar un escenario económico dominado por el recorte del gasto público (lo que sin duda compromete la ya de por sí limitada capacidad integradora del Estado y sus instituciones) y por la desregularización del mercado laboral.

Ante un panorama como el actual, donde los ingresos de las Administraciones se han reducido de forma drástica, afectando a su capacidad de gasto, resulta necesario redefinir la estrategia a impulsar por la Diputación de Alicante para avanzar en la mejora de la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres de la provincia. Más allá de la voluntad política en favor de las políticas que favorezcan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, expresada por todos los grupos políticos representados en la Diputación de Alicante con la aprobación por consenso del Plan Provincial por la Igualdad de Género 2009-2011, no puede obviarse una realidad: cuanto mayores son las necesidades existentes en materia de igualdad, más limitados son los recursos de que disponen el conjunto de las Administraciones Públicas para tratar de satisfacerlas.

Resultan evidentes los riesgos de fragmentación social que sacuden a nuestra sociedad, así como de que se produzcan retrocesos en el campo de la igualdad de género. Por ello, la acción de las instituciones debe dirigirse a priorizar aquellas actuaciones destinadas a prevenir situaciones de exclusión social y a la consolidación de los logros alcanzados en materia de igualdad de oportunidades.

Se impone por tanto una nueva lógica en la gestión de unos recursos públicos escasos, articulada en torno a los siguientes elementos:

- a) El establecimiento de consensos a nivel político e institucional respecto a las prioridades que deben atenderse desde las políticas públicas en general y, en particular, de aquellas relacionadas con la igualdad de oportunidades.
- b) La definición precisa de las competencias que, en materia de igualdad, deben ser asumidas por las distintas Administraciones (en particular la Autonómica y Local).
- c) La coordinación de las actuaciones a realizar por el conjunto de Administraciones a fin de generar sinergias y evitar duplicidades.
- d) El impulso de la participación social y la corresponsabilidad social.





DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES EN MATERIA DE IGUALDAD

Lamentablemente, buena parte de la información estadística existente sobre aspectos claves relacionados con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres únicamente está disponible a nivel nacional o autonómico. No obstante, y a pesar de estas limitaciones, es posible identificar con relativa precisión cuáles son las necesidades que aún hoy persisten en materia de igualdad en la provincia de Alicante.

EMPLEO

Las tasas de actividad (el cociente entre el número total de activos y la población total) registraron, en el período 2005-2011, un descenso de 5,6 puntos entre los varones de 16 o más años de la provincia de Alicante, frente al incremento de 2,6 puntos registrado entre las mujeres de ese mismo grupo de edad (Tabla 1).

Esta desigual evolución ha permitido que la Brecha de género en las tasas de actividad (las diferencias porcentuales entre las tasas de actividad de los hombres y las mujeres) se redujeran en 8,2 puntos entre 2005 y 2011. A pesar de ello, la Brecha de género en las tasas de actividad se situaba en 2011 en 15,3 puntos, dato que confirma la menor presencia femenina entre la población económicamente activa.

TABLA 1

Evolución de las tasas de actividad (%) según sexo y de la brecha de género (personas de 16 y más años). Provincia de Alicante, 2005-2011).

Fuente: Instituto Valenciano de Estadística. Encuesta de Población Activa.

	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005
Hombres	64,3	66,3	68,9	67,6	68,3	70,0	69,9
Mujeres	49,0	51,4	52,5	49,2	47,6	48,4	46,4
Brecha de género (hombres – mujeres)	15,3	14,9	16,4	18,4	20,7	21,6	23,5

Por lo que respecta a las tasas de empleo (el cociente entre el número total de ocupados y la población total), las mismas disminuyeron en 16,2 puntos entre los varones de 16 y más años de la provincia de Alicante, frente a los 3,3 puntos de reducción registrados entre las mujeres (Tabla 2).

La Brecha de género en las tasas de empleo (las diferencias porcentuales entre las tasas de empleo de los hombres y las mujeres) se redujeron en 12,9 puntos en ese período, situándose la misma en 11,4 en 2011. La reducción de la brecha de género en las tasas de empleo se debe al mayor deterioro que las mismas han registrado entre los varones y no a la mejora de las mismas entre las mujeres.

TABLA 2

Evolución de las tasas de empleo según sexo (%) y de la brecha de género (personas de 16 y más años). Provincia de Alicante, 2005-2011.

Fuente: Instituto Valenciano de Estadística. Encuesta de Población Activa.

	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005
Hombres	48,6	50,1	53,6	59,2	62,6	65,2	64,8
Mujeres	37,2	39,0	40,7	41,8	41,4	41,9	40,5
Brecha de género (hombres – mujeres)	11,4	11,1	12,9	17,4	21,2	23,3	24,3



TABLA 3

Evolución de las tasas de paro (%) según sexo y de la brecha de género (personas de 16 y más años). Provincia de Alicante, 2005-2011.

Fuente: Instituto Valenciano de Estadística. Encuesta de Población Activa.

	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005
Hombres	24,2	24,1	22,7	15,0	13,2	13,5	12,9
Mujeres	24,4	24,5	22,3	12,4	8,3	6,9	7,4
Brecha de género (hombres – mujeres)	- 0,2	- 0,4	0,4	2,6	4,9	6,6	5,5

Las tasas de temporalidad (el cociente entre el número de personas asalariadas con contrato temporal y el total de personas asalariadas) se redujo en el período 2005-2011 en ambos sexos, si bien lo hizo de forma más intensa en las mujeres (15,6 puntos frente a los 10 puntos de los hombres).

La Brecha de género en las tasas de temporalidad (las diferencias porcentuales entre las tasas de temporalidad de los hombres y las mujeres) se ha reducido de forma importante en este período, pasando de 8,5 puntos en 2005 a 2,9 puntos en 2011 (Tabla 4).

TABLA 4

Evolución de las tasas de paro (%) según sexo y de la brecha de género (personas de 16 y más años). Provincia de Alicante, 2005-2011.

Fuente: Instituto Valenciano de Estadística. Encuesta de Población Activa.

	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005
Hombres	27,4	30,9	28,4	31,3	36,2	38,5	37,4
Mujeres	30,3	29,4	32,2	38,4	42,0	45,3	45,9
Brecha de género (hombres – mujeres)	2,9	- 1,5	3,8	7,1	5,8	6,8	8,5

Las tasas de paro (el cociente entre el número de personas paradas y el de activas) aumentaron entre 2005 y 2011 entre los hombres y las mujeres de la provincia de Alicante, si bien de forma más intensa entre los primeros (17 puntos frente 11,3). Esta evolución, explica por qué las tasas de paro, que antes de la crisis económica que afecta a España eran tradicionalmente más altas entre las mujeres, se han igualado en 2011 (Tabla 3). Así pues, la Brecha de género en las tasas de paro (las diferencias porcentuales entre las tasas de paro de las mujeres y los hombres) que en 2005 era de 5,5 puntos, ha invertido su tendencia hasta situarse en -0,2 en 2011.

La evolución de los indicadores antes mencionados (Tabla 5) permite mostrar el panorama de la participación de los hombres y mujeres de la provincia de Alicante en la actividad laboral caracterizado por:

- » La divergencia en las tasas de actividad, con tendencias contrapuestas entre hombres (donde las mismas han retrocedido) y las mujeres (donde aumentaron ligeramente).
- » El mayor deterioro de las tasas de empleo masculinas.
- » El mayor incremento de las tasas de paro entre hombres (entre 2005 y 2011 las tasas de paro femenino se duplicaron, mientras que se triplicaron entre los hombres).
- » Las tasas de temporalidad se redujeron de forma más intensa entre las mujeres, pese a lo cual siguen superiores a las registradas entre los hombres.

Todos estos indicadores permiten dibujar un escenario en el cual las diferencias de género relacionadas con la presencia en el mercado laboral se han reducido en los últimos años en la provincia de Alicante, fundamentalmente por un mayor deterioro de las mismas entre los varones. Pese a ello, se mantienen gran parte de las desigualdades de género en materia laboral, con la única excepción de las tasas de paro, que se han situado en unos niveles igualmente elevados para hombres y mujeres.

El análisis de la situación salarial de los hombres y mujeres que trabajan fuera del hogar confirma la persistencia de las desigualdades retributivas. Los resultados de la Encuesta Anual de Estructura Salarial de 2009 indican que la ganancia media anual por trabajador fue, para el conjunto nacional, de 22.511 euros, 25.001 euros para los hombres y 19.502 euros para las mujeres. Por tanto, la ganancia media anual femenina supuso el 78% de la masculina. Ello confirma la existencia de una brecha de género en el salario de 22 puntos, similar a la existente en 2008 (21,9 puntos).



TABLA 5
Evolución de las tasas de actividad, empleo, paro y temporalidad (%) según sexo (personas de 16 y más años). Provincia de Alicante, 2005-2011.

Fuente: Instituto Valenciano de Estadística. Encuesta de Población Activa.

	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005
Ambos sexos							
Tasa de actividad	56,6	58,7	60,7	58,3	57,7	58,9	58,0
Tasa de empleo	42,8	44,4	47,1	50,5	51,8	53,2	52,4
Tasa de temporalidad	28,8	30,2	30,1	34,4	38,7	41,3	40,9
Tasa de paro	24,3	24,3	22,4	13,4	10,3	9,7	9,6
Hombres							
Tasa de actividad	64,3	66,3	68,9	67,6	68,3	70,0	69,9
Tasa de empleo	48,6	50,1	53,6	59,2	62,6	65,2	64,8
Tasa de temporalidad	27,4	30,9	28,4	31,3	36,2	38,5	37,4
Tasa de paro	24,4	24,5	22,3	12,4	8,3	6,9	7,4
Mujeres							
Tasa de actividad	49,0	51,4	52,5	49,2	47,6	48,4	46,4
Tasa de empleo	37,2	39,0	40,7	41,8	41,4	41,9	40,5
Tasa de temporalidad	30,3	29,4	32,2	38,4	42,0	45,3	45,9
Tasa de paro	24,2	24,1	22,7	15,0	13,2	13,5	12,9

La brecha salarial es especialmente intensa en el caso de las personas con contratos indefinidos, donde alcanza los 24,4 puntos. (Tabla 6).

TABLA 6
Ganancia media anual según tipo de contrato y sexo (euros). España, 2009.

Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial 2009.

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ratio hombre/ mujer
Total	22.511,47	25.001,05	19.502,02	78,0
Duración indefinida	23.979,65	26.960,97	20.382,95	75,6
Duración determinada	16.700,92	17.278,93	15.996,67	92,6

En la Comunidad Valenciana las desigualdades salariales en función del género son aún más acusadas, situándose la brecha de género del salario bruto anual en 24,1 puntos, o lo que es lo mismo, el salario de las mujeres de la Comunidad Valenciana representa el 75,9% del masculino. (Tabla 7)

TABLA 7
Ganancia media anual por comunidad autónoma y sexo (euros).

Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial 2009.

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ratio mujer/ hombre
TOTAL	22.511,47	25.001,05	19.502,02	78,0
Andalucía	20.906,33	22.908,86	18.371,23	80,2
Aragón	22.133,77	24.787,81	18.861,82	76,1
Asturias, Principado de	22.597,97	25.175,71	19.289,76	76,6
Baleares, Illes	21.070,14	23.285,93	18.702,72	80,3
Canarias	18.926,36	20.109,24	17.528,33	87,2
Cantabria	20.869,86	22.933,00	18.210,65	79,4
Castilla y León	21.037,13	23.116,47	18.249,87	78,9
Castilla-La Mancha	20.228,79	21.980,61	17.709,92	80,6
Cataluña	23.851,31	26.901,30	20.467,14	76,1
Comunidad Valenciana	20.489,79	22.951,64	17.426,72	75,9
Extremadura	19.099,56	20.207,93	17.549,86	86,8
Galicia	19.806,66	21.829,80	17.342,32	79,4
Madrid, Comunidad de	25.860,65	29.333,06	22.048,25	75,2
Murcia, Región de	20.430,40	22.628,62	17.384,95	76,8
Navarra, Comunidad Foral	23.657,71	26.755,77	19.487,55	72,8
País Vasco	26.162,45	28.889,92	22.502,47	77,9
Rioja, La	21.179,93	23.240,00	18.702,22	80,5

Otros datos aportados por la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2009 confirman las desigualdades existentes en la distribución salarial en función del género:

- » El 15,2% de las mujeres tuvo ingresos salariales menores o iguales que el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), frente al 5,6% de los hombres.
- » Si se tienen en cuenta los salarios más elevados, el 9,81% de los hombres presentaron unos ingresos cinco veces superiores al SMI, frente al 4,77% de las mujeres.
- » Del total del 18% de trabajadores con una "ganancia baja" (su ganancia ahora está por debajo de los 2/3 de la ganancia mediana) el 64,2% eran mujeres.



La relevancia de la brecha salarial existente entre hombres y mujeres va más allá de la inequidad en la retribución por trabajos de similares características, afectando de forma directa a los sistemas de protección social. Un menor salario supone menores coberturas ante situaciones de desempleo y menores pensiones en caso de jubilación, lo que acrecienta la vulnerabilidad de las mujeres.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Para conocer en qué medida la igualdad entre hombres y mujeres se ha incorporado en la vida cotidiana de la ciudadanía, se analizan a continuación distintos factores y circunstancias que condicionan la conciliación de la vida familiar y laboral.

Utilización de servicios para el cuidado de los hijos y personas dependientes

El 14,7% de las personas de 16 a 64 años con al menos un hijo menor de 14 años utilizó servicios de cuidado de niños para atenderlo en 2010 (Tabla 8). Este porcentaje llega al 18,3% entre las personas ocupadas, siendo dentro de este grupo superior el porcentaje de mujeres que deben recurrir a estos servicios (21,1%) que el de hombres (16,0%).

TABLA 8
Personas de 16 y 64 años con al menos un hijo que utilizan o no servicios de cuidado para atender a su hijo más pequeño o al de su cónyuge durante su jornada diaria, por sexo y relación con la actividad (%). España, 2010.

Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial de 2009

	SI	NO	NO SABE
Total ambos sexos	14,7	85,3	0,0
Ocupados	18,3	81,7	0,0
Parados	7,5	92,4	0,1
Inactivos	5,2	94,7	0,1
Hombres	14,3	85,7	0,0
Ocupados	16,0	84,0	0,0
Parados	7,2	92,8	0,0
Inactivos	5,3	94,3	0,4
Mujeres	15,0	84,9	0,1
Ocupadas	21,0	78,9	0,1
Paradas	7,8	92,0	0,2
Inactivas	5,1	94,8	0,1

Por su parte, el 8,7% de la población de entre 16 y 64 años se ocupó de familiares o amigos mayores de 15 años necesitados de cuidados, porcentaje que en el caso de las mujeres (11,3%) es casi el doble que el de los hombres (Tabla 9). Entre las mujeres inactivas este porcentaje llega al 13,6%.

TABLA 9
Personas entre 16 y 64 años según se hagan o no cargo regularmente de la atención de personas dependientes (*), por sexo y relación con la actividad (%).

Fuente: Módulo sobre conciliación entre la vida laboral y familiar 2010. EPA

	SI	NO
Total ambos sexos	8,7	91,3
Ocupados	7,9	92,1
Parados	7,8	92,2
Inactivos	10,9	89,1
Hombres	6,1	93,9
Ocupados	6,1	93,9
Parados	6,1	93,9
Inactivos	6,1	93,9
Mujeres	11,3	88,7
Ocupadas	10,1	89,9
Paradas	9,9	90,1
Inactivas	13,6	86,4

Seis de cada 10 personas que decidieron trabajar a tiempo parcial o dejar de trabajar para cuidar a sus niños lo hicieron porque los servicios de atención son muy caros, sin que existan diferencias entre hombres y mujeres. La actividad condiciona el tipo de razones por las cuales hombres y mujeres deciden no trabajar o hacerlo a tiempo parcial (Tabla 10).

TABLA 10
Personas entre 16 y 64 años que no trabajan o que tienen empleo a tiempo parcial, en ambos casos por hacerse cargo del cuidado de niños, según la principal razón para no trabajar o trabajar a tiempo parcial, por sexo y relación con la actividad (%).

Fuente: Módulo sobre conciliación entre la vida laboral y familiar 2010. EPA.

	Falta de servicios de cuidado de los niños	Servicios muy caros	Servicios sin calidad	Otras razones	No saben
Total ambos sexos	17,1	59,5	1,8	20,5	1,1
Ocupados	19,7	52,8	1,8	25,0	0,7
Parados	17,1	64,4	1,3	14,9	2,4
Inactivos	15,5	62,6	2,0	19,0	1,0
Hombres	16,2	60,4	1,0	19,1	3,4
Ocupados	12,8	34,9	..	52,3	..
Parados	20,9	58,5	..	13,5	7,2
Inactivos	11,7	78,6	2,9	6,9	..
Mujeres	17,1	59,4	1,9	20,6	1,0
Ocupadas	19,9	53,3	1,9	24,2	0,7
Paradas	16,2	65,7	1,5	15,2	1,4
Inactivas	15,6	62,1	2,0	19,4	1,0



TABLA 11
Personas entre 16 y 64 años que no trabajan o que tienen empleo a tiempo parcial, en ambos casos por hacerse cargo del cuidado de personas dependientes, según la principal razón para no trabajar o trabajar a tiempo parcial, por sexo y relación con la actividad (%).

Fuente: Módulo sobre conciliación entre la vida laboral y familiar 2010. EPA.

En el caso del cuidado a dependientes, el 43,7% consideró que los precios de estos servicios eran muy elevados, sin que existan diferencias relevantes en función del sexo (Tabla 11).

	Falta de servicios de cuidado de los niños	Servicios muy caros	Servicios sin calidad	Otras razones	No saben
Total ambos sexos	20,7	43,7	4,5	29,9	1,2
Ocupados	25,0	37,7	7,1	28,9	1,2
Parados	14,2	59,5	5,7	19,4	1,3
Inactivos	20,4	43,2	3,7	31,5	1,3
Hombres	23,2	42,2v	7,7	25,6	1,3
Ocupados	30,8	41,9	3,3	24,0	..
Parados	11,1	44,1	9,8	29,5	5,4
Inactivos	25,5	41,4	8,5	24,6	..
Mujeres	20,4	43,9	4,2	30,3	1,2
Ocupadas	24,3	37,2	7,6	29,5	1,4
Paradas	15,1	64,0	4,5	16,3	..
Inactivas	20,0	43,2	3,4	32,0	1,4

Razones del trabajo a tiempo parcial

Los motivos del trabajo a tiempo parcial en hombres y mujeres son muy diferentes, estando asociados tanto a la edad como a las dificultades para la conciliación del trabajo y la vida familiar. En el caso de las mujeres estos motivos son tres fundamentalmente: no poder encontrar trabajo a tiempo completo (42,7%), el cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores (17,8%) y otras obligaciones familiares o personales (11,2%). Por su parte, entre los varones estos motivos son: no poder encontrar trabajo de jornada completa (46,7%), otros motivos no especificados (21,2%) y seguir cursos de enseñanza o formación (17,5%).

Como puede comprobarse, el cuidado de los niños o de adultos mayores o dependientes, que es un factor clave para explicar el trabajo a tiempo parcial de las mujeres (el 11,2% de ellas lo mencionan), no es relevante para los varones (sólo el 1,4% lo señala). Un dato que confirma la continuidad de la distribución de roles tradicionales (Tabla 12).

TABLA 12
Razones del trabajo a tiempo parcial según sexo y edad. España. 2009 (%)

Fuente: Módulo sobre conciliación entre la vida laboral y familiar 2010. EPA.

	Total	16 -24 años	25-49 años	25- 64 años
Varones				
Seguir cursos de enseñanza o formación	17,5	45,8	10,4	0,5
Enfermedad o incapacidad propia	3,0	0,5	2,6	8,0
Cuidado niños o adultos enfermos, incapacitados, mayores	1,4	0,2	2,2	1,0
Otras obligaciones familiares o personales	2,2	0,7	2,2	3,3
No poder encontrar trabajo de jornada completa	46,7	39,0	57,4	31,9
No querer trabajo de jornada completa	7,7	4,0	6,6	11,9
Otros motivos	21,2	9,7	18,1	42,6
Desconoce el motivo	0,4	0,2	0,4	0,6
Mujeres				
Seguir cursos de enseñanza o formación	6,3	37,9	2,7	0,2
Enfermedad o incapacidad propia	1,1	0,3	0,7	2,7
Cuidado niños o adultos enfermos/incapacitados/mayores	17,8	2,2	24,5	3,3
Otras obligaciones familiares o personales	11,2	1,6	11,0	17,4
No poder encontrar trabajo de jornada completa	42,7	47,1	43,2	39,9
No querer trabajo de jornada completa	10,7	4,6	8,7	20,6
Otros motivos	9,9	6,1	8,8	15,5
Desconoce el motivo	0,3	0,2	0,3	0,4

Flexibilidad de la jornada laboral por razones familiares

El 11,9% de los asalariados fijó libremente su horario de trabajo, aunque sólo fuera en parte (11,0% en el caso de los hombres y el 12,9% en el de las mujeres). Para el 88,1% restante su horario estuvo determinado en su totalidad por el empresario (Tabla 13).

TABLA 13
Personas asalariadas de 16- 64 años, según quien fija su horario de trabajo, por sexo (%)

Fuente: Módulo sobre conciliación entre la vida laboral y familiar 2010. EPA.

	El empresario en su totalidad	El propio trabajador, aunque sólo sea en parte
Ambos sexos	88,1	11,9
Hombres	89,0	11,0
Mujeres	87,1	12,9



TABLA 14

Personas asalariadas de entre 16 y 64 años según puedan o no modificar el inicio o la finalización de la jornada laboral, en al menos una hora, por razones familiares, por sexo (%).

Fuente: Módulo sobre conciliación entre la vida laboral y familiar 2010. EPA.

Otro aspecto de la flexibilidad de la jornada laboral se concreta en la posibilidad de modificar el horario, al inicio o a su finalización en al menos una hora, por razones familiares. El 47,3% de las personas asalariadas tuvieron horario flexible o generalmente pudieron modificarlo en esos términos, el 19,3% rara vez consiguió variar su jornada y el 27,5% no pudo modificar su horario laboral por motivos familiares. La flexibilidad fue algo mayor en el caso de las mujeres que en los hombres (Tabla 14).

	Tienen horario flexible	Es posible modificarlo generalmente	Es posible modificarlo rara vez	No es posible modificarlo	No sabe
Total	6,4	40,9	19,3	27,5	5,9
Hombres	6,1	39,6	20,1	28,0	6,3
Mujeres	6,7	42,4	18,3	27,1	5,5

En cuanto a la organización de la jornada laboral para tomarse días libres por razones familiares, el 42,7% de las personas asalariadas pudo hacerlo generalmente (el 44,1% en el caso de las mujeres), mientras que el 31,5% no dispuso de esa posibilidad (Tabla 15).

TABLA 15

Personas asalariadas de entre 16 y 64 años según puedan o no organizar su jornada laboral de forma que puedan tomar días libres por razones familiares, por sexo (%).

Fuente: Módulo sobre conciliación entre la vida laboral y familiar 2010. EPA.

	Es posible organizarla, generalmente	Es posible organizarla, rara vez	No es posible organizarla	No sabe
Total	42,71	19,72	31,48	6,09
Hombres	41,54	20,25	31,54	6,67
Mujeres	44,07	19,12	31,40	5,41

Reducción de jornada para cuidar niños

Una de cada cinco mujeres con un niño menor de ocho años redujo su jornada laboral en un mes o más para cuidarle (Tabla 16). Destacar que de las 685.300 personas que en 2010 redujeron su horario laboral, el 85,1% fueron mujeres y el 14,9% hombres.

TABLA 16

Personas entre 16 y 64 años que redujeron o no el número de horas trabajadas para prestar cuidados a sus hijos y tiempo en que redujeran el número de horas, según sexo (%).

Fuente: Módulo sobre conciliación entre la vida laboral y familiar 2010. EPA.

	Sí, las redujeron en un tiempo superior o igual a un mes	Sí, las redujeron en un tiempo inferior a un mes	Sí, las redujeron pero no saben cuánto tiempo	No las redujeron	No saben
Total	10,9	1,0	0,4	87,0	0,6
Hombres	2,1	1,1	0,2	95,8	0,8
Mujeres	21,1	0,9	0,7	77,0	0,4

De las 260.600 personas tomaron en 2010 una excedencia a tiempo completo para atender a un hijo menor de ocho años, el 92,8% fueron mujeres. Una de cada tres de estas mujeres lo hizo por un periodo de seis a 12 meses, mientras que tres de cada cuatro hombres disfrutaron de su excedencia por un periodo inferior a los seis meses.

TABLA 17

Personas entre 16 y 64 que tomaron excedencia a tiempo completo para cuidar a su hijo menor de 8 años, según el tiempo que duró este periodo, por sexo (%).

Fuente: Módulo sobre conciliación entre la vida laboral y familiar 2010. EPA.

	Menos 1 mes	De 1 a 3 meses	Más 3 meses, pero 6 meses máximo	Más 6 meses, pero 1 año máximo	Más de 1 año	Aún no se incorporaron	No saben
Total	8,6	19,8	18,2	30,5	17,2	4,5	1,2
Hombres	49,0	22,4	5,6	6,0	5,1	8,3	3,7
Mujeres	5,4	19,6	19,2	32,4	18,2	4,2	1,0

De las 303.300 personas que en 2010 decidieron dejar de trabajar para atender a su hijo menor de ocho años, sin considerar la excedencia, el 90% fueron mujeres y casi la mitad dejó su trabajo por más de un año o aún no se ha incorporado al mismo (Tabla 18).

TABLA 18

Personas entre 16 y 64 años que dejaron el trabajo después del nacimiento de su hijo para prestarle cuidados, sin considerar la excedencia, según la duración de este periodo y sexo (%).

Fuente: Módulo sobre conciliación entre la vida laboral y familiar 2010. EPA.

	Menos 1 mes	De 1 a 3 meses	Más 3 meses, pero 6 meses máximo	Más 6 meses, pero 1 año máximo	Más de 1 año	Aún no se incorporaron	Sí, pero no saben duración
Total	8,9	15,0	10,7	17,3	32,5	14,4	1,2
Hombres	56,5	23,7	..	0,2	6,8	12,8	..
Mujeres	3,7	14,0	11,9	19,2	35,3	14,6	1,3



Incidencia de los hijos en los niveles de empleo

En los niveles de empleo inciden razones de género y de conciliación con el cuidado de hijos y familiares. Para su análisis se dispone de dos indicadores:

- 1) La incidencia en el empleo de la existencia de hijos menores de 12 años, que mide la diferencia en puntos porcentuales de las tasas de empleo para mujeres y mujeres de 25 a 49 años con hijos menores de 12 años y sin hijos y
- 2) Las tasas específicas de empleo para un intervalo de edad determinado.

Las tasas de empleo de las mujeres de 25 a 49 años con hijos menores de 12 años son menores a las tasas de empleo de las mujeres de la misma edad sin hijos. Por el contrario, las tasas de empleo de los varones de 25 a 49 años con hijos son superiores a las de los varones de la misma edad sin hijos.

Entre los varones de 25 a 49 años las tasas de empleo más altas se registran entre aquellos que tienen dos hijos menores de 12 años (84,9). Mientras, en el caso de las mujeres, a medida que se incrementa el número de hijos menores de 12 años, disminuye la tasa de empleo. Para las mujeres de 25 a 49 años sin hijos la tasa de empleo en 2009 era de (69,1) y se reduce a (60,7) en el caso de tener hijos menores de 12 años. Con 1 hijo menor de 12 años, el valor de la tasa es de 63,2 y de 58,6 en el caso de 2 hijos menores de 12 años. Con 3 hijos o más el valor de la tasa es 45,1 (Tabla 19).

	2009	2008	2007	2006	2005
Varones					
Sin hijos	79,9	86,6	89,6	89,8	90,0
Con hijos	83,6	90,5	93,5	93,4	93,1
1 hijo	83,2	90,1	93,2	93,4	92,6
2 hijos	84,9	91,6	91,1	93,7	94,1
3 hijos o más	79,2	88,2	92,9	90,1	90,8
Mujeres					
Sin hijos	69,1	71,3	71,0	69,1	66,4
Con hijos	60,7	61,9	60,8	59,0	57,0
1 hijo	63,2	64,9	64,3	61,7	59,6
2 hijos	58,6	58,7	56,8	56,4	53,8
3 hijos o más	45,1	47,3	45,8	42,9	44,8

TABLA 19
Tasa de empleo de personas de 25 a 49 años sin hijos/con hijos menores de 12 años.

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

El empleo del tiempo de hombres y mujeres

Existen diferencias importantes en el modo de empleo del tiempo de hombres y mujeres de la Comunidad Valenciana. Aunque la participación de las mujeres en el trabajo remunerado ha aumentado en los últimos años y disminuido entre los hombres, aún hay 4,1 puntos de diferencia entre la participación masculina (32,6%) y femenina (28,5%) en esta actividad. Además, el tiempo medio diario dedicado al trabajo remunerado por los hombres supera en una hora y 12 minutos al de las mujeres.

Por el contrario, aunque la participación masculina en las tareas domésticas (actividades de "Hogar y familia") aumentó en los últimos años, sigue habiendo una diferencia de participación en el trabajo no remunerado de 17,6 puntos porcentuales a cargo de las mujeres (76,1% los hombres y 93,7% las mujeres). Si bien se han reducido las diferencias en el tiempo medio dedicado al trabajo doméstico entre hombres y mujeres, en su conjunto las mujeres dedican cada día dos horas y seis minutos más que los hombres a las tareas del hogar (Tabla 20).

Actividades	Hombres			Mujeres		
	Personas (%)	DMD (horas)	DMD (minutos)	Personas (%)	DMD (horas)	DMD (minutos)
Cuidados personales	100	11	37	100	11	19
Trabajo remunerado	32,6	7	51	28,5	6	55
Estudios	11,6	4	45	10,9	4	54
Hogar y familia	76,1	2	32	93,7	4	40
Trabajo voluntario y reuniones	11,3	2	24	17,3	2	06
Vida social y diversión	60,7	2	02	62,5	1	41
Deportes y actividades al aire libre	38,2	2	05	33,8	1	48
Aficiones e informática	33,3	2	17	18,4	1	37
Medios de comunicación	89,2	3	15	87,7	2	54
Trayectos y tiempo no especificado	87,7	1	16	80,8	1	10

TABLA 20
Personas que realizan la actividad en el transcurso del día (%) y Duración Media Diaria (DMD) dedicada a la actividad, según sexo. Comunidad Valenciana.

Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010.



TABLA 21
Tiempo medio diario que las personas que trabajan dedican a las distintas actividades. España, 2009-2010 (horas y minutos).

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo

Tiempo que las personas que trabajan dedican al trabajo y al hogar/ familia

En el conjunto de España, los varones ocupados dedican de media al trabajo remunerado 8 horas y 16 minutos al día, frente a las 6 horas y 53 minutos de las mujeres. Por su parte, las mujeres ocupadas dedican una media de 3 horas y 47 minutos a actividades de hogar y familia, frente a las 2 horas y 21 minutos de los hombres (Tabla 21).

	Mujeres	Varones
Cuidados personales	10:49	10:51
Trabajo remunerado	6:53	8:16
Estudios	2:30	2:29
Hogar y familia	3:47	2:21
Trabajo voluntario, reuniones	1:39	1:52
Vida social y diversión	1:24	1:40
Deportes y actividades al aire libre	1:22	1:40
Aficiones e informática	1:14	1:36
Medios de comunicación	2:02	2:25
Trayectos y empleo del tiempo no especificado	1:32	1:32

TABLA 22
Tiempo que dedican a las tareas del hogar (en un día laborable) las personas ocupadas, según sexo. España, 2009 (%).

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo. Ministerio de Trabajo e Inmigración.

El 87,8% de los varones ocupados no supera las 2 horas diarias de dedicación a las tareas del hogar en un día laborable, porcentaje que alcanza el 58,8% en el caso de las mujeres. Un 21,4% de mujeres ocupadas dedican 3 o más horas diarias a las tareas del hogar, frente a un 4,5% de varones ocupados (Tabla 22).

	Hasta 1 hora	Más de 1 y hasta 2 horas	Más de 2 y hasta 3 horas	Más de 3 y hasta 4 horas	Más de 4 y hasta 5 horas	Más de 5 horas
Mujeres	24,7	34,1	19,9	10,9	5,8	4,7
Varones	64,4	23,4	7,6	3,1	0,7	0,7

TABLA 23
Duración media diaria dedicada a actividades de hogar y familia, según situación laboral (ocupados, parados) y sexo. España, 2009-2010.

Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010

Las mujeres ocupadas dedican 3 horas y 47 minutos diarios a las actividades de hogar y familia, frente a las 2 horas y 21 minutos de los varones (Tabla 23).

	Mujeres	Varones
Activos	2:34	4:08
Ocupados	2:21	3:47
- Empleadores o empresarios sin asalariados	2:12	3:52
- Asalariados	2:23	3:46
Parados	3:17	5:24

Atendiendo al tipo de hogar, resulta superior la dedicación de las mujeres a las actividades del hogar y la familia en todos los tipos de hogar, en especial en aquellos formados por la pareja sola, en los que la dedicación diaria de la mujer casi duplica a la del varón (4 horas y 41 minutos frente a 2 horas y 24 minutos). Esta diferencia de dedicación es casi la misma en el caso de las parejas con hijos (4 horas y 38 minutos la mujer, 2 horas y 30 minutos el varón).

En los hogares unipersonales formados por mujeres y en los hogares con una madre sola con algún hijo, la dedicación diaria de la mujer a tareas de hogar y familia es menor que en el caso de los formados por la pareja sola (Tabla 24).

TABLA 24
Duración media diaria dedicada a actividades de hogar y familia según tipo de hogar, por las personas que realizan dicha actividad. España 2009-2010.

Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010

	Mujeres	Varones
Hogar unipersonal	2:29	3:41
Pareja sola	2:24	4:41
Pareja con hijos	2:30	4:38
Padre o madre solo, con algún hijo	2:07	3:45
Otro tipo de hogar	2:41	4:17



Cuidado de hijos menores de 14 años

En las parejas en las que ambos cónyuges trabajan, el 52,3% de los varones declaran que es su pareja quien se encarga del cuidado de los hijos menores de 3 años durante su jornada laboral, algo que sólo sucede en el 18,5% de las mujeres. El cuidado de los hijos menores de 3 años se realiza por un servicio especializado (escuela infantil, guardería) en un 27,2% de los varones ocupados y en 44,6% de las mujeres en la misma situación laboral. Un 13,7% de varones ocupados y un 27,7% de mujeres declaran que los cuidan familiares, vecinos o amigos sin remuneración.

Por su parte, el 70,4% de los varones ocupados cuyo cónyuge trabaja declara que es su cónyuge o pareja quien se encarga del cuidado de sus hijos de 3 a 14 años durante el tiempo que queda fuera del horario escolar, y que queda dentro de su jornada laboral, frente al 42,3% de las mujeres ocupadas que se encuentran en la misma situación. El 20,3% de los varones ocupados declara que durante este horario los cuidan familiares, vecinos o amigos sin remuneración, frente al 37,4% de mujeres ocupadas.

Un dato revelador es que casi una de cada tres mujeres ocupadas (32,4%), cuyo cónyuge trabaja, declara que asumen solas el cuidado de los hijos menores de 14 años fuera del horario laboral, frente al 16,8% de los varones que se encuentran en la misma situación. El 78% de los varones y el 61,7% de las mujeres manifiestan compartir con su cónyuge o pareja la tarea del cuidado de los hijos fuera del horario laboral (Tabla 25).

TABLA 25
Personas ocupadas que tienen hijos (igual o menores a 14 años) según quién se encarga principalmente de su cuidado. 2009 (%).

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo. Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Diariamente, durante la jornada laboral del ocupado	Con hijos menores de 3 años		Con hijos de 3 a 14 años	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Responsabilidad en el cuidado de los hijos menores				
Su cónyuge o pareja	52,3	18,5	70,4	42,3
Familiares, vecinos o amigos, sin remuneración	13,7	27,7	20,3	37,4
Otra persona ajena al hogar/familia, con remuneración	6,8	9,3	4,9	9,2
Con hijos menores de 14 años				
Responsabilidad en el cuidado de los hijos menores	Esporadicamente, durante la jornada laboral del ocupado		Fuera de la jornada laboral del ocupado	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Su cónyuge o pareja	52,3	18,5	70,4	42,3
Familiares, vecinos o amigos, sin remuneración	13,7	27,7	20,3	37,4
Otra persona ajena al hogar/familia, con remuneración	6,8	9,3	4,9	9,2

Cuidado de personas dependientes en personas ocupadas

El 45,2% de los varones ocupados declara que durante la jornada laboral el cuidado de las personas dependientes en su hogar lo realiza su cónyuge o pareja, frente al 16,7% de mujeres ocupadas en la misma situación. Por su parte, un 56,5% de mujeres ocupadas recurre para el cuidado de las personas dependientes de su hogar a familiares, vecinos o amigos sin remuneración durante la jornada laboral, frente al 30,4% de los varones.

Fuera de la jornada laboral, un 25,8% de mujeres ocupadas realizan ellas solas el cuidado de las personas dependientes en su hogar, frente al 10,1% de varones ocupados. Un 35,5% de varones ocupados declara que los cuidados fuera de la jornada laboral son compartidos con su cónyuge o pareja frente al 21,6% de mujeres ocupadas que afirma lo propio (Tabla 26).

TABLA 26
Ocupados con personas dependientes en el hogar según quién se encarga principalmente del cuidado. 2009 (%).

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo. Ministerio de Trabajo e Inmigración.

	Mujeres	Varones
Durante la jornada laboral		
Su cónyuge o pareja	45,2	16,7
Familiares, vecinos o amigos, sin remuneración	30,4	56,5
Otra persona ajena al hogar/familia, con remuneración	13,5	19,1
Otra persona de los servicios sociales o una institución	10,8	7,7
Fuera de la jornada laboral		
Él/Ella solo/a	10,1	25,8
Compartido con su cónyuge o pareja	34,5	21,6
Compartido con otra persona del hogar/familia, sin remuneración	27,3	37,0
Su cónyuge o pareja	15,4	1,3
Otra persona ajena al hogar/familia, con remuneración	5,0	10,3
Otra persona de los servicios sociales o una institución	7,7	4,2
% ocupados con personas dependientes	8,7	9,4



INGRESOS, COHESIÓN SOCIAL Y POBREZA

Ingresos netos medios anuales por hogar

Los ingresos medios netos anuales por hogar son más elevados en los hogares donde la persona de referencia es un hombre (27.931 euros) y no una mujer (24.272 euros). Los ingresos anuales de los hogares donde la persona de referencia es una mujer representan un 86,9% de los ingresos de los hogares que tienen un hombre como persona de referencia. La renta del hogar es mayor cuando la persona de referencia es varón en todos los grupos de edad, a excepción del intervalo de 16 a 29 años. Las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres aumentan con la edad. En el intervalo de 65 y más años los ingresos de los hogares con una mujer de referencia representan el 72,0% de los ingresos de los hogares con un varón como persona de referencia. En este grupo, el ingreso medio del hogar del varón es de 22.042 euros anuales, frente a los 15.876 euros del hogar de la mujer (Tabla 27).

	Mujeres	Varones	% ingresos mujer/varón
Total	24.272	27.931	86,9
De 16 a 29	25.852	23.322	110,8
De 30 a 44	27.968	28.422	98,4
De 45 a 64	28.334	31.845	89,0
De 65 y más	15.876	22.042	72,0

TABLA 27

Ingresos netos medios anuales por hogar (euros), según edad y sexo de la persona de referencia. España, 2009.

Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida.

Tasas de pobreza relativa

La tasa de pobreza es el porcentaje de personas que viven en hogares cuya renta total equivalente está por debajo del umbral de pobreza, que se fija en el 60% de la mediana de los ingresos por unidad de consumo de las personas (la mediana es el valor que, ordenando a todos los individuos de menor a mayor ingreso, deja una mitad de los mismos por debajo de dicho valor y a la otra mitad por encima). El valor del umbral de pobreza depende del tamaño del hogar y de las edades de sus miembros, es decir, del número de unidades de consumo. Por ejemplo, en 2010 el valor del umbral de pobreza de un hogar de una sola persona era de 7.533 euros anuales y el de un hogar formado por 2 adultos y 2 niños de 15.820 euros anuales.

La tasa de pobreza relativa, calculada en base a los ingresos percibidos por los hogares españoles en 2010, era mayor en el caso de las mujeres (21,6%) que en el de los hombres (20,0%), circunstancia que se mantiene en todos los grupos de edad. Mientras que en el caso de los hombres el grupo de edad más afectado por la pobreza relativa son los menores de 16 años (23,9%), entre las mujeres lo son las personas mayores de 65 años (26,7%).

	2010	2009	2008
Total Mujeres	21,6	20,6	21,0
Menos de 16	25,1	24,6	24,9
De 16 a 64	19,4	17,9	17,7
De 65 y más	26,7	27,1	29,4
Total Hombres	20,0	18,3	18,3
Menos de 16	23,9	22,1	23,2
De 16 a 64	18,8	16,6	15,8
De 65 y más	21,8	22,6	24,7
Brecha de género (mujeres-hombres)			
Total	1,6	2,3	2,7
Menos de 16	1,2	2,5	1,7
De 16 a 64	0,6	1,3	1,9
De 65 y más	4,9	4,5	4,7

La brecha de género en la tasa de pobreza relativa (diferencia, en puntos porcentuales, entre el valor de la tasa de pobreza relativa de mujeres y hombres) se situaba en 2010 en 1,6 puntos, llegando entre las personas mayores de 65 años a 4,9 puntos. A pesar de que en el período 2008-2010 la brecha de género en las tasas de pobreza relativa se redujo en el conjunto de la población de 2,7 a 1,6 puntos, la misma aumentó entre las personas mayores de 65 años (Tabla 28).

TABLA 28

Evolución de las tasas de pobreza relativa (después de transferencias sociales) por grupos de edad y sexos (%) y Brecha de género. España, 2008-2010.

Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida.

	2009	2008	2007	2006	2005
Ambos sexos	17,5	19,1	15,9	16,8	18,1
De menos de 16 años	19,4	23,0	16,6	16,2	20,0
De 16 a 24 años	18,3	19,1	11,4	16,0	17,8
De 25 a 49 años	13,7	15,6	13,4	12,9	13,9
De 50 a 64 años	16,4	17,7	14,8	14,3	18,8
De 65 años o más	25,9	25,8	26,1	31,3	26,7
Total Hombres	15,7	17,6	14,8	16,0	17,5
De menos de 16 años	15,4	27,3	15,5	18,1	21,2
De 16 a 24 años	21,1	14,9	9,8	9,7	16,2
De 25 a 49 años	11,6	14,6	13,1	14,2	13,2
De 50 a 64 años	15,4	15,2	12,8	13,4	18,2
De 65 años o más	24,8	19,9	25,7	28,4	27,5
Total Mujeres	19,2	20,6	17,0	17,6	18,6
De menos de 16 años	23,7	18,4	17,8	14,2	18,7
De 16 a 24 años	15,3	23,4	13,0	22,6	19,4
De 25 a 49 años	16,0	16,7	13,7	11,5	14,7
De 50 a 64 años	17,4	20,0	16,7	15,2	19,3
De 65 años o más	26,7	30,2	26,3	33,5	26,0
Brecha de género	3,6	3,0	2,2	1,6	1,1

Si bien en la Comunidad Valenciana las tasas globales de pobreza relativa son más reducidas que en el conjunto nacional (del 17,3% frente al 19,5%), la brecha de género es mayor, situándose en 2009 en 3,6 puntos, dos más que los registrados en el conjunto de España. En el período 2005-2009 la brecha de género en las tasas de pobreza relativa creció de forma constante en la Comunidad Valenciana (Tabla 29).

TABLA 29

Evolución de las tasas de pobreza relativa (después de transferencias sociales) por grupos de edad y sexos (%) y Brecha de género. Comunidad Valenciana, 2005-2009.

Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida. Instituto Valenciano de Estadística.



TABLA 30
Evolución de las tasas de pobreza relativa de los hogares unipersonales, según sexo (%) y de la Brecha de género. España, 2005-2009.

Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida.

Las tasas de pobreza relativa de los hogares unipersonales (en los que sólo vive una persona) son mayores si la persona de referencia es mujer. En 2009 la tasa de pobreza relativa de los hogares unipersonales formados por una mujer era de 38,9%, frente al 20,9% en el caso de los varones. No obstante, esta importante brecha de género de la pobreza relativa de los hogares unipersonales se redujo en 3,9 puntos entre 2005 y 2009.

España	2009	2008	2007	2006	2005
Mujer	38,9	40,2	42,7	43,7	43,0
Varón	20,9	21,0	23,9	22,0	21,1
Brecha de género (mujeres - hombres)	18,0	19,2	18,8	21,7	21,9

Por su parte, la tasa de pobreza relativa persistente (el porcentaje de personas que viven en hogares cuya renta total equivalente está por debajo del umbral de pobreza en el año en curso y al menos durante dos de los tres últimos años) era en 2008 significativamente superior en las mujeres (14,0%) que en los hombres (10,7%).

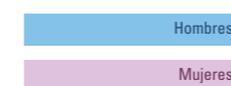
SALUD

Valoración del estado de salud percibido

El género es un factor clave para explicar las diferencias en el estado de salud y ciertas conductas relacionadas con la misma entre hombres y mujeres. Así, la menor esperanza de vida de los hombres se asocia con hábitos más insanos y conductas de riesgo, que conducen a más muertes por accidentes y otras causas en la edad media de la vida. Por su parte, el hecho de que el estado de su estado de salud de las mujeres sea peor que el de los hombres se relaciona con una posición social más desfavorecida y la sobrecarga física y emocional que padecen muchas mujeres en su esfuerzo por compaginar la vida laboral y familiar.

Los hombres señalan tener mejor estado de salud que las mujeres: un 78,7% de varones y un 69,5% de mujeres valoran su estado de salud como muy bueno o bueno (Figura 1).

FIGURA 1
Valoración del estado de salud percibido (población de 16 y más años (%). España, 2009.



Fuente: Encuesta Europea de Salud en España 2009.

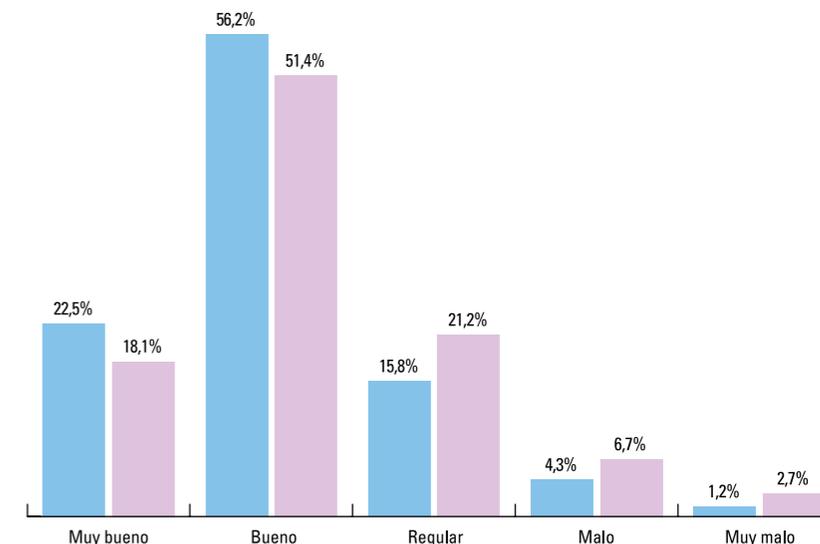


TABLA 31
Valoración del estado de salud percibido, según sexo y edad (%). España, 2009.

Fuente: Encuesta Europea de Salud en España 2009.

En todos los grupos de edad los hombres afirman tener mejor salud que las mujeres, brecha que se acentúa con la edad. En el grupo de 65 y más años, un 48,6% de hombres percibe su estado de salud como muy bueno o bueno frente al 34,3% de mujeres (Tabla 31).

	Hombres					Mujeres				
	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo
Total	22,5	56,2	15,8	4,3	1,2	18,1	51,4	21,2	6,7	2,7
16 a 44	32,1	59,4	6,8	1,1	0,5	27,5	59,8	10,8	1,3	0,5
45 a 64	13,8	59,1	21,2	4,8	1,1	12,6	53,9	24,5	6,8	2,2
65 y más	7,4	41,2	34,3	13,4	3,7	4,7	29,6	39,5	18,2	8,0



TABLA 32
Valoración del estado de salud percibido según ingresos mensuales netos del hogar y sexo (%). España, 2009.

Fuente: Encuesta Europea de Salud en España 2009.

Las valoraciones positivas del estado de salud en hombres y mujeres aumentan a medida que lo hacen los ingresos del hogar. El 60,8% de los varones y el 49,3% de las mujeres, con unos ingresos mensuales netos de menos de 850 euros, señalan que su estado de salud es muy bueno o bueno, porcentajes que llegan al 86,5% de los varones y al 84,9% de las mujeres para los hogares con ingresos mensuales netos de 2.900 euros en adelante (Tabla 32).

	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo
Varones	22,5	56,2	15,8	4,3	1,2
Menos de 850 euros	15,2	45,6	27,7	8,2	3,3
De 850 a menos de 1.400 euros	17,8	54,9	19,6	6,4	1,3
De 1.400 a menos de 2.000 euros	22,5	58,6	14,2	3,3	1,4
De 2.000 a menos de 2.900 euros	23,5	61,5	12,0	2,2	0,8
De 2.900 euros en adelante	27,8	58,7	10,5	2,4	0,5
No consta	27,1	54,2	13,9	4,1	0,7
Mujeres	18,1	51,4	21,2	6,7	2,7
Menos de 850 euros	10,0	39,3	31,3	13,5	6,0
De 850 a menos de 1.400 euros	14,9	47,5	25,9	8,5	3,1
De 1.400 a menos de 2.000 euros	17,0	56,0	18,7	5,9	2,3
De 2.000 a menos de 2.900 euros	23,2	57,5	14,3	3,5	1,4
De 2.900 euros en adelante	26,4	58,6	12,5	1,7	0,9
No consta	19,6	52,0	20,9	5,5	2,0

El 46,5% de los varones y el 55,8% de las mujeres de 16 y más años afirmaban en 2009 haber padecido problemas crónicos de salud, porcentajes que aumentan con la edad (Tabla 33).

TABLA 33
Población con alguna enfermedad o problema de salud crónicos o de larga evolución según sexo y edad (%). España, 2009.

Fuente: Encuesta Europea de Salud en España 2009.

	Mujeres	Varones
Total	46,5	55,8
De 16 a 24 años	25,7	29,3
De 25 a 34 años	30,7	36,0
De 35 a 44 años	36,5	44,3
De 45 a 54 años	46,8	55,9
De 55 a 64 años	63,5	72,4
De 65 a 74 años	75,5	82,7
De 75 y más años	82,9	88,8

El 45,0% de los varones y el 60,7% de las mujeres de 16 y más años han consumido medicamentos recetados por un médico en las últimas dos semanas, unos porcentajes se incrementan con la edad.

	Mujeres	Varones
Total	45,0	60,7
De 16 a 24	20,6	36,0
De 25 a 34	23,8	43,2
De 35 a 44	31,5	46,3
De 45 a 54	46,2	59,2
De 55 a 64	67,0	77,6
De 65 a 74	81,1	88,5
De 75 y más	91,1	93,9

TABLA 34
Consumo de medicamentos recetados por un médico en las últimas dos semanas, según sexo y edad (%). España, 2009.

Fuente: Encuesta Europea de Salud en España 2009.

Consumo de tabaco, alcohol y otras drogas

El consumo de drogas, y en particular de tabaco y alcohol son, según la Organización Mundial de la Salud, uno de los mayores determinantes de la salud y una de las principales causas de muerte y enfermedad evitables.

El género condiciona de forma clara los hábitos de consumo de las diferentes drogas. El modelo tradicional de género, predominante hasta hace escasas décadas en nuestro país, favoreció que los consumos de drogas tuvieran una reducida presencia entre las mujeres. En parte porque la conducta de consumir drogas se vinculaba al ámbito de la vida pública-productiva (vetada para muchas mujeres), en parte porque el rol de cuidadoras de la salud de la familia que este modelo atribuía a las mujeres las hacía más sensibles a los riesgos asociados a estas conductas y más proclives a los autocuidados.



La superación del modelo tradicional de género facilitó una intensa y rápida expansión de los consumos de diferentes drogas entre las mujeres. Sin embargo, y a pesar del importante crecimiento que los consumos de drogas han registrado en los últimos años entre las mujeres, estos continúan siendo claramente superiores entre los hombres (en especial en el caso de las drogas ilícitas), salvo en el caso de los tranquilizantes y somníferos (Tabla 35).

TABLA 35
Prevalencia de consumo alguna vez en la vida, últimos 12 meses, últimos 30 días y diario de las diferentes drogas, según sexo (%). Población de 15 a 64 años. España, 2009.

Fuente: Encuesta Domiciliaria sobre Alcohol y Drogas en España 2009.

	Alguna vez		Últimos 12 meses		Últimos 30 días		Diario	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Alcohol	96,0	92,3	84,4	72,7	74,0	52,2	16,6	5,2
Tabaco	80,5	69,3	48,4	37,0	44,7	34,0	36,2	27,2
Cannabis	40,5	23,5	14,8	6,2	11,0	4,0	3,2	0,9
Cocaína	15,0	5,2	4,2	1,0	2,0	0,4	--	--
Éxtasis	7,1	2,7	1,3	0,3	0,5	0,2	--	--
Anfetaminas	5,6	1,9	1,0	0,3	0,4	0,2	--	--
Alucinógenos	5,5	1,9	0,7	0,2	0,2	0,1	--	--
Heroína	0,9	0,2	0,1	0,0	0,1	0,0	--	--
Inhalables	0,9	0,4	0,1	0,0	0,0	0,0	--	--
Tranquilizantes	8,0	14,2	3,4	7,6	2,4	5,7	1,3	3,3
Somníferos	4,8	7,9	2,6	4,6	1,9	3,5	0,8	2,0

Fuente: Encuesta Domiciliaria sobre Alcohol y Drogas en España 2009.

A medida que aumenta la intensidad de los consumos se incrementan las diferencias en las prevalencias de uso de las distintas sustancias a favor de los hombres (Tabla 36).

TABLA 36
Frecuencia de consumo de distintas drogas en últimos 30 días, según sexo (%). Población de 15 a 64 años. España, 2009.

Fuente: Encuesta Domiciliaria sobre Alcohol y Drogas en España 2009.

	Hombre	Mujer	Total
TABACO			
Nunca han fumado tabaco	19,6	30,8	25,1
No han fumado tabaco en los últimos 30 días	35,9	35,4	35,6
Entre 1-3 días	4,4	3,3	3,8
Entre 4-9 días	1,6	1,3	1,4
Entre 10-19 días	1,5	1,2	1,4
Entre 20-29 días	0,9	0,8	0,9
30 días	36,2	27,2	31,8
BEBIDAS ALCOHÓLICAS			
Nunca han tomado bebidas alcohólicas	4,1	7,8	5,9
No tomaron bebidas alcohólicas en los últimos 30 días	21,9	40,0	30,8
Entre 1-3 días	19,5	22,8	21,1
Entre 4-9 días	21,9	16,4	19,2
Entre 10-19 días	11,2	6,1	8,7
Entre 20-29 días	4,7	1,7	3,2
30 días	16,6	5,2	11,0
CANNABIS			
Nunca consumieron hachís o marihuana	59,6	76,6	68,0
No consumieron hachís/marihuana en últimos 30 días	29,4	19,4	24,5
Entre 1-3 días	3,3	1,8	2,6
Entre 4-9 días	2,2	0,7	1,5
Entre 10-19 días	1,5	0,4	1,0
Entre 20-29 días	0,8	0,3	0,5
30 días	3,2	0,9	2,0

	Hombre	Mujer	Total
COCAÍNA			
Nunca han fumado tabaco	85,0	94,9	89,9
No han fumado tabaco en los últimos 30 días	12,9	4,7	8,9
Entre 1-3 días	1,4	0,3	0,9
Entre 4-9 días	0,4	0,1	0,3
Entre 10-19 días	0,1	0,0	0,1
Entre 20-29 días	0,1	0,0	0,0
30 días	0,0	0,0	0,0
TRANQUILIZANTES			
Nunca han tomado bebidas alcohólicas	91,8	85,8	88,9
No tomaron bebidas alcohólicas en los últimos 30 días	5,8	8,5	7,1
Entre 1-3 días	0,5	1,0	0,8
Entre 4-9 días	0,2	0,6	0,4
Entre 10-19 días	0,3	0,5	0,4
Entre 20-29 días	0,1	0,3	0,2
30 días	1,3	3,3	2,3
SOMNÍFEROS			
Nunca consumieron hachís o marihuana	95,1	92,0	93,6
No consumieron hachís/marihuana en últimos 30 días	3,0	4,5	3,7
Entre 1-3 días	0,6	0,6	0,6
Entre 4-9 días	0,2	0,3	0,2
Entre 10-19 días	0,2	0,3	0,3
Entre 20-29 días	0,1	0,3	0,2
30 días	0,8	2,0	1,4

Si bien las mujeres comparten con los hombres determinadas prácticas de riesgo relacionadas con las drogas, en general las mismas mantienen un patrón de consumo menos lesivo.

En el caso del tabaco la presencia de grandes fumadores (consumidores de 20 o más cigarrillos diarios) es sensiblemente más reducida entre las mujeres (Tabla 37). Además, el número de cigarrillos consumidos diariamente en el último mes fue de 15,0 cigarrillos entre los hombres y de 12,4 en las mujeres.

TABLA 37
Tipología de fumadores en función del número de cigarrillos diarios consumidos, según sexo (%). Población de 15 a 64 años. España, 2009.

	Hombres	Mujeres
Fumadores ligeros (1 a 9 cigarrillos/día)	21,8	30,1
Fumadores moderados (10 a 19 cigarrillos/día)	29,8	34,1
Grandes fumadores (20 a más cigarrillos diarios)	48,4	35,5

Fuente: Encuesta Domiciliaria sobre Alcohol y Drogas en España 2009.

La vinculación con episodios de consumos abusivos o intensivos de alcohol alcanza también frecuencias muy superiores entre los hombres (Tabla 38). La prevalencia de las intoxicaciones etílicas o "borracheras" en los últimos 12 meses entre los hombres (30,0%) duplica a las de las mujeres (15,5%) y otro tanto ocurre con la participación en sesiones de consumo intensivo en los últimos 30 días (ingesta de 5 ó más consumiciones en una única sesión), que entre los varones (21,0%) casi triplica a las mujeres (8,6%).

TABLA 38
Prevalencia intoxicaciones etílicas en los últimos 12 meses y participación en sesiones de consumo de alcohol intensivo (5 o más bebidas alcohólicas en una sola sesión los hombres o 4 o más las mujeres) en los últimos 30 días, según sexo (%). Población de 15 a 64 años. España, 2009.

	Hombres	Mujeres	Total
Se emborracharon alguna vez en los últimos 12 meses	30,0	15,5	23,1
Participación en sesiones de consumo intensivo últimos 30 días:	21,0	8,6	14,9
- 1 único día	(4,3)	(2,2)	(3,3)
- 2 a 4 días	(8,3)	(3,2)	(5,8)
- 5 o más días	(6,2)	(1,4)	(3,8)

Fuente: Encuesta Domiciliaria sobre Alcohol y Drogas en España 2009.

El impacto del género en los consumos de drogas está muy condicionado por el factor generacional. Mientras que la población joven se ha educado mayoritariamente en un modelo de roles basado en la igualdad entre hombres y mujeres que propicia la tendencia a la aproximación de los hábitos de consumo, la población adulta reproduce en su mayoría el modelo tradicional de roles que vincula a las mujeres con el cuidado del hogar y los hijos, restringiendo su presencia social, lo que explica la menor prevalencia de los consumos femeninos.



El impacto del género en los consumos de drogas está muy condicionado por el factor generacional. Mientras que la población joven se ha educado mayoritariamente en un modelo de roles basado en la igualdad entre hombres y mujeres que propicia la tendencia a la aproximación de los hábitos de consumo, la población adulta reproduce en su mayoría el modelo tradicional de roles que vincula a las mujeres con el cuidado del hogar y los hijos, restringiendo su presencia social, lo que explica la menor prevalencia de los consumos femeninos.

La desagregación simultánea, en función del sexo y la edad, de las prevalencias de los consumos de drogas en distintos períodos temporales permite constatar este proceso. Si bien las prevalencias de los consumos de drogas entre la población joven (15 a 34 años) siguen siendo superiores entre los hombres, salvo en el caso de los psicofármacos, la desproporción entre sexos es sensiblemente menor que la existente en la población adulta, en especial en el caso del tabaco y, en menor medida, el alcohol (Tabla 39).

TABLA 39
Prevalencia de los consumos alguna vez en la vida, en los últimos 12 meses y los últimos 30 días, según sexo y edad (%). Población de 15 a 64 años. España, 2009.

Fuente: Encuesta Domiciliaria sobre Alcohol y Drogas en España 2009.

	15 a 34 Años		35 a 64 Años	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
CONSUMO ALGUNA VEZ EN LA VIDA				
Alcohol	93,6	90,8	97,6	93,3
Tabaco	72,4	67,6	86,0	70,5
Cannabis	50,0	34,4	34,0	16,4
Cocaína	19,3	7,4	12,1	3,7
Éxtasis	11,8	4,8	3,9	1,2
Anfetaminas	8,1	3,1	3,8	1,0
Alucinógenos	8,2	3,0	3,6	1,2
Heroína	0,6	0,3	1,1	0,2
Inhalables	1,3	0,6	0,6	0,2
Tranquilizantes	5,3	8,9	9,9	17,7
Somníferos	3,2	4,7	5,9	10,1

	15 a 34 Años		35 a 64 Años	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
CONSUMO ÚLTIMOS 12 MESES				
Alcohol	84,8	75,1	84,2	71,2
Tabaco	49,4	40,9	47,7	34,5
Cannabis	25,9	12,4	7,1	2,1
Cocaína	6,5	2,1	2,6	0,2
Éxtasis	2,8	0,8	0,4	0,0
Anfetaminas	2,1	0,9	0,2	0,1
Alucinógenos	1,6	0,6	0,1	0,0
Heroína	0,0	0,0	0,1	0,0
Inhalables	0,0	0,1	0,0	0,0
Tranquilizantes	1,9	4,4	4,4	9,8
Somníferos	1,7	2,3	3,3	6,2
CONSUMO ÚLTIMOS 30 DÍAS (*)				
Alcohol	72,1	53,6	75,3	51,3
Tabaco	45,0	36,3	44,3	32,2
Cannabis	19,8	8,0	4,9	1,5
Cocaína	3,1	0,9	1,3	0,0
Tranquilizantes	1,2	2,5	3,1	7,7
Somníferos	1,0	1,5	2,5	4,8
CONSUMO DIARIO (EN ÚLTIMOS 30 DÍAS) (*)				
Alcohol	5,6	1,3	24,3	7,8
Tabaco	35,9	28,0	36,4	26,7
Cannabis	6,1	1,9	1,2	0,2
Tranquilizantes	0,2	1,0	2,0	4,8
Somníferos	0,2	0,7	1,2	2,9



TABLA 40

Tasa de interrupciones voluntarias del embarazo por 1.000 mujeres de entre 15 y 44 años. Comunidad Valenciana y Provincia de Alicante, 2005-2010.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Comunidad Valenciana	9,10	9,92	10,46	10,75	9,99	10,07
Provincia Alicante	8,82	9,58	10,09	10,30	9,87	10,10

Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

El incremento de las interrupciones voluntarias del embarazo realizadas de forma legal es un fenómeno también perceptible en la Comunidad Valenciana y el resto de España, que tiene su origen en el incremento de las interrupciones voluntarias del embarazo entre las adolescentes y las mujeres jóvenes, muchas de ellas inmigrantes con dificultades para el acceso a la planificación familiar y a los medios de anticoncepción. De los 4.026 abortos realizados en 2010 en la Provincia de Alicante, el 59,0% fueron practicados a mujeres menores de 30 años (Tabla 41).

TABLA 41

Evolución de las interrupciones voluntarias del embarazo según edad de la mujer. Provincia de Alicante, 2005-2010.

Fuente: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

AÑO	TOTAL	< 15 años	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	< 44 años	Muy malo
2010	4.026	30	640	883	856	826	577	192	22	2,7
2009	3.979	27	365	880	891	772	543	190	11	6,0
2008	4.162	27	673	988	973	788	507	187	19	3,1
2007	3.964	26	610	946	939	758	493	181	11	2,3
2006	3.722	25	560	883	860	690	496	190	18	1,4
2005	3.386	22	532	874	770	588	414	167	19	0,9
No consta	27,1	54,2	13,9	4,1	0,7	19,6	52,0	20,9	5,5	2,0

Interrupciones voluntarias del embarazo

Las tasas de interrupciones voluntarias del embarazo (IVE) crecieron de forma continuada en la provincia de Alicante desde el año 2005, hasta alcanzar su máximo nivel en 2008. Tras el descenso registrado en 2009, las mismas volvieron a incrementarse en 2010 (Tabla 40).

TABLA 42

Evolución de las interrupciones voluntarias del embarazo en menores de 20 años.

Fuente: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

AÑO	TOTAL	12 años	13 años	14 años	15 años	16 años	17 años	18 años	19 años
2010	670	3	5	22	46	88	130	180	196
2009	592	0	17	19	48	88	123	159	147
2008	700	0	3	24	63	87	132	179	212
2007	636	0	4	22	52	98	117	160	183
2006	585	0	7	18	49	99	114	156	142
2005	554	1	2	18	36	74	124	143	155

Las IVE en mujeres menores de 20 años han crecido en los últimos años. En 2010 se realizaron 670 IVE a menores de 20 años, que representaron el 16,4% del total de abortos practicados en la Provincia de Alicante, frente a los 554 IVES practicados en 2005 (Tabla 42).

El porcentaje de mujeres que han abortado previamente ha aumentado en los últimos años, pasando del 24,2% en 2005 al 29,9% en 2010 (Tabla 43).

TABLA 43

Evolución de las interrupciones voluntarias del embarazo según número de abortos previos provocados. Alicante, 2005-2010.

Fuente: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

AÑO	TOTAL	0	1	2	3	4	5 o más	no consta	% reincidencia (1 o más IVE previas)
2010	4.026	2.815	892	222	63	12	13	9	1.202 (29,9)
2009	3.979	2.746	841	185	69	11	13	14	1.219 (30,6)
2008	4.162	3.006	852	203	59	21	16	5	1.151 (27,7)
2007	3.964	2.869	831	189	41	14	13	7	1.088 (29,2)
2006	3.722	2.758	704	181	41	19	8	11	953 (25,6)
2005	3.386	2.561	594	153	45	13	16	4	821 (24,2)



VIOLENCIA DE GÉNERO

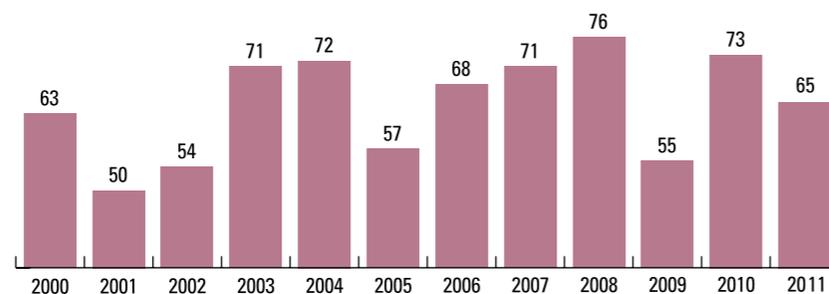
La violencia contra las mujeres, en cualquiera de sus formas, constituye un grave atentado contra la dignidad e integridad de las mujeres y la expresión más evidente de las desigualdades de género que persisten en nuestra sociedad.

Frente a una mayoría social que comparte y defiende de forma decidida la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, pervive un segmento social, mayoritariamente integrado por varones adultos educados en un modelo tradicional de género que establecía la sumisión de la mujer al varón y la supremacía de este último, que incapaz de entender y aceptar el nuevo rol social de las mujeres, recurre a la violencia psicológica o física como forma de dominación y control sobre la mujer.

La evolución de los delitos por violencia de género confirma que lejos de remitir, la violencia de género continúa siendo una lacra que persiste en nuestra sociedad, como lo confirma la evolución de las víctimas mortales por violencia de género (Tabla 44).

TABLA 44
Evolución de las víctimas mortales por violencia de género. España, 2000-2011.

Fuente: Observatorio Estatal de Violencia de Género.



Lamentablemente la Provincia de Alicante ocupa un lugar destacado en relación a los delitos de violencia de género, en especial de aquellos más graves que acabaron con la muerte de la víctima. De todas las muertes por violencia de género registradas en España en 2011 el 4,6% tuvieron lugar en la Provincia de Alicante.

Año	2011	2010	2009	2008	2007
Total Muertes	3	3	5	5	9
Muertes sin medidas de protección	3	2	0	2	5

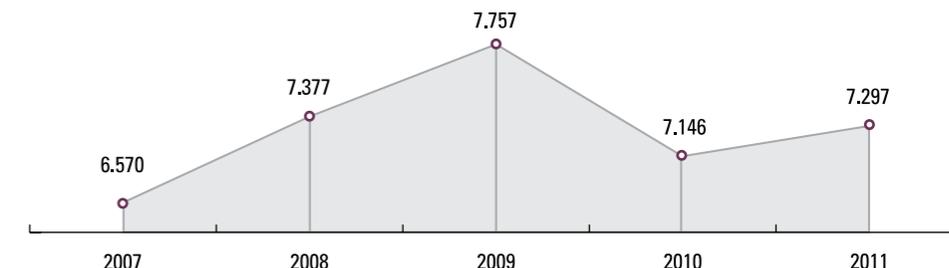
Fuente: Observatorio Estatal de Violencia de Género.

TABLA 45
Evolución de las víctimas mortales por violencia de género, según la existencia o no de medidas de protección a las víctimas. Alicante, 2007-2011.

Existen otros indicadores que confirman la importante presencia de esta forma de violencia en la Provincia de Alicante, como lo confirma el hecho de que en 2011 se interpusieran 7.287 denuncias por violencia de género, de las que 842 (el 11,6%) fueron retiradas (Figura 2).

FIGURA 2
Evolución del número de denuncias presentadas por violencia de género. Provincia de Alicante, 2007-2011.1.

Fuente: Observatorio Estatal de Violencia de Género.



Progresivamente se registra una mayor implicación del sistema judicial en la prevención de los actos de violencia contra las mujeres y en la protección a las víctimas de la violencia de género, que se refleja en el hecho de que más del 90% de las órdenes de protección solicitadas son otorgadas (Tabla 46).

TABLA 46
Evolución de las órdenes de protección por violencia de género. Provincia de Alicante, 2007-2011.

Fuente: Observatorio Estatal de Violencia de Género.

Año	2011	2010	2009	2008	2007
Órdenes protección solicitadas	2.462	2.234	2.419	2.513	2.343
Órdenes protección adoptadas	2.255	1.994	2.215	2.306	2.021
% órdenes adoptadas/solicitadas	91,6%	89,3%	91,6%	91,8%	86,3%

De las 2.462 órdenes de protección solicitadas en la Provincia de Alicante en 2011 el 36,9% corresponden a mujeres extranjeras, un porcentaje que se sitúa muy por encima del peso demográfico de este colectivo y que indica la gran vulnerabilidad frente a la violencia de género a la que están expuestas las mujeres extranjeras (Tabla 47). En el 63,8% de estas denuncias los denunciados fueron hombres de nacionalidad española frente a un 36,2% de extranjeros.

TABLA 47
Orden de protección por violencia de género, según nacionalidad de las solicitantes. Provincia de Alicante, 2011.

Fuente: Observatorio Estatal de Violencia de Género.

	Número	%
Víctima: Mujer Española mayor de edad	1.542	62,6
Víctima: Mujer Española menor de edad	13	0,5
Subtotal mujeres españolas	1.555	63,1
Víctima: Mujer Extranjera mayor de edad	904	36,7
Víctima: Mujer Extranjera menor de edad	4	0,2
Subtotal mujeres extranjeras	908	36,9
TOTAL	2.462	100





II Plan Provincial POR LA
2013/2015 **Igualdad
de género**



DIPUTACIÓN
DE ALICANTE