

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTOS

05536-2018-U

CERVERA DEL MAESTRE

Anuncio de aprobación del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Cervera del Maestre y publicación íntegra del mismo

Con fecha 02/11/2018, se aprobó el Plan Municipal de Igualdad, el cual se publica a través del presente anuncio junto con dicha Resolución, para general conocimiento:

"RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA

A la vista del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Cervera del Maestre, redactado por los Servicios sociales Municipales.

Visto el Informe de la Secretaría, sobre el procedimiento a seguir y la legislación aplicable, emitido con fecha 2 de noviembre de 2018.

RESUELVO

PRIMERO. Aprobar el Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Cervera del Maestre, redactado por los Servicios Sociales Municipales.

SEGUNDO. Publicar el texto íntegro del presente acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia, junto con el texto completo del Plan de Igualdad.

Asimismo, estará a disposición de los interesados en el portal de transparencia de la sede electrónica de este Ayuntamiento [dirección <https://cerveradelmaestre.es/>].

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente recurso de reposición potestativo ante el Alcalde de este Ayuntamiento, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; o bien interponer directamente recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Castellón en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer Vd. cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho.

En Cervera del Maestre, a 5 de noviembre de 2018.

EL ALCALDE, Adolf Sanmartín Besalduch.

PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE CERVERA DEL MAESTRE

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓ

2. MARC LEGAL

2.1. NORMATIVA INTERNACIONAL I EUROPEA

2.2. NORMATIVA NACIONAL

2.3. NORMATIVA AUTONÒMICA

3. OBJECTIUS DEL PLA

3.1. OBJECTIUS GENERALS

3.2. OBJECTIUS ESPECÍFICS

4. MESURES A APLICAR

5. PROTOCOL D'ACTUACIÓ EN CASOS DE VIOLENCIA MASCLISTA.

• DONES MÉS VULNERABLES

• PRINCIPIS RECOTRS DE L'ASSISTÈNCIA I INTERVENCIÓ AMB DONES VÍCTIMES DE VIOLENCIA DE GÈNRE

• OBJECTIUS

6. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

1. INTRODUCCIÓ

Perquè un pla d'igualtat entre homes i dones?

El concepte d'igualtat entre dones i homes és una temàtica àmpliament treballada durant els últims anys per part d'organitzacions de defensa dels drets humans, moviments socials, entitats de participació ciutadana i, també, per algunes administracions públiques que han inclòs en la seua agenda la promoció de la igualtat de gènere com un dels eixos de treball a desenvolupar.

La situació actual d'igualtat jurídica de les dones és un fet relativament recent a la nostra societat, però suficientment desenvolupat com per fer-nos oblidar sovint que, no fa tants anys, les dones a l'Estat espanyol estaven privades de gran part dels seus drets més bàsics i excloses de l'ús i lliure disposició de la seva vida i dels seus béns.

Amb anterioritat a la Constitució de 1978, la condició jurídica de les dones estava sotmesa a importants restriccions i els codis tendien a reservar-los un àmbit de drets únicament a l'esfera privada perquè existia el convenciment que les dones formaven part de l'esfera domèstica i havien d'estar baix l'autoritat real i/o simbòlica dels homes en tot allò referents l'espai públic.

Gràcies als moviments feministes que es van començar a dur a terme durant la lluita antifranquista, la redacció de la Constitució aprovada el 1978 va incloure determinades pautes encarades a garantir la igualtat formal entre dones i homes (article 9.2), però també a intentar garantir la igualtat real (article 14) establint l'obligació dels poders públics de posar els instruments necessaris per fer-la efectiva. Des d'això moment, la igualtat entre dones i homes comença a ser un objectiu institucional que es materialitza en organismes com el "Instituto de la Mujer", creat l'any 1983.

Tenint en compte els antecedents normatius, les necessitats socials i el treball que des de fa uns anys s'ha anat realitzant per a promoure la igualtat a Cervera del Maestre, s'ha dut a terme des de l'Ajuntament, l'elaboració del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Cervera del Maestre 2018-2021. Aquest pla, té com a objectiu garantir els drets, la promoció i la igualtat de les dones, així com reforçar les polítiques públiques d'aquesta administració mitjançant la perspectiva de gènere, per a que es pugui avançar cap a la plena ciutadania de les dones.

El procés d'implantació del Pla d'Igualtat està dissenyat per a que siga participatiu en totes les seues fases: diagnòstic, elaboració i disseny, implantació i seguiment i avaluació.

Es du a terme aquest Pla d'Igualtat, per a donar visibilitat i establir estratègies per tal de superar les desigualtats de gènere, en tots els àmbits, i especialment per mostrar els efectes multiplicadors i positius que aporten les dones. A més d'enfortir el concepte de transversalitat de gènere, com a eina per impulsar una igualtat d'oportunitats real i efectiva entre dones i homes.

2. MARC LEGAL

2.1 Normativa internacional i europea.

En els diferents marcs internacionals, i molt especialment en el de les Nacions Unides i el de la Unió Europea, són nombrosos els encàrrecs que fan referència a la promoció de la igualtat d'oportunitats i a l'eliminació de qualsevol discriminació per raó de gènere a tots els nivells de l'administració pública.

En aquest sentit, els acords internacionals fruit de les diferents Conferències Mundials i tota la legislació de la Unió Europea condicionen plenament l'actuació dels poders públics espanyols, bàsicament perquè contenen mandats de tipus legal, però també perquè, alhora, han servit per dotar de certa coherència l'enfocament d'actuació en matèria de polítiques de gènere, amb independència del color polític dels successius governs.

Així, per exemple, a nivell europeu la igualtat és considerada un principi inspirador fonamental de l'ordenament jurídic (article 2 del Tractat de la UE), i per tant, el dret de la UE ha anat aprofundint de forma progressiva en el desenvolupament d'aquest principi.

Aquest aprofundiment de la política de la Unió Europea en matèria d'igualtat es visualitza en tres etapes ben diferenciades, que alhora tenen també la seva plasmació directa en la política desenvolupada dins l'Estat espanyol. Des d'una primera aproximació en la qual s'abordava bàsicament la igualtat de tracte dins el món laboral, es va passar a una segona etapa iniciada a principis dels anys 90, en

que es comencen a aplicar mesures d'acció positiva en favor de les dones (adopció de mesures estructurals per fomentar la participació social de les dones i avançar vers la igualtat "real" i no només formal o normativa); fins arribar a l'etapa actual, caracteritzada per la transversalització de les polítiques públiques d'igualtat, tal com ja es van formular durant la Conferència Mundial sobre la Dona celebrada a Beijing el 1995.

Més enllà de les directives específiques, els tractats marc que inspiren la política europea parlen de la igualtat de gènere en els següents termes:

- Tractat de Roma: És el tractat pel qual s'institueix la Comunitat Econòmica Europea, signat el 25 de març de 1957. Tot i que no contenia cap definició específica del Principi d'Igualtat entre dones i homes, sí que formulava en el seu article 119 el Principi d'Igual Remuneració per a les dones i els homes per un treball d'igual valor.

- Tractat de la Unió Europea o de Maastricht: D'1 de novembre de 1993, va suposar el reconeixement de la implantació de mesures d'acció positiva per a les dones, mitjançant l'adopció de "mesures que previnguen avantatges concretes destinades a facilitar a les dones l'exercici de les activitats professionals o evitar o compensar algun impediment en les seves carreres professionals".

- Tractat d'Amsterdam: A partir de 1999 va entrar en vigor el Tractat de la Unió Europea d'Amsterdam, aprovat el 1997. Després d'aquest tractat, el tradicional principi d'Igualtat i no discriminació, que en el Tractat de Roma s'havia formulat inicialment només en matèria salarial, s'ampliarà i reformularà, prohibint tota discriminació per raó de sexe, origen racial o ètic, religió, conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual. A més el Tractat d'Amsterdam imposa l'adopció d'accions comunitàries, i s'autoritza la implantació de mesures d'acció positiva per part dels Estats membres. Això serà d'especial rellevància ja que ofereix així el marc jurisprudencial per a l'aplicació d'aquestes mesures, dissipant els dubtes sobre la legitimitat de les accions positives que s'havia mantingut a la jurisprudència comunitària.

A partir del Tractat d'Amsterdam la igualtat de dones i homes es convertirà en una tasca prioritària per a la Unió Europea, i així es reflectirà en la exigència al Consell de l'adopció de mesures que garanteixen el principi de igualtat de tracte i d'oportunitats, i permetent als Estats membres la adopció de mesures legislatives que afavoreixin a les dones.

A més els Estats membres es van comprometre a incorporar el principi de igualtat al conjunt d'accions i polítiques generals (transversalitat de gènere), gràcies al que disposa l'art. 141 del Tractat de Amsterdam.

L'any 2010, a més, la Comissió Europea reafirma el seu compromís a favor de la igualtat entre dones i homes a través de la Comunicació de 5 de març de 2010 anomenada Carta de la dona en que la Comissió subratlla la necessitat de preveure la igualtat de gènere en el conjunt de les seves polítiques, i va aprovar també l'Estratègia de la Comissió Europea per a la igualtat entre dones i homes 2010 - 2015, molt centrada en la millora de la situació de les dones en el mercat de treball i en els llocs de decisió.

En paral·lel, però encara vigent en l'actualitat, es va aprovar el Pacte europeu per la igualtat de gènere (2011 - 2020), que per la seva banda té com a finalitat abordar els desafiaments en l'àmbit de la política d'igualtat entre dones i homes i garantir que s'integri la dimensió de gènere en tots els àmbits d'actuació pública.

Finalment, l'Europa 2020, una Estratègia per a un creixement sostenible, intel·ligent i integrador fa un pas més en la incorporació de la igualtat entre dones i homes en les estratègies europees i inclou com un dels objectius principals incrementar fins al 75% la taxa d'ocupació de dones i homes d'entre 20 i 64 anys. Aquest objectiu demana, en definitiva, augmentar la presència de les dones en el mercat laboral eliminant-ne les barreres que en dificulten la participació. Alhora, les directrius per a les polítiques d'ocupació de la UE basades en l'estratègia marquen la importància d'unes polítiques d'ocupació que promoguen la igualtat de gènere i la conciliació de la vida familiar i laboral. Així, posa en relleu la contribució de la igualtat entre homes i dones al creixement econòmic i al desenvolupament sostenible.

2.2 Normativa nacional

L'article 1.1 de la Constitució Espanyola de 1978 estableix que "Espanya es constitueix en un estat social i democràtic de dret, que propugna com a valors superiors de l'ordenament jurídic la llibertat, la justícia, la igualtat i el pluralisme polític". Així mateix, l'article 14 proclama el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe. Per la seva banda, l'article 9.2 consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives.

L'Estat Espanyol, de la mateixa manera que la resta d'estats membres de la UE, ha realitzat la transposició de totes les Directives europees aprovades en l'àmbit de la igualtat d'oportunitats. Seguint com ja hem vist, el principi d'igualtat consagrat a la Constitució. En aquest context, es mostren a continuació les principals normes a tenir en compte.

- Llei d'impacte de gènere: Llei 30/2003 de 13 d'octubre, sobre mesures per incorporar la valoració d'impacte de gènere en les disposicions normatives que elabore el govern. Aquesta llei estableix que els projectes de llei i les disposicions reglamentàries han d'anar acompanyades d'un informe en el qual s'haja estudiat l'impacte de gènere. Aquest impacte de gènere es refereix a la valoració dels possibles efectes que les normes aprovades puguin tenir de manera diferenciada, sobre dones i homes, i que tindrà en compte, especialment, les possibles desigualtats i discriminacions per raó de sexe existents.

- Llei contra la Violència de Gènere: Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, que ve a desenvolupar mesures de protecció integral contra la Violència de Gènere. Aquesta llei complementa la Llei ja existent 27/2003, de 31 de juliol, que regulava l'Ordre de protecció a les víctimes de violència domèstica, dotant d'un marc més ampli, en ser integral, per a la lluita contra la violència de gènere. La llei a més, emparant-se en l'àmbit de Nacions Unides, fa un important avanç en la definició de la violència de gènere.

- Llei d'Igualtat: Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes. Aquesta llei, que ha sigut un dels punts clau dins del marc normatiu en igualtat a nivell estatal així com per al desenvolupament de les polítiques d'igualtat en els últims anys, està fonamentada, igual que en els programes, accions i normatives europees en matèria d'igualtat, en la integració del principi d'igualtat d'oportunitats en totes les polítiques, actuacions i àmbits. Així la formulació de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, té com a objectiu central fer efectiu el principi d'igualtat de tracte i l'eliminació de tota discriminació contra les dones, i per fer-ho atorga una importància molt rellevant a les polítiques actives i a les accions positives de les administracions públiques i a les relacions entre particulars. És una llei transversal, tal com correspon al fet de ser també una llei de transposició de diverses directives comunitàries i posa de manifest l'obligació normativa de treballar des dels poders públics, de forma transversal, en favor de la igualtat de tracte i d'oportunitats (art. 15).

2.3 Normativa autonòmica

En quant a la normativa autonòmica, contem amb la Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre Dones i Homes, en l'article 4 estableix que "1. Els poders públics valencians han d'adoptar les mesures apropiades per a modificar els patrons socioculturals de conducta assignats en funció del gènere, amb la finalitat d'eliminar els prejudicis, els usos i els costums de qualsevol índole basats en la idea d'inferioritat o en funcions estereotipades de dones i homes contràries al principi d'igualtat. 2. Les diferents administracions públiques han d'adoptar una estratègia dual basada en el principi de complementarietat de mesures d'acció positiva i les que responguen a la transversalitat de gènere (...)"

3. OBJECTIUS DEL PLA

3.1 Objectiu general

L'objectiu general d'aquest Pla d'Igualtat, és aconseguir que l'Ajuntament de Sant Mateu siga una administració local igualitària.

3.2 Objectius específics

1. Assegurar processos de selecció no discriminatoris, a més de la promoció d'una representació equilibrada per sexes en tots els sectors d'aquesta administració.

2. Facilitar la conciliació de la vida familiar, personal i laboral de tota la plantilla de l'Ajuntament.

3. Mostrar una imatge respectuosa i no estereotipada de dones i homes i fer un ús del llenguatge no sexista.

4. Retribucions

5. Establir un protocol per a la prevenció i protecció efectiva front a l'assetjament sexual i per raó de sexe, donant protecció i suport a les treballadores víctimes de violència de gènere.

6. Salut laboral

7. Fer difusió del Pla per a que tota la plantilla siga coneixedora d'aquest, per a incentivar l'aplicació de les polítiques d'igualtat en l'entorn social i empresarial.

4. MESURES A APLICAR

- 4.1 Assegurar processos de selecció no discriminatoris, a més de la promoció d'una representació equilibrada per sexes en tots els sectors d'aquesta administració.

És important que el procés d'incorporació de persones a la plantilla es faça de manera que l'equip humà que es configura siga equilibrat. Per això la política de reclutament i selecció haurà de garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

En aquest Ajuntament, trobem àrees masculinitzades, és a dir, que estan formats majoritàriament per homes, com és el cas de la brigada o la policia municipal, assumides també les seues responsabilitats per homes. De la mateixa manera, hi ha àrees feminitzades com és el servei de neteja, ocupats els càrrecs de responsabilitat per dones.

OBJECTIUS

- Garantir que les persones que realitzen les seleccions de personal tinguen formació en igualtat d'oportunitats.

ACCIONS

- Facilitar formació en igualtat d'oportunitats al personal que participa en els processos de selecció de personal.
- Incorporar la perspectiva de gènere en tots els processos de selecció de personal.

ACCIONS

- Eliminar els usos sexistes en la denominació de la Relació de Llocs de Treball.
- Arreplegar dades estadístiques desagregades per sexes sobre cada una de les fases dels processos de selecció de personal.
- Comprovar que les ofertes de treball no presenten cap discriminació per raó de sexe, a més de l'ús d'un llenguatge inclusiu.
- Elaborar convocatòries amb llenguatge no sexista ni clàusules que resulten discriminació directa o indirecta.

ACCIONS

- En les bases generals de les convocatòries d'accés a l'ocupació, s'inclourà una clàusula segons la qual, en cas d'empat entre aspirants, s'elegerà la persona del sexe amb menor representació, quan així s'haja indicat en les bases específiques.

- Garantir que els possibles processos de promoció es duguen a terme de forma equilibrada garantint la no-discriminació per raó de sexe.

ACCIONS

- En les bases de processos de promoció s'intentarà establir una clàusula per la qual davant d'igualtat de condicions tindrà preferència el sexe menys representat.

4.2 Facilitar la conciliació de la vida familiar, personal i laboral de tota la plantilla de l'Ajuntament.

Poder conciliar la família, el treball i l'oci, és una necessitat vinculada a la realitat social.

Gran part de del personal de l'Ajuntament ha d'assumir càrregues familiars. La legislació, tant estatal com autonòmica preveu mecanismes de conciliació de manera que homes i dones puguin ser copartípeps de l'atenció dels/les seus/es familiars a càrrec, tant menors com persones dependents.

L'Ajuntament de Sant Mateu disposa de molts recursos públics per afavorir la conciliació personal, laboral i familiar de què poden beneficiar-se tota la plantilla i personal electe.

OBJECTIUS

- Promoure la coresponsabilitat familiar.

ACCIONS

- Realitzar campanyes de sensibilització a la plantilla que incentiven en la coresponsabilitat familiar.
- Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la plantilla.

ACCIONS

- Crear una guia amb els drets legals que emparen les persones treballadores en matèria de reduccions de jornada, excedències per atenció de menors o ascendents, permisos, etc.

- Difondre la guia a tot el personal, independentment del sexe, modalitat contractual o tipus de treball.
- Estudiar la millora, adaptació, recursos necessaris, i si cal, ampliació dels recursos públics existents de manera que es facilite la conciliació del personal de la plantilla o de la resta de persones del poble que tenen menors o dependents al seu càrrec.

- Evitar, en la mesura que siga possible les reunions fora de l'horari laboral.
- Prioritzar que la formació es duga a terme dins de l'horari laboral.
- Estudiar vies per permetre gaudir de vacances en períodes estivals d'aquelles persones de la plantilla que tinguen necessitats de conciliació.

4.3 Mostrar una imatge respectuosa i no estereotipada de dones i homes i fer un ús del llenguatge no sexista.

El llenguatge és una ferramenta creada per l'ésser humà que ens permet comunicar-nos. Per definició no és sexista. És sexista l'ús que en fem.

El sexisme lingüístic es produeix quan es dona un tractament discriminatori de les dones en determinades construccions o missatges del discurs, ja siga pel terme utilitzat o per la manera de construir la frase. L'exemple més clar de sexisme lingüístic ho trobem en la utilització del masculí genèric.

Així mateix és freqüent el sexisme en la publicitat. La imatge que es projecta de la dona és, moltes vegades, fictícia, vexatòria i discriminatòria.

La llei 9/2003 de la Generalitat Valenciana per la Igualtat entre homes i dones, estableix la necessitat de la utilització de llenguatge no sexista en els escrits administratius.

En l'estudi diagnòstic, que s'ha dut a terme per a la realització d'aquest Pla d'igualtat, s'observa que encara que existeix un gran esforç per a fer un ús no sexista del llenguatge, així com del tractament no sexista de la informació, no existeixen a l'Ajuntament els recursos o serveis que guien en el tractament no sexista de la informació i comunicació o accions formatives, informatives o de sensibilització (internes o externes) en matèria de comunicació inclusiva, ni disposa de materials.

OBJECTIUS

- Fomentar la utilització no sexista del llenguatge administratiu.

ACCIONS

- Realitzar accions formatives sobre l'ús no sexista del llenguatge i en particular a les persones que ocupen llocs de treball en les àrees d'administració o premsa.

- Donar recursos al personal que els servisquen de guia de comunicació inclusiva.

ACCIONS

- Posar a disposició del personal, guies de tractament no sexista del llenguatge.
- Eliminar el llenguatge sexista de les comunicacions interiors i exteriors.

ACCIONS

- Adequar els impresos i formularis dirigits al públic com qualsevol altre document utilitzant llenguatge inclusiu.

4.4 Retribucions.

Les retribucions del personal al servei de l'Administració Local representen la contrapartida econòmica pels serveis prestats. El sistema de retribucions està regulat per llei i en principi és transparent.

Encara que a l'anàlisi diagnòstic realitzat no s'observa una discriminació en aquest àmbit, no es disposa a l'Ajuntament dels documents necessaris per garantir la no discriminació en aquest sector.

OBJECTIUS

- Garantir la igualtat retributiva i eliminar qualsevol discriminació directa o indirecta per raó de sexe.

ACCIONS

- Elaborar un document de retribucions, on es localitzen, desagregades per sexes, les dades relatives a les retribucions, per classes i tipus i els totals percebuts pel personal de l'organització.

4.5 Establir un protocol per a la prevenció i protecció efectiva front a l'assetjament sexual i per raó de sexe, donant protecció i suport a les treballadores víctimes de violència de gènere.

OBJECTIUS

- Prevenció i protecció front a l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

ACCIONS

- Elaborar un "Protocol d'actuació en casos d'assetjament sexual o per raó de sexe" per a aquesta organització.
- Proporcionar formació obligatòria al personal de la Policia Local, que tracte de manera específica i àmplia la igualtat i violència masculista, per ser un col·lectiu en permanent contacte amb la població, sovint en circumstàncies d'especial complexitat.

4.6 Salut laboral**OBJECTIUS**

- Facilitar a els/les treballadors/es l'opció de gaudir del permís laboral per a la lactància d'un fill menor de 9 mesos.

ACCIONS

- Donar una hora d'absència del treball, que es podrà dividir en dues fraccions durant la jornada laboral. Podent gaudir d'aquest permís indistintament la mare o el pare en el cas que treballen els dos.

- Posar facilitats per tal que el personal de la plantilla pugui acudir als controls específics de salut organitzat per la conselleria de sanitat.

ACCIONS

- Facilitar a la plantilla els desplaçaments gratuïts per acudir a les revisions efectuades dins del Programa de Prevenció de Càncer de

Mama.

4.7 Fer difusió del Pla per a que tota la plantilla siga coneixedora d'aquest, per a incentivar l'aplicació de les polítiques d'igualtat en l'entorn social i empresarial.

OBJECTIUS

- Aconseguir que el Pla siga conegut per les empleades i empleats d'aquesta organització.

ACCIONS

- Fer arribar a tot el personal d'aquesta administració el contingut d'aquest Pla.
- Construir la Comissió d'Igualtat per a garantir el seguiment de la implantació del present Pla.

5. PROTOCOL D'ACTUACIÓ EN CASOS DE VIOLENCIA MASCLISTA

La violència de gènere i masclista, atempta greument contra els drets humans de les dones i, en conseqüència, suposa una gran barrera que impedeix que les dones visquen en igualtat d'oportunitats i puguin gaudir d'una ciutadania plena i en llibertat.

La violència de gènere és un dels problemes socials més presents en l'actualitat, cada dia rebem notícies pels mitjans de comunicació, de l'assassinat de dones a mans de les seues parelles o els que ho hagen sigut.

La conferència de Pequín de 1995, defineix la violència contra la dona com tot acte de violència basat en el gènere que té com a resultat possible o real un dany físic, sexual o psicològic, incloses les amenaces, la coerció o la privació arbitrària de la llibertat, tant en la vida pública com en la privada.

La violència que s'exerceix contra les dones, les adolescents i les nenes i contra tota persona que no es conforma amb les expectatives socials del que suposa ser home o ser dona, és la manifestació més greu de la discriminació i la situació de desigualtat d'un sistema de relacions de poder, el patriarcat, que hem de trencar per aconseguir una societat més igualitària i justa.

La naturalesa d'aquestes agressions, fonamentalment el fet que es duguen a terme en el context familiar o dintre d'una relació afectiva, provoca que les víctimes es troben en una situació d'indefensió. Per això és necessari realitzar una intervenció municipal interdisciplinària per garantir a aquestes dones una protecció i atenció integral.

Des de l'Ajuntament de Sant Mateu, s'ha vist convenient realitzar un protocol que té com a objectiu establir les pautes en l'actuació dels diferents serveis municipals implicat en l'atenció de les dones víctimes de la violència masclista.

5.1 Dones més vulnerables.

Encara que qualsevol dona de qualsevol classe social, cultural... pugui ser víctima de violència de gènere i/o masclista, trobem alguns col·lectius que presenten major vulnerabilitat degut a dificultats que per la seua condició la potencien, com és el cas de les dones que presenten algun tipus de discapacitat, les dones immigrants i les dones majors. En el moment de la intervenció, no es veurà cap tipus de diferència en quant a l'atenció dels serveis municipals, però s'haurà de mostrar especial atenció en aquests col·lectius en quant a la prevenció.

5.2 Principis rectors de l'assistència i intervenció amb dones víctimes de violència de gènere.

Per al compliment de les pautes recollides en aquest protocol d'actuació, els i les diferents professionals hauran d'atendre els següents principis generals

- Prevenció/Sensibilització

Encara ara, són moltes les dones i els homes que per l'educació i la societat en la que vivim, tenen uns valors que no afavoreixen la igualtat entre homes i dones, per això, és important realitzar un programa de conscienciació per a totes elles i donant l'oportunitat d'obrir els ulls i respectar-se més en aquest àmbit. De la mateixa manera, els homes podran també veure des d'un altre punt de vista a la dona, afavorint la valorització d'aquesta.

Des de l'Ajuntament de Cervera del Maestre, es realitzaran programes de sensibilització i prevenció de la violència de gènere i masclista, per poder conscienciar a la societat d'aquesta problemàtica, i d'aquesta manera poder detectar i amb això prevenir casos d'aquest tipus de violència.

D'aquesta manera també s'aconseguirà que la dona víctima de violència de gènere, pugui tenir relacions afectives lliures de violència.

- Assistència integral i personalitzada

L'atenció a les dones víctimes de violència de gènere, donarà cobertura a les diferents necessitats derivades de la situació de violència i per això se'ls facilitarà l'accés als serveis i prestacions que resulten més idònies en funció de les seves circumstàncies personals i socials.

- Igualtat

Com ja s'ha fet referència anteriorment, l'atenció haurà de garantir-se a totes les víctimes sense discriminació per raons d'estat civil, origen, orientació sexual, ètnia, edat, creença religiosa, ideologia, nacionalitat així com per raó de discapacitat física, psíquica o sensorial, o qualsevol altra condició personal o social. Així mateix, s'adoptaran les mesures necessàries per garantir a les víctimes l'exercici efectiu de tots els seus drets.

- Confiança

Totes les dones que patisquen violència de gènere o masclista, seran ateses i assessorades en les dependències municipals de l'Ajuntament de Cervera del Maestre, independentment de que hagen imposat denuncia o no.

- Seguretat i protecció

Tota intervenció haurà d'assegurar la confidencialitat de la dona, assegurant també en tot moment la seguretat de la seua integritat personal.

- Potenciació de la víctima

Es treballarà amb la víctima per a que pugui recuperar la seua independència en tots els àmbits, potenciant la seua autonomia, per a que puguin tindre un model de vida normalitzat.

- Responsabilitat dels professionals implicats

Les persones que intervindran en l'atenció de les dones víctimes de violència de gènere o agressions sexuals, estaran obligades a comunicar als i les superiors/es jeràrquics les carències existents en el seu treball, i sol·licitar els recursos necessaris per solucionar-ho.

- Defensa de les persones menors d'edat

Es realitzarà l'atenció i protecció necessària per als i les menors d'edat que estiguen a càrrec de les víctimes, amb la finalitat de garantir els seus drets i el seu desenvolupament integral, atenent en tot cas a l'interès superior del i la menor.

- Mínima victimització

Es tracta d'evitar al màxim la victimització secundària de les dones que han patit la violència en la intervenció dels i les diferents professionals i institucions.

Per a això, es duran a terme formacions al respecte per a que tota la plantilla, que haja d'intervenir en aquest àmbit siga conscient de tots els processos pels que ha de passar la víctima i tinga els recursos necessaris per poder-li facilitar tot el que es pugui la situació per la que ha de passar la aquesta.

5.3 Objectius

- Objectiu general

Donar una resposta clara i eficaç per a garantir el dret de les dones del municipi de Sant Mateu a viure segures, independents i lliures, garantint el seu accés als recursos disponibles, i assegurant una atenció immediata des d'una acció coordinada i integral entre totes les dependències municipals implicades. En aquest sentit sempre inclourem en les mesures a aplicar a les filles i fills de les dones, i les persones majors dependents al seu càrrec.

- Objectius específics

- Organitzar una estructura estable i permanent en el temps amb representants dels diferents organismes i institucions que atenen a les víctimes de violència de gènere.

- Sistematitzar les recepcions, les intervencions i el seguiment d'aquestes problemàtiques, procurant una atenció homogènia i integrada a les dones víctimes de violència de gènere.

- Oferir formació especialitzada a tots i totes els i les professionals que actuen en aquest àmbit, dotant-los de les ferramentes necessàries per poder fer front a la problemàtica.

- Reglamentar la intervenció local tant amb les dones víctimes de violència de gènere, com els i les menors que es troben baix la seva patència potestat, guarda o custòdia, per poder adaptar-se de forma constant a aquesta intervenció.

- Realitzar programes de prevenció, sensibilització i conscienciació d'aquesta temàtica per a tot el municipi de Sant Mateu.

6. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Es crearà una Comissió d'Igualtat per a que siga l'encarregada de realitzar el seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat.

Totes les unitats implicades remetran, anualment, a la Comissió d'Igualtat, informació relativa a l'execució de les mesures del Pla, atenent als indicadors plantejats i amb les dades desgregades per sexe. Amb aquesta informació, s'elaboraran els informes de seguiment



d'execució del Pla i de les propostes que es consideren necessàries, per poder realitzar el seguiment i avaluació d'aquest.