III PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD

DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



2016
2020

REGIDORIA D'IGUALTAT

Ajuntament d'ALFAFAR

Ayuntamiento de Alfafar
Plaza del ayuntamiento num 1.
46910 Alfafar (valencia)
Teléfono 963182126

Espai de igualtat
Calle del sol num 10
46910 Alfafar (Valencia)

Realizacion del plan: Somos Sinergias CB. 2014
Maquetacion: David Martinez
Promovido: Concejalia de Igualdad del Ayuntamiento de Alfafar

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN 04

2. JUSTIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD 06

2.1 MARCO LEGISLATIVO 07

2.2 OBJETIVOS 08

2.3 AREAS DE INTERVENCIÓN PARA LA IGUALDAD 09

2.4 EL EQUIPO DE TRABAJO 11

3. ACTUACIONES Y DESARROLLO DE LAS ESTRATEGIAS POR AREAS 13

ADMINISTRACIÓN LOCAL 13

FORMACIÓN Y EMPLEO 17

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. CORRESPONSABILIDAD 22

EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTES 24

MOVIMIENTO ASOCIATIVO 28

VIOLENCIA DE GÉNERO 30

URBANISMO, PATRIMONIO, MOVILIDAD Y VIVIENDA 34

SALUD 36

4. TEMPORALIZACIÓN 39

5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 54

6. ANEXOS 55

Ajuntament d' ALFAFAR

PRESENTACIÓN

Juan Ramón Adsuara Monlleó

ALCALDE DE ALFAFAR



Histórica y tradicionalmente la mujer o, mejor dicho, las mujeres, vienen siendo discriminadas por el hecho de ser mujer; las diferencias biológicas y físicas se han venido usando como factores para dicho tratamiento discriminatorio, cuando no vejatorio y humillante.

Afortunadamente, esta realidad está cambiando; si bien, son muchos los esfuerzos que, desde las administraciones, hemos de seguir haciendo para conseguir la plena igualdad entre hombres y mujeres, porque sólo así haremos una sociedad más libre y justa.

Este III Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres no nace del vacío, es el resultado del análisis de los ajustes y desajustes de otros planes anteriores y del estudio pormenorizado del diagnóstico actual de nuestro municipio en materia de igualdad de género.

El Ayuntamiento de Alfafar apuesta por seguir actuando para conseguir una localidad más igualitaria, justa y democrática, en la que el papel de la mujer, cuya participación en todos los ámbitos crece de manera significativa, no se vea mermado simplemente por ser mujer. Aún falta mucho para lograr esa plena igualdad de ambos géneros, pero es importante el hecho de que esta administración municipal apoye con ese objetivo las acciones contenidas en este Plan; acciones que —como podrán descubrir en su interior— van dirigidas específicamente a alcanzar, de manera progresiva, la absoluta igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, estableciendo una serie de instrumentos que apliquen la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas municipales, impulsando y desarrollando actividades educativas, de sensibilización, de modificación de políticas sociales o de cualquier tipo que supongan la implicación de todos los seres humanos.

Todo ello sin olvidar la necesidad de sensibilizar a la ciudadanía de que hombres y mujeres somos iguales, fomentando una cultura que elimine las discriminaciones por razón de género, que facilite el acceso de la mujer al empleo, a la educación y a la formación cualificada.

Este tercer Plan de Igualdad que llega hasta sus manos dispone de todos los medios para poder ir haciendo efectivo el principio de igualdad. Sólo el seguimiento y la evaluación de la ejecución de las acciones proyectadas nos indicarán la eficacia de las actuaciones emprendidas o los procesos que habrá que corregir y mejorar. Todo en pos de conseguir que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea una realidad más cercana cada día, haciendo de Alfafar un espacio de convivencia compartida, donde se erradique definitivamente la violencia contra las mujeres y la discriminación quede reducida a su mínima expresión.

Ajuntament d' ALFAFAR

PRESENTACIÓN

Amparo Sanjuán Alventosa

CONCEJALA DE IGUALDAD E INFANCIA



Histórica y tradicionalmente la mujer o, mejor dicho, las mujeres, vienen siendo discriminadas por el hecho de ser mujer; Desde la Concejalía de Igualdad nos planteamos una reflexión sobre los logros históricos, sociales, culturales y políticos conseguidos en los últimos años. A partir de la aprobación de la Ley Integral contra la Violencia de Género, estos cambios se han acelerado.

Ahora, tenemos nuestra propia Ley de la Comunitat Valenciana con la que poder avanzar aún más, pero no podemos obviar que todavía son muchas las mujeres que sufren la violencia de género, el maltrato físico y psíquico, la discriminación, el acoso y, en definitiva, el abuso a que las someten algunos irracionales, que coartan la libertad de las personas y olvidan sus derechos, despreciando así a sus iguales y por tanto a ellos mismos.

Debemos ganar terreno, no perderlo, y continuar haciendo camino de un modo coherente y solidario, aunando esfuerzos e inquietudes tanto femeninas como masculinas.

Desde la administración propiciaremos los canales para que las y los alfafarenses consigamos nuestros retos personales y para ello necesitamos el apoyo de toda la ciudadanía, que cada una y cada uno se comprometa con la proclama de la igualdad, y la hagamos efectiva en nuestras vidas, consiguiendo con esto que la sensibilización actual, sea la simiente para un futuro de libertad.

A lo largo de estos años, nos hemos dotado de una sèrie de herramientas para promover e impulsar politicas igualitarias, però este III plan de igualdad es el vertebrador de las politicas de igualdad municipal. Elaborado por la empresa Somos sinergias CB e impulsado por la concejalia de igualdad del Ayuntamiento, se ha coseguido la creación de la primera comision de igualdad, con la participacion de los y las agentes sociales implicados, incluido el consell municipal de la dona.

El III Plan de Igualdad de Alfafar plantea tres objetivos marco que impulsan las acciones necesarias para lograrlos.

De estas metas hay que subrayar la lucha contra la violencia de género, prioritaria para la Concejalía, ya que esta lacra social es el principal problema en la materia. Por ello, es uno de los apartados fundamentales hacia el que se dirigirán las políticas de Igualdad del Ayuntamiento de Alfafar en los próximos años.

Ajuntament d' ALFAFAR

JUSTIFICACIÓN DEL III PLAN DE IGUALDAD

En la actualidad la igualdad parece un hecho consumado y podría parecer un absurdo abordar políticas que velaran por la misma cuando en la Constitución Española vigente (1978), la propia Ley de Igualdad 3/2007, en la Declaración Internacional de los Derechos Humanos y en los principios fundamentales de la Unión Europea, se menciona como un factor imprescindible para el ineludible buen convivir de la ciudadanía. Es, precisamente por ello, que se considera la igualdad entre personas y especialmente entre mujeres y hombres, un hecho comprobado y alcanzado. Sin embargo, los datos nos demuestran que estas afirmaciones son sólo el espejismo de una utopía todavía no alcanzada.

El gran obstáculo que nos impide llegar a alcanzar la igualdad, no sólo a nivel legislativo sino también en las prácticas cotidianas y en el imaginario colectivo, es la construcción social y cultural de los sexos, es decir la desigualdad de género, que da lugar a múltiples consecuencias debido a la perpetuidad de los roles sexuados.

En la actualidad asistimos a un aumento vertiginoso de la violencia de género, de los trastornos de la conducta alimentaria en la adolescencia, de la feminización de la pobreza, de la inexistente paridad en la crianza y/o en el reparto de las tareas del hogar, de la feminización y masculinización de las carreras profesionales, de los porcentajes estancados o a la baja de mujeres ocupando puestos de responsabilidad en las empresas o en los comités (el conocido techo de cristal), de la brecha salarial, de las medias jornadas o las reducciones laborales básicamente femeninas en los procesos de maternales o de cuidado de personas dependientes, de la sexualización en la infancia…

Estos hechos, que merman nuestra calidad de vida y nos sitúan en puestos muy por detrás con respecto a otros países europeos en políticas de igualdad, ocupan y preocupan a la ciudadanía y por tanto, corresponde a los ayuntamientos, como organismos gubernamentales más activos y cercanos a ésta, velar por la erradicación de las desigualdad a partir de la puesta en marcha de acciones e intervenciones que influyan en el bienestar de la población.

El III Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Alfafar es una apuesta firme por parte del equipo de gobierno y encabezado por la concejalía de Igualdad, para erradicar las desigualdades existentes. El proyecto integra a toda la ciudadanía así como a los organismos públicos o privados del municipio que la componen, a partir del esfuerzo, la colaboración y la necesaria transversalidad desde una perspectiva de género entre cada una de las áreas que conforman el consistorio.

Las acciones e intervenciones que se presentan en este III Plan de Igualdad y, que se van a llevar a cabo, se plantean como un proyecto basado en la coherencia, la justicia y la posibilidad de continuidad con un objetivo fundamental como es avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres.

Vivimos en un sistema sexo-género que es heteronormativo, patriarcal y jerarquizado, en el que las relaciones de poder son asimétricas entre los sexos, y las mujeres ocupan un lugar subordinado. Estas relaciones desiguales desde un punto de vista de género se encuentran consolidadas ya que, entre otras cosas, pre existen al individuo. Reeducar a la ciudadanía en un imaginario de igualdad entre las personas significa prevenir la violencia de género en cualquiera de sus múltiples formas de evidenciarse.

En este sentido, dentro del III Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Alfafar apuesta por la formación a los profesionales (de la educación, de la política, de las fuerzas de seguridad, de la administración, de la sanidad, de las empresas…) y por la sensibilización e información a la ciudadanía en general a través de acciones delimitadas por áreas pero que se coordinan debido a la necesaria transversalidad del proceso de transformación de las desigualdades de género.

Ajuntament d' ALFAFAR

JUSTIFICACIÓN DEL III PLAN DE IGUALDAD

Así, el III Plan de Igualdad trata de incidir en un problema social y no en un "problema de las mujeres" para construir un equilibrio social basado en una relaciones de género simétricas. Para lograr dicha igualdad, la Concejalía de Igualdad plantea a la ciudadanía los siguientes parámetros por los que apostar como comunidad por este plan:

- **La desigualdad no es justa**. Las trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento de Alfafar, como agentes activos de desarrollo social, se comprometen a promover y liderar aquellas acciones que supongan cambios sociales y a construir espacios en los que se tengan en cuenta las diferentes necesidades, situaciones y condiciones de las y los habitantes de Alfafar.

- **La Administración Pública se responsabiliza**. Estamos al servicio de la ciudadanía y por tanto debemos y vamos a atender vuestras necesidades, expectativas e intereses para posibilitar la igualdad entre las personas.

- **Hay que cumplir la Ley**.

- **Queremos ser eficaces**. Está sobradamente demostrado que las políticas locales orientadas a la consecución de sociedades más igualitarias son más eficaces y más eficientes, lo que repercute en una mejor calidad de vida de la ciudadanía.

Marco Legislativo

• Ámbito Internacional

- Carta de las Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Naciones Unidas, Nueva York ,18 de diciembre de 1979. Ratificada por España el 16 de diciembre de 1983.
- Conferencias mundiales sobre las mujeres. Son propuestas de actuación a nivel mundial y se encuentran en el origen de otros instrumentos internacionales:
    - I Conferencia Mundial sobre las Mujeres, celebrada en México en 1975.
    - II Conferencia de Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Copenhague en 1980.
    - III Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Nairobi en 1985.
    - IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Pekín del 4 al 15 de septiembre de 1995, donde se destaca la importancia de la igualdad y no discriminación por razón de sexo. Se aprueba la Declaración de Beijing y la Plataforma de Acción para garantizar los derechos de la mujer.

Ajuntament d' ALFAFAR

JUSTIFICACIÓN DEL III PLAN DE IGUALDAD

• Ámbito Europeo

- III Conferencia Ministerial sobre igualdad entre mujeres y hombres (Roma, octubre de 1993).
- Tratado de Roma (25 de marzo de 1957) por el que se constituye la Comunidad Económica Europea.
- Tratado de la Unión Europea, (Maastricht, 9 de febrero de 1992).
- Tratado de Ámsterdam (firmado el 2 de octubre de 1997 por los ministros de Asuntos Exteriores de los quince países miembros de la UE).
- Reglamento 806/2004/CE del Parlamento Europeo y del Consejo relativo al fomento de la igualdad entre las mujeres y los hombres en la Cooperación al Desarrollo.

• Ámbito Estatal

- Constitución Española 1978. Artículo 14: Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquiera otra circunstancia personal o social. Artículo 9.2: Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.
- Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Tiene como objetivo proporcionar una respuesta global a la violencia que se ejerce sobre las mujeres.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, Para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer.
- Ley 2/2002, de 22 de abril para la igualdad entre mujeres y hombres.

• Ámbito Autonómico

- Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. (DOCV núm. 4474 de 04.04.2003).
- Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana. (DOCV núm. 5567 de 31.07.2007).
- Orden 18/2010, de 18 de agosto, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se regula el uso del sello "Fent Empresa. Iguals en Oportunitats". (DOCV núm. 6346 de 02.09.2010).

Objetivos

- Promover el principio de igualdad en el municipio de alfafar.
- Generar cambios sociales que fomenten la eliminación de los roles estereotipos de género.
- Informar, sensibilizar y prevenir de forma integral la lucha contra la violencia de género.

Ajuntament d' ALFAFAR

JUSTIFICACIÓN DEL III PLAN DE IGUALDAD

Áreas de intervención para la Igualdad

El III Plan de igualdad del Ayuntamiento de Alfafar se estructura en 8 áreas, que a su vez están incluidas en los 4 ejes transversales, con el fin de generar un cambio en las políticas de igualdad en el ámbito local. En total el plan presenta un total de 108 acciones repartidas entre las siguientes áreas:

- Administración Local.
- Empleo y formación
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Corresponsabilidad
- Educación, cultura y deportes
- Movimiento Asociativo
- Violencia de género
- Urbanismo, patrimonio, movilidad y vivienda
- Salud

Ajuntament d' ALFAFAR



I TRANSVERSALIDAD E INTEGRACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN TODOS LOS ÁMBITOS Y ACTUACIONES MUNICIPALES

II SOSTENIBILIDAD Y TRANSFORMACIÓN SOCIAL

III NUEVO MODELO DE CIUDADANIA

IV TRANSPARENCIA

Ajuntament d' ALFAFAR

JUSTIFICACIÓN DEL III PLAN DE IGUALDAD

Equipo de Trabajo

Desde la Concejalía de Igualdad, del Ayuntamiento de Alfafar, y en el marco de la elaboración del III Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres, se pone en marcha la creación de la Comisión de Igualdad.

La existencia de un equipo promotor que lidere las actuaciones que se van a poner en marcha tras la implantación de dicho plan, se presenta como la primera estructura necesaria para la elaboración del Diagnóstico, como mecanismo impulsor en la ejecución, seguimiento y evaluación del Plan.

La Comisión de Igualdad debe de estar formada por personas que ostenten una responsabilidad política y técnica dentro del Ayuntamiento así como por agentes sociales del municipio con la finalidad de dotar a la misma de diversidad y transversalidad.

Entre las funciones del equipo están:

- Participar en la fase de diagnóstico aportando datos e ideas tanto de la situación en el ámbito social como en el propio consistorio.
- Asesorar al equipo promotor en la toma de decisiones cuando así lo solicite.
- Contrastar el borrador, desde la perspectiva de viabilidad de implantación y la coordinación con la política de los departamentos o áreas representados.
- Coordinación y dinamización del proceso.
- Toma de decisiones.
- Socialización de los resultados.
- Frecuencia de las reuniones del equipo y personas que se decidirá en función de las necesidades.
- Facilitar datos e ideas en todo el proceso, pudiendo ayudar a concretar en fase de diagnóstico de la situación y las necesidades de las mujeres y en la fase de contraste, aportar opiniones desde la perspectiva de la adecuación del Plan a las prioridades sociales de las mujeres y de las políticas de igualdad.

Ajuntament d' ALFAFAR

JUSTIFICACIÓN DEL III PLAN DE IGUALDAD

Equipo de Trabajo

La comisión se creó y estaba compuesta en 2014 por:

- Ana Belén Mahiques
- Juan E. Bonmati
- Mª Carmen López
- Encarna Muñoz
- Francisco José Sebastià
- Lucía Baixauli
- Sergio Miguel Guillem
- Santiago F. Varcarcel
- Mª Josep Gradoli
- María José Bello
- Manuel Martí
- Silvia Escribà
- Amparo Sanjuan

, y a partir de 2015 se incorporan:

- Cristina Farias, en representación del Ateneu popular del Parc
- Carmen Equiza, en representación de la Asociación de Vecinos del Barrio Orba- Alfalares

Con el cambio de legislatura en mayo de 2015, son bajas en la Comisión las siguientes personas:

- Francisco José Sebastià
- Sergio Miguel Guillem
- María José Bello
- Manuel Marti.

Ajuntament d' ALFAFAR



"La libertad se aprende ejerciéndola."

Clara Campoamor, 1931

ACTUACIÓN Y DESARROLLO DE LAS ESTRATÉGIAS POR ÁREAS

1. ADMINISTRACION LOCAL			
OBJETIVO 1: Promover un compromiso por parte de la corporación política y técnica del ayuntamiento en la incorporación de la perspectiva de género en la política municipal			
Medidas	**Áreas Responsables**	**Áreas Implicadas**	**Indicadores**
1.1.1 Dedicar una partida presupuestaria adecuada para la realización de las acciones incluidas dentro del III Plan de Igualdad.	Igualdad, Economía y Hacienda	Alcaldía Secretaria	% económico dedicado a la realización de las acciones
1.1.2.Divulgar los contenidos del Plan de Igualdad de Oportunidades entre todos los Agentes Sociales, Empresas, Servicios que no pertenezcan directamente al Ayuntamiento y entre la ciudadanía, mediante la distribución del propio Plan, a través de folletos de difusión, reuniones, web municipal, revistas, boletines, etc. en los que se informe de cuáles son los objetivos que se pretenden y de qué manera se ven implicadas todas estas entidades, y establecer un mecanismo de feedback (buzones de sugerencias).	Igualdad, Gabinete de comunicación	Todas	Nª de Planes distribuidos Nª de folletos, dípticos, reuniones y visitas a la web
1.1.3. Incluir en el boletín de Información Municipal de Alfafar (BIM) un monográfico permanente relacionado con la Igualdad de Oportunidades en el municipio de Alfafar.	Igualdad, Gabinete de comunicación	Todas	Nº de noticias publicadas en el BIM
1.1.4. Elaboración de guías con el III Plan accesibles a la ciudadanía en formato papel y cd.	Igualdad, Gabinete de comunicación	Todas	Nª de guías editadas
1.1.5. Elaborar un plan de igualdad para las personas empleadas del ayuntamiento de Alfafar.	Igualdad, Alcaldía	Alcaldía, Personal, Sindicatos	El propio Plan
1.1.6. Revisión de los comités del ayuntamiento desde una óptica paritaria.	Igualdad, secretaria	Todas	Nº de revisiones realizadas Actas de las reuniones realizadas y acuerdos adoptados
1.1.7. Inclusión de la variable sexo en los estudios y estadísticas y en toda la información que se genere, en y desde el Ayuntamiento.	Igualdad	Todas	Nº de estudios y estadísticas desagregados por sexo
1.1.8. Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los medios de comunicación municipales.	Igualdad Gabinete Comunicación	Todas	Nº de noticias publicadas
1.1.9. Proyección equilibrada entre mujeres y hombres en las representaciones escultóricas, nombres de las calles y edificios municipales.	Igualdad Secretaría Urbanismo	Todas	Nº de calles, representaciones escultóricas y edificios
1.1.10. Implicación en la Comisión de Igualdad como herramienta transversal de la que forman parte.	Igualdad	Todas	Nº de reuniones Actas con los acuerdos Nº Acciones planteadas

Ajuntament d' ALFAFAR

ACTUACIÓN Y DESARROLLO DE LAS ESTRATÉGIAS POR ÁREAS

1. ADMINISTRACION LOCAL			
OBJETIVO 2: Sensibilizar y formar en Igualdad a la plantilla del personal del ayuntamiento y corporación política.			
Medidas	**Áreas Responsables**	**Áreas Implicadas**	**Indicadores**
1.2.1. Realización de Cursos de sensibilización a las comisiones y responsables de área en materia de igualdad de género y resolución de conflictos laborales desde una perspectiva de género.	Igualdad	Todas	Nº de Cursos realizados Nº de asistentes Grados de satisfacción Nº Memorias finales
1.2.2 Realización de Curso de sensibilización en materia de igualdad de género a los grupos políticos que forman parte del consistorio.	Igualdad	Grupos políticos	Nº de Cursos realizados Nº de asistentes Grado de satisfacción Nº de memorias finales
1.2.3. Formación a la comisión de igualdad y personal del ayuntamiento en Mainstraiming de genero	Igualdad	Todas	Nº de Cursos realizados Nº de asistentes Grado de satisfacción Nº de memorias finales
1.2.4. Promover la Participación de personal en jornadas, seminarios, congresos organizados por otras entidades sobre temas de género y políticas de igualdad.	Igualdad	Recursos humanos Personal	Nª de Jornadas, seminarios, congresos asistidos Nº de participantes Grado de satisfacción

1. ADMINISTRACION LOCAL			
OBJETIVO 3: Prevención del acoso sexista en el entorno laboral.			
Medidas	**Áreas Responsables**	**Áreas Implicadas**	**Indicadores**
1.3.1. Implantar protocolos de prevención y actuación de acoso sexista y violencia de género en el Ayuntamiento de Alfafar.	Igualdad	Todas	Nº de protocolos realizados

Ajuntament d' ALFAFAR

ACTUACIÓN Y DESARROLLO DE LAS ESTRATÉGIAS POR ÁREAS

1. ADMINISTRACION LOCAL			
OBJETIVO 4: Incorporar el principio de Igualdad de Oportunidades en la ordenación procedimientos administrativos, contratación pública y gestión del departamento de personal.			
Medidas	**Áreas Responsables**	**Áreas Implicadas**	**Indicadores**
1.4.1. Priorizar la contratación de empresas que incluyan en los pliegos de condiciones técnicas y administrativas el compromiso de realizar un trato igual y posean medidas para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Igualdad Economía y Hacienda Contratación	Todas	Nº de contratos
1.4.2. Promover la presencia equilibrada en materia de igualdad en los órganos de selección.	Igualdad Secretaria Contratación	Todas	Nº de mujeres y hombres participantes
1.4.3. Introducir en el temario una unidad sobre igualdad de Oportunidades en cualquier oposición/concurso que convoque el Ayuntamiento.	Igualdad Contratación	Secretaria	Nº de temarios
1.4.4. Revisión de actas, informes, documentos administrativos donde el uso del lenguaje e imágenes no sexistas sea indicador clave de comunicación.	Igualdad	Todas	Nº de actas, informes y documentos revisados
1.4.5. Aplicación de la perspectiva de género en los informes, documentos, investigaciones en cada una de las áreas/departamentos que conforman el Ayuntamiento de Alfafar.	Igualdad Secretaria	Todas	Nº de documentos e investigaciones realizadas
1.4.6. Medición del impacto social de las acciones desarrolladas a través de estudios e investigaciones.	Igualdad	Todas	Investigaciones y estudios realizados
1.4.7 Elaborar los contenidos e imágenes de la Web del Ayuntamiento de Alfafar desde una perspectiva de género	Igualdad	Comunicación	Nº de noticias, contenidos e imágenes

Ajuntament d' ALFAFAR



"La feminización de la pobreza es un hecho. La falta de oportunidades de empleo acordes con la formación, otro. El acoso y, cuando cabe, la violencia, otro más. Todo ello para un colectivo cuyo único defecto visible parece ser el no haber tenido la previsión de nacer con otro sexo."

Amelia Valcárcel, 1950

ACTUACIÓN Y DESARROLLO DE LAS ESTRATÉGIAS POR ÁREAS

2. FORMACION Y EMPLEO			
OBJETIVO 1 Promover activamente el acceso a las mujeres al mundo laboral, así como mejorar sus posibilidades para ocupar puestos en la dirección			
Medidas	**Áreas Responsables**	**Áreas Implicadas**	**Indicadores**
2.1.1. Mejorar la empleabilidad de las mujeres del municipio, prestando especial atención a colectivos con especiales dificultades de inserción derivadas de su situación, como mujeres inmigrantes, de etnia gitana, discapacidad.	Igualdad Empleo	Bienestar social Desarrollo local	Nº de contrataciones efectuadas Nº de mujeres que se benefician de los programas Grado de satisfacción
2.1.2. Creación de itinerarios de inserción laboral para mujeres, especialmente para mujeres víctimas de violencia de género..	Igualdad Empleo	Bienestar social Desarrollo local	Nº de itinerarios atendidos Nº de mujeres participantes Grado de satisfacción
2.1.3. Impulsar los proyectos enmarcados en las iniciativas comunitarias destinados a fomentar la inserción laboral de las mujeres	Igualdad Empleo	Desarrollo local	Nº de proyectos realizados Nº de beneficiarias Grado de satisfacción
2.1.4. Desarrollar estrategias de diversificación profesional para las mujeres en aquellos sectores que estén subrepresentadas	Igualdad Empleo	Todas	Nº de acciones desarrolladas
2.1.5. Promover e incentivar la oferta de empleo municipal sin sesgos sexistas	Igualdad Empleo	Contratación	Nº de ofertas de empleo emitidas

Ajuntament d' ALFAFAR

ACTUACIÓN Y DESARROLLO DE LAS ESTRATÉGIAS POR ÁREAS

2. FORMACION Y EMPLEO			
OBJETIVO 2 Propiciar el conocimiento de las profesionales, emprendedoras y empresarias del municipio			
Medidas	**Áreas Responsables**	**Áreas Implicadas**	**Indicadores**
2.2.1. Reconocer y difundir públicamente modelos de mujeres emprendedoras y empresarias a través de los premios ALFAFAR EN IGUALTAT	Igualdad	Todas	Nº de mujeres candidatas Nº de premios entregados
2.2.2. Generar valor emprendedor femenino mediante la sensibilización y la formación a través de jornadas, charlas y debates.	Igualdad Empleo	Todas	Nª de jornadas, charlas y debates realizados Nº de participantes
2.2.3. Creación de una asociación de mujeres profesionales y emprendedoras, así como el fomento de redes comarcales que promuevan la consolidación y crecimiento de empresas lideradas por mujeres del municipio.	Igualdad Empleo	Todas	Nº de asociaciones creadas Nº de participaciones
2.2.4. Promover ayudas y subvenciones que faciliten la creación de empresas promovidas por las mujeres emprendedoras de Alfafar.	Igualdad Empleo	Desarrollo local Economía y hacienda	Nº de ayudas y subvenciones concedidas Nº de mujeres beneficiarias

Ajuntament d' ALFAFAR

ACTUACIÓN Y DESARROLLO DE LAS ESTRATÉGIAS POR ÁREAS

2. FORMACION Y EMPLEO			
OBJETIVO 3 Desarrollar políticas activas de formación y empleo orientadas a la consecución de mayores oportunidades de acceso, promoción y permanencia en el mercado laboral de las mujeres.			
Medidas	**Áreas Responsables**	**Áreas Implicadas**	**Indicadores**
2.3.1. Promover planes de formación para mujeres, coherentes con las expectativas del mercado de trabajo, adaptándolas a las necesidades concretas de los diversos colectivos (mujeres sin formación básica, jóvenes, adultas, desfavorecidas socialmente, etc.)	Igualdad, Empleo y desarrollo local	Todas	Nº de cursos y talleres Nº de participantes beneficiarios/as Grado de satisfacción
2.3.2 Incluir un módulo de Formación en Igualdad en todas las acciones formativas(F.P.O., E.T., C.O., T.E...) que se lleven a cabo desde el Ayuntamiento	Igualdad, Empleo y desarrollo local	Secretaría	Nº de Temas incluidos
2.3.3 Ofrecer un servicio de guardería a las personas que realicen cursos de formación, charlas, talleres en los cuales estén inscritas	Igualdad, Empleo	Todas	Nº de beneficiarios/as del servicio Grado de satisfacción
2.3.4 Desarrollar un programa formativo de liderazgo y empoderamiento en la toma de decisiones	Igualdad	Empleo y desarrollo local	Nº de cursos, talleres, charlas realizadas Nº de participantes Grado de satisfacción
2.3.5 Formación en nuevas tecnologías que faciliten el empoderamiento y promueva la inserción laboral.	Igualdad	Empleo	Nº de cursos, talleres, charlas realizadas Nº de participantes Grado de satisfacción

Ajuntament d' ALFAFAR

ACTUACIÓN Y DESARROLLO DE LAS ESTRATÉGIAS POR ÁREAS

2. FORMACION Y EMPLEO			
OBJETIVO 4 Promover el principio de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres a través de iniciativas de Responsabilidad Social Corporativa.			
Medidas	**Áreas Responsables**	**Áreas Implicadas**	**Indicadores**
2.4.1 Desarrollar acciones positivas y estrategias para la contratación y promoción de mujeres	Igualdad, Empleo	Todas	Nº de contrataciones conseguidas Nº de mujeres participantes Grado de satisfacción
2.4.2 Sensibilizar a las empresas del municipio en incluir una cláusula en los convenios colectivos de las empresas sobre la no discriminación por razón de sexo.	Igualdad, Empleo y desarrollo local	Todas	Nº de convenios realizados
2.4.3 Creación de distinciones de calidad para empresas que implanten Planes de Igualdad y Conciliación.	Igualdad, Empleo y desarrollo local	Todas	Nº de empresas que obtienen el distintivo
2.4.4 Realizar de encuentros de empresas, sindicados y agentes sociales para el fomento de la conciliación y la mejora de la empleabilidad, así como visibilizar los beneficios de tener planes de igualdad de oportunidades	Igualdad, Empleo y desarrollo local	Todas	Nº de encuentros realizados Nº de participantes
2.4.5 Promover un estudio sobre las desigualdades entre mujeres y hombres en materia de empleo y formación	Igualdad, Empleo	Todas	Nº de estudios Medición del impacto de género

Ajuntament d' ALFAFAR


“Lo personal es político.””
Kate Millet,1969

ACTUACIÓN Y DESARROLLO DE LAS ESTRATÉGIAS POR ÁREAS

3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVO 1 Sensibilizar a la ciudadanía en general, y en particular a los hombres en la asunción de las responsabilidades compartidas con las tareas domésticas, cuidado de ascendentes y descendentes.

Medidas	Áreas Responsables	Áreas Implicadas	Indicadores
3.1.1. Desarrollar una "semana de la corresponsabilidad" en el municipio.	Igualdad	Todas	Nº de actividades programadas Nº participantes Grado de satisfacción
3.1.2. Desarrollar programas educativos en las escuelas infantiles y otros espacios educativos de competencia municipal, así como programas educativos complementarios orientados a incrementar la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidado de las chicas y los chicos.	Igualdad	Todas	Nº talleres Nº de niños y niñas participantes Grado de satisfacción
3.1.3.Desarrollo de acciones formativas y actividades sobre corresponsabilidad dirigidas a infancia, juventud, mujeres y grupos mixtos.	Igualdad	Educación Juventud Infancia	Nº de cursos N participantes Grado de satisfacción
3.1.4 Formar a toda la plantilla del ayuntamiento en conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Corresponsabilidad	Igualdad	Todas	Nº cursos Nº participantes Grado de satisfacción
3.1.5 Realización de Campañasde sensibilización sobre corresponsabilidad doméstico familiar y sobre el valor social y económico del trabajo reproductivo	Igualdad	Todas	Nº Campañas Nº acciones realizadas Nº de participantes
3.1.6 Creación de un servicio de guardería o canguro municipal para atender a los niños y niñas mientras sus madres o padres asistentes a cursos de formación, charlas, jornadas, etc., fuera del horario escolar.	Igualdad	Todas	Nº de niños y niñas que utilizan el recurso Grado de satisfacción con la iniciativa y el servicio

Ajuntament d' ALFAFAR

"- Nosotras no queremos ser princesas. Queremos viajar, jugar, correr y brincar y vestir de rojo, de verde o de violeta. Y no somos flores ¡somos niñas!
Nadie supo qué responder, hasta que al fin habló la más anciana y sabia de todas las hadas madrina allí reunida.
- Es verdad, las princesas no son flores y a partir de ahora mismo podrán ser lo que quieran ser.
Todos aplaudieron, excepto un príncipe azul que con el gesto muy serio, preguntó:
- ¿Y qué hacemos ahora los príncipes azules?
La anciana se quedó pensativa antes de responder:
- "Vosotros podréis vestir de rosa."

Raquel Díaz Reguera, 2010

¿Hay algo más aburrido que ser una princesa rosa?

ACTUACIÓN Y DESARROLLO DE LAS ESTRATÉGIAS POR ÁREAS

4. EDUCACION, CULTURA Y DEPORTES			
OBJETIVO 1 Sensibilizar y fomentar la integración de la IGUALDAD en sus programas educativos en los centros escolares e IES del municipio de Alfafar.			
Medidas	**Áreas Responsables**	**Áreas Implicadas**	**Indicadores**
4.1.1.Realizar una investigación sobre el uso sexista de los juguetes en el ámbito publico-privado	Igualdad Educación	Juventud Infancia	Nº de materiales creados Nº de investigaciones realizadas Nº de publicaciones o difusiones del estudio
4.1.2. Promover una campaña de sensibilización sobre el uso no sexista del juego/juguete como instrumento lúdico que interviene en la formación de la identidad de niñas y niños	Igualdad Educación	Juventud Infancia	Nº de campañas realizadas
4.1.3.Formar en Educación afectivo sexual a las/os jóvenes como medida de prevención de la violencias	Igualdad Juventud	Educación	Nº de cursos, talleres y charlas realizadas Nº de Participantes Grado de satisfacción
4.1.4. Visibilizar y fomentar dentro de los centros escolares y el IES la aportación de las mujeres y la perspectiva de género en los distintos campos del saber.	Igualdad Educación	Juventud Infancia Cultura	Nº de talleres realizados Nº de alumnado participante Grado de satisfacción
4.1.5.Creación de concursos y premios escolares donde se valore la aportación de las mujeres en los diversos campos del saber.	Igualdad Educación	Juventud Infancia Cultura	Nº de concursos y premios realizados Nº candidaturas presentadas Nº ganadoras/es Grado de satisfacción de la actividad
4.1.6. Formar al profesorado, equipos directivos y personal laboral en coeducación.	Igualdad Educación	Todas	Nº de cursos realizados Nº de participantes Grado de satisfacción
4.1.7. Realización de charlas coeductativas para madres y padres del municipio.	Igualdad Educación	Juventud Infancia Cultura	Nº de charlas Nº de exposiciones Nº de participantes Grado de satisfacción
4.1.8. Realizar estudios para definir la realidad y necesidades que en torno a la coeducación se presentan en los centros educativos, así como entre el personal educador y las asociaciones de madres y padres.	Igualdad Educación	Juventud Infancia	Nº de estudios realizados

ACTUACIÓN Y DESARROLLO DE LAS ESTRATÉGIAS POR ÁREAS

4.1.9. Introducir actividades educativas igualitarias en las escuelas de verano promocionadas por el ayuntamiento de Alfafar.	Igualdad Educación	Juventud Infancia	Nº de actividades Nº de participantes
4.1.10. Organización de una jornada educativa que integre a todos los agentes clave en materia de educación, donde se analicen la inclusión y buenas practicas desarrolladas en sus centros.	Igualdad Educación	Juventud Infancia	Nº de participantes en la jornada Grado de satisfacción
4.1.11. Elaboración de una guía dirigida al profesorado, sobre materiales didácticos, recursos audiovisuales, aplicaciones informáticas que les sirva para prevenir en los contextos escolares las desigualdades de género.	Igualdad Educación	Todas	Nº de guías editadas y publicadas
4.1.12 Realización de talleres coeducativos dirigidos a los y las niñas en los diferentes centro escolares del municipio.	Igualdad Educación	Todas	Nº talleres Nº alumnado participante Grado de satisfacción
4.1.13 Promover materiales sobre el juego como elemento y crecimiento en igualdad	Igualdad Educación	Todas	Nº de materiales recomendados Uso de dichos materiales Grado de satisfacción

4. EDUCACION, CULTURA Y DEPORTES			
OBJETIVO 2 Visibilizar el papel de las mujeres a lo largo de la historia en los diferentes campos de la cultura, así como promocionar la cultura desde la perspectiva de género.			
Medidas	**Áreas Responsables**	**Áreas Implicadas**	**Indicadores**
4.2.1. Adquirir y difundir a través de la bibliotecas municipal una colección de material no sexista y/o que promueva la Igualdad.	Igualdad Cultura	Educación	Nº de libros, cuentos, materiales adquiridos Nº de usuarios/as de la biblioteca desagregado por sexo
4.2.2. Promocionar a través de la animación lectora dentro de la Biblioteca, los derechos humanos, la igualdad de oportunidades, la coeducación, etc.	Igualdad Cultura	Educación	Nº de acciones realizadas
4.2.3. Realizar exposiciones, ciclos de conferencias, cine-fórum que doten de valor las diferentes aportaciones de las mujeres a los campos del saber.	Igualdad Cultura	Todas	Nº Exposiciones, conferencias, cine-fórum realizados Nº de participantes Grado de satisfacción
4.2.4. Fomento de la producción literaria y creadora realizada por mujeres, a partir de la creación de premios: creación literaria, artes plásticas, certámenes, muestras… que reflejen los avances en la igualdad entre mujeres y hombres	Igualdad Cultura	Educación	Nº Premios convocados Nº de candidaturas

Ajuntament d' ALFAFAR

ACTUACIÓN Y DESARROLLO DE LAS ESTRATÉGIAS POR ÁREAS

4.2.5. Promover en las asociaciones y ciudadanía del municipio la supresión de estereotipos de género a través de la cultura.	Igualdad Cultura	Movimiento Asociativo Participación Ciudadana	Nº de acciones promovidas con tal fin
4.2.6.Elaborar un listado de mujeres del municipio expertas en los ámbitos de la cultura.	Igualdad Cultura	Todas	Nº de mujeres incorporadas en la lista
4.2.7. Realización de concursos artísticos y culturales de fomento de la igualdad, desde las asociaciones culturales del municipio	Igualdad Cultura	Todas	Nº de concursos realizados Nº de participantes Grado de satisfacción
4.2.8 Impartición de talleres para la detección de contenidos sexistas en las tradiciones y manifestaciones artísticas y culturales para la supresión de los estereotipos de género en las actividades festivas de los diferentes barrios del municipio así como sus fiestas locales.	Igualdad Cultura	Todas	Nº de talleres realizados Nº de participantes Grado de necesidades detectadas
4.2.9 Elaborar un informe donde se recoja el impacto de genero de las acciones desarrolladas dentro del área de cultura.	Igualdad Cultura	Todas	Informe detectado Numero de necesidades detectadas Impacto de genero de la investigación

4. EDUCACION, CULTURA Y DEPORTES

OBJETIVO 3 Integrar la perspectiva de genero en los deportes municipales, así como crear nuevas escuelas Deportivas donde se fomente la igualdad en la pràctica Deportiva.

Medidas	Áreas Responsables	Áreas Implicadas	Indicadores
4.3.1 Fomentar en las pruebas deportivas que se organicen en la localidad, la práctica del deporte mixto, o cuando esto no sea posible, que existan pruebas para categorías femeninas y Masculinas.	Igualdad Deportes	Movimiento Asociativo Participación Ciudadana	Nº de acciones realizadas Nº de campañas de sensibilización
4.3.2 Incluir como criterio de valoración en la adjudicación de subvenciones la creación y promoción de equipos de mujeres donde éstas estén subrepresentadas y de actividades deportivas con una participación equilibrada de mujeres y hombres.	Igualdad Deportes	Todas	Nº de subvenciones otorgadas
4.3.3 Fomentar en las escuelas y asociaciones deportivas que desagreguen datos por sexos, para la medición del impacto de género en los deportes.	Igualdad Deportes	Todas	Nº de participantes desagregados por sexos

Ajuntament d' ALFAFAR



"Los movimientos sociales deben unir las energías creativas y afirmativas de las personas, no sólo reiterar los daños y producir una identidad como sujetos del daño. Sin duda, no negaría que hay formas extremas, persistentes y malignas de victimización, pero adoptar esta perspectiva en un movimiento social es contraproducente.."

Judith Butler

ACTUACIÓN Y DESARROLLO DE LAS ESTRATÉGIAS POR ÁREAS

.

5. MOVIMIENTO ASOCIATIVO			
OBJETIVO 1. Impulsar dentro de las asociaciones la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.			
Medidas	**Áreas Responsables**	**Áreas Implicadas**	**Indicadores**
5.1.1 Fomentar la participación de mujeres y hombres en las diferentes organizaciones políticas, sociales, económicas, deportivas, culturales activas del municipio de Alfafar.	Igualdad Participación ciudadana	Todas	Nº de mujeres y hombres que participan en asociaciones del municipio Grado de satisfacción
5.1.2 Realizar un encuentro entre las asociaciones que visibilice a las mujeres representativas de la historia en la cultura, deporte, religión y respondan a contenidos del movimiento asociativo.	Igualdad Participación ciudadana	Todas	Nº de participantes Grado de satisfacción Medición del impacto de la acción
5.1.3 Creación de la figura de corresponsales que dinamicen a la juventud del municipio en temas de igualdad de oportunidades	Igualdad Participación ciudadana	Todas	Nº de corresponsales Propuesta de temáticas a trabajar
5.1.4 Formación a los corresponsales en sensibilización en Igualdad de Oportunidades y Prevención de la violencia de genero	Igualdad Participación ciudadana	Todas	Nº cursos Nº de participantes Grado de satisfacción
5.1.5 Conmemorar la semana de la mujer implicando a todas las asociaciones del municipio, a través de actividades inclusivas e igualitarias.	Igualdad Participación ciudadana	Todas	Nº de acciones a realizar dentro de la semana de la mujer Nº de participantes Grado de satisfacción

Ajuntament d' ALFAFAR


"El camino no es idéntico para todas, a veces se alarga o se retrasa, otras ocasiones encontramos atajos, pero lo que sí es seguro es que nos toca seguir, seguir caminando para encontrar a otras y a otros que quieran unirse y, sobre todo, encontrarnos a nosotras mismas."
Marcela Lagarde

ACTUACIÓN Y DESARROLLO DE LAS ESTRATÉGIAS POR ÁREAS

6. VIOLENCIA DE GÉNERO			
OBJETIVO 1 Facilitar una atención integral y efectiva a las victimas violencia de genero.			
Medidas	**Áreas Responsables**	**Áreas Implicadas**	**Indicadores**
6.1.1 Realización de atenciones individuales a las mujeres víctimas violencia de género	Igualdad Bienestar social	Todas	Nº de atenciones Realizadas Grado de satisfacción
6.1.2 Realización de talleres grupales que generen apoyos y redes entre las mujeres asistentes al taller	Igualdad Bienestar social	Todas	Nº de talleres realizados Nº de mujeres participantes Grado de satisfacción
6.1.3 Coordinación con todas las áreas municipales para dotar de herramientas y recursos, y realizar una correcta derivación a otras áreas necesario para los procesos de mejora	Igualdad	Todas	Nº de reuniones Nº de derivaciones
6.1.4 Dotar de un servicio jurídico a las victimas violencia de genero	Igualdad	Todas	Nº de atenciones
6.1.5 Proporcionar ayudas económicas a las victimas violencia de género en situación de emergencia	Igualdad	Todas	Nº de becas o ayudas económicas otorgadas
6.1.6 Elaboración de un protocolo a derivación y actuación que coordine a todos los agentes implicados en la detección y atención de victimas violencia de genero	Igualdad Bienestar social	Todas	Nº de casos detectados

Ajuntament d' ALFAFAR

ACTUACIÓN Y DESARROLLO DE LAS ESTRATÉGIAS POR ÁREAS

6. VIOLENCIA DE GÉNERO			
OBJETIVO 2 Sensibilizar a la población de alfafar sobre violència de genero			
Medidas	**Áreas Responsables**	**Áreas Implicadas**	**Indicadores**
6.2.1 Formación a toda la plantilla del ayuntamiento en materia de violencia de genero	Igualdad	Todas	Nº cursos realizados Nº de participantes Grado de satisfacción
6.2.2 Conmemoración del día internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres	Igualdad	Todas	Nº de actos realizados
6.2.3 Realización de campañas a través de las redes sociales, para el fomento de Tolerancia cero hacia la violencia de genero	Igualdad Gabinete de comunicación	Todas	Nº de campañas realizadas Medición del impacto de las campaña
6.2.4 Actualización y difusión del I Plan Municipal Contra la Violencia de género	Igualdad Bienestar social	Todas	Grado de mejora en las actuaciones contra la violencia de genero
6.2.5 Incluir un módulo de violencia de género en la programación de la Escuela de adultos	Igualdad Educación	Todas	Nº temas incluidos en el modulo
6.2.6 Formar a todos los y las docentes de los centros escolares y IES, en materia de Detección y prevención en violencia de genero	Igualdad Educación	Todas	Nº de cursos o talleres realizados Nº de participantes
6.2.7 Elaborar e implantar protocolos de detección y prevención de casos de violencia de género en población juvenil dentro de los institutos	Igualdad Educación	Todas	Nº de casos detectados en el IES Nº de intervenciones realizadas a raíz de la detección Grado de mejora de las actuaciones incluidas en el protocolo

Ajuntament d' ALFAFAR

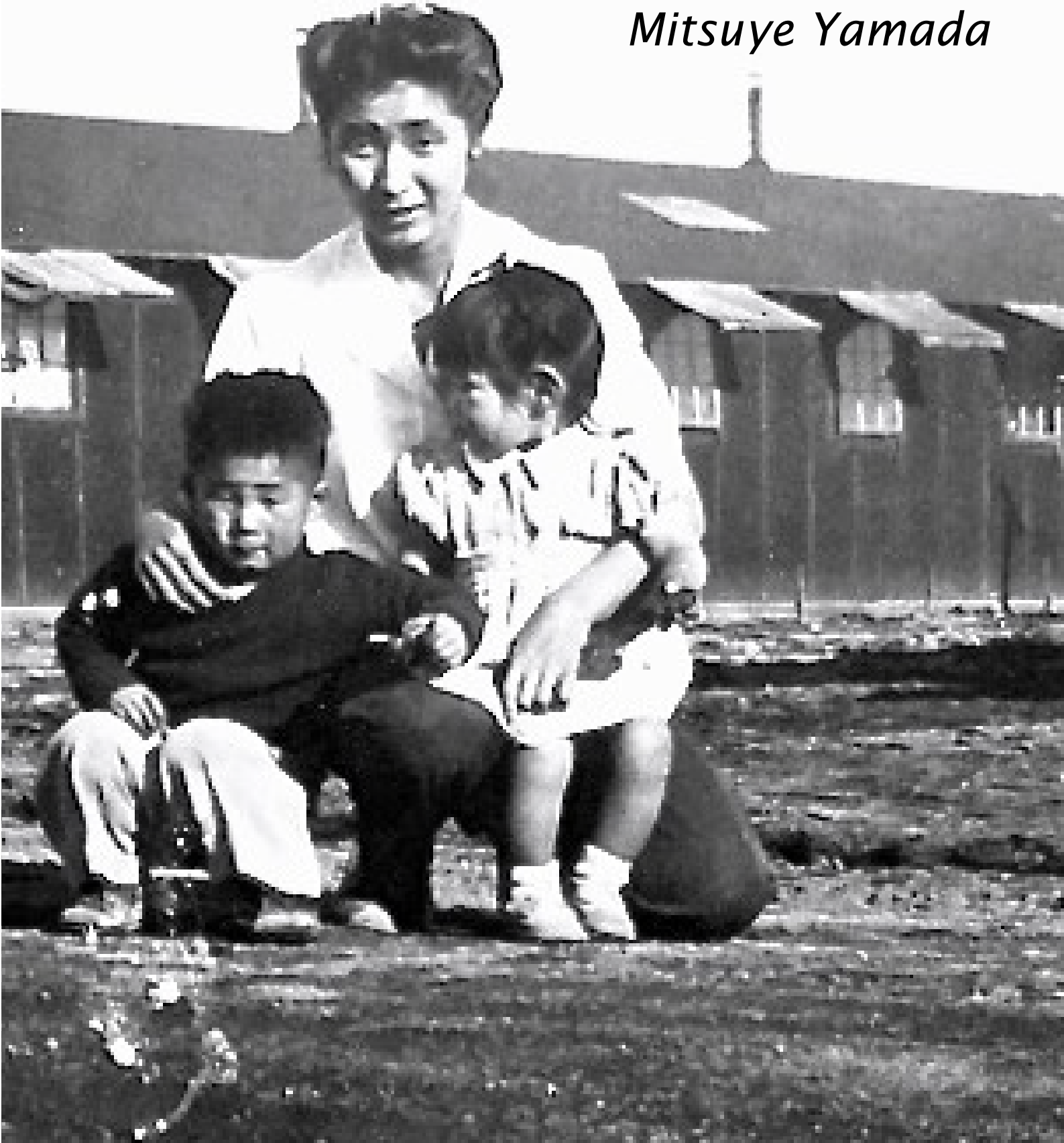
ACTUACIÓN Y DESARROLLO DE LAS ESTRATÉGIAS POR ÁREAS

6.2.8 Realización de talleres, charlas, jornadas para la prevención y sensibilización en violencia de género en población juvenil del municipio	Igualdad Educación Seguridad Ciudadana	Juventud Seguridad Ciudadana	Nº de actividades realizadas Nº de alumnado participante Nº de profesorado implicado
6.2.9 Realización de mesas redondas y/o jornadas con todos los agentes implicados en la prevención de la violencia de género.	Igualdad	Igualdad Servicios Sociales Seguridad Ciudadana	Nº de actividades realizadas Nº de participantes Nº de profesorado implicado
6.2.10 Potenciar la formación a la policía local del municipio en sensibilización y actuación con victimas violencia de género desde la perspectiva de género	Igualdad Seguridad ciudadana	Todas	Nº de cursos realizados Nº de participantes
6.2.11 Realización de terapia grupal para hombres (nuevas masculinidades) como herramienta de prevención y empoderamiento real para la lucha contra la desigualdad	Igualdad	Todas	Nº de terapias grupales realizadas Nº de participantes Grado se satisfacción

Ajuntament d' ALFAFAR

"Reconocer nuestra propia invisibilidad significa encontrar por fin el camino hacia la visibilidad."

Mitsuye Yamada



ACTUACIÓN Y DESARROLLO DE LAS ESTRATÉGIAS POR ÁREAS

7. URBANISMO, PATRIMONIO, MOVILIDAD Y VIVIENDA			
OBJETIVO 1 Incorporar la perspectiva de género en las políticas urbanísticas, medioambientales, En el municipio			
Medidas	**Áreas Responsables**	**Áreas Implicadas**	**Indicadores**
7.1.1 Solicitar a las empresas que entren en procesos de contratación pública con el área de urbanismo del ayuntamiento, cuenten con un plan de igualdad de oportunidades	Igualdad Urbanismo	Todas	Nº de empresas que entran en concurso Nº de empresas que tienen planes de igualdad
7.1.2 Generar iniciativas empresariales que promoviesen la empleabilidad femenina y la integración de mujeres supervivientes victimas de genero	Igualdad Urbanismo	Todas	Nº de acciones realizadas Grado de repercusión de las iniciativas puestas en marcha
7.1.3 Priorizar el acceso a las viviendas sociales o de protección oficial a las mujeres en riesgo de exclusión social	Igualdad Urbanismo	Todas	Nº de solicitud de viviendas Nº de viviendas vacías de protección oficial Grado de inserción social de las víctimas
7.1.4 Mejora de los espacios públicos del municipio para aumentar la seguridad ciudadana y en especial adopción de medidas para promover la protección de las mujeres	Igualdad Urbanismo	Todas	Itinerarios seguros del municipio Nº de medidas adoptadas para mejorar la seguridad



"¿Sabías que el 85% de los psicofármacos (ansiolíticos y antidepresivos) que se recetan en España se administran a mujeres?"

Dra. Carme Valls

ACTUACIÓN Y DESARROLLO DE LAS ESTRATÉGIAS POR ÁREAS

8. SALUD			
OBJETIVO 1 Fomentar acciones políticas, sociales y sanitarias para visibilizar y reducir las desigualdades e inequidades de género			
Medidas	**Áreas Responsables**	**Áreas Implicadas**	**Indicadores**
8.1.1 Obtener los datos desagregados por sexo en el centro de salud del municipio	Igualdad Sanidad	Todas	Nº de mujeres y hombres atendidas y atendidos en el centro de salud
8.1.2 Realizar un informe donde se identifiquen la morbilidad diferencial por sexo, así como las desigualdades de género en el estado de salud	Igualdad Sanidad	Todas	Impacto de la medición Nº de necesidades detectadas
8.1.3 Analizar la correlación entre los factores determinantes de género y su distribución por edad, clase social, situación laboral, etnia, cultura.	Igualdad Sanidad	Todas	Grado de correlación

Ajuntament d'ALFAFAR

ACTUACIÓN Y DESARROLLO DE LAS ESTRATÉGIAS POR ÁREAS

8. SALUD			
OBJETIVO2 Promover la salud integral (bienestar físico, psicológico y social) de las mujeres a lo largo las diferentes etapas evolutivas.			
Medidas	**Áreas Responsables**	**Áreas Implicadas**	**Indicadores**
8.2.1 Integrar la perspectiva de género en todos los temas relativos a la salud	Igualdad Sanidad	Todas	Impacto de las acciones
8.2.2 Formar a los profesionales sanitarios del municipio en conceptos de salud y genero	Igualdad Sanidad	Todas	Nº de cursos realizados Nº de participantes Grado de satisfacción
8.2.3 Promover el autocuidado y los hábitos saludables a través de talleres de autoestima y empoderamiento	Igualdad Sanidad	Todas	Nº de acciones realizadas para tal fin Nº de participantes
8.2.4 Coordinación del centro de salud y la concejalía de igualdad para la realización de jornadas, talleres y charlas sobre: prevención de embarazos no deseados, enfermedades de transmisión sexual, trastornos de la conducta alimentaria, menopausia, automedicación.	Igualdad Sanidad	Todas	Nº de acciones realizadas Grado de satisfacción
8.2.5 Realizar acciones de sensibilización en torno a la educación afectivo sexual	Igualdad Sanidad	Educación Juventud	Nº de acciones realizadas Grado de satisfacción
8.2.6 Realizar campañas de sensibilización sobre la maternidad y la toma de decisiones: métodos anticonceptivos, aborto, lactancia o no	Igualdad Sanidad	Todas	Nº de acciones realizadas Grado de satisfacción
8.2.7 Realizar talleres y charlas para la sensibilización de hábitos saludables y la prevención del consumo de drogas, alcohol, alimentación saludable en la población juvenil del municipio	Igualdad Sanidad	Educación Juventud	Nº de talleres y charlas Nº de participantes

Ajuntament d'ALFAFAR



Temporalización

TEMPORALIZACIÓN

1.ADMINISTRACION LOCAL				
OBJETIVO 1 Promover un compromiso por parte de la corporación política y técnica del ayuntamiento en la incorporación de la perspectiva de género en la política municipal				
Medidas	**2016-2017**	**2017-2018**	**2018-2019**	**2019-2020**
1.1.1 Dedicar una partida presupuestaria adecuada para la realización de las acciones incluidas dentro del plan de igualdad.	X	X	X	X
1.1.2.Divulgar los contenidos del Plan de Igualdad de Oportunidades entre todos los Agentes Sociales, Empresas, Servicios que no pertenezcan directamente al Ayuntamiento y entre la ciudadanía, mediante la distribución del propio Plan, a través de folletos de difusión, reuniones, web municipal, revistas, boletines, etc. en los que se informe de cuáles son los objetivos que se pretenden y de qué manera se ven implicadas todas estas entidades, y establecer un mecanismo de feedback (buzones de sugerencias).	X	X		
1.1.3. Incluir en el boletín de Información Municipal de Alfafar (BIM) un monográfico permanente relacionado con la Igualdad de Oportunidades en el municipio de Alfafar.	X	X	X	
1.1.4. Elaboración de guías con el III Plan accesibles a la ciudadanía en formato papel y cd.	X			
1.1.5. Elaborar un plan de igualdad para las personas empleadas del ayuntamiento de Alfafar.	X			
1.1.6. Revisión de los comités del ayuntamiento desde una óptica paritaria.		X		
1.1.7. Inclusión de la variable sexo en los estudios y estadísticas y en toda la información que se genere, en y desde el Ayuntamiento.	X	X	X	X
1.1.8. Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los medios de comunicación municipales.	X	X	X	X
1.1.9. Proyección equilibrada entre mujeres y hombres en las representaciones escultóricas, nombres de las calles y edificios municipales.	X	X	X	X
1.1.10. Implicación en la Comisión de Igualdad como herramienta transversal de la que forman parte.	X	X	X	X

TEMPORALIZACIÓN

1.ADMINISTRACION LOCAL				
OBJETIVO 2 Sensibilizar y formar en Igualdad a la plantilla del personal del ayuntamiento y corporación política.				
Medidas	**2016-2017**	**2017-2018**	**2018-2019**	**2019-2020**
1.2.1. Realización de Cursos de sensibilización a las comisiones y responsables de área en materia de igualdad de género y resolución de conflictos laborales desde una perspectiva de género.	X	X	X	X
1.2.2 Realización de Curso de sensibilización en materia de igualdad de género a los grupos políticos que forman parte del consistorio.	X	X		
1.2.3. Formación a la comisión de igualdad y personal del ayuntamiento en Mainstraiming de genero	X	X		
1.2.4. Promover la Participación de personal en jornadas, seminarios, congresos organizados por otras entidades sobre temas de género y políticas de igualdad.	X	X	X	X

1.ADMINISTRACION LOCAL				
OBJETIVO 3. Prevención del acoso sexista en el entorno laboral				
Medidas	**2016-2017**	**2017-2018**	**2018-2019**	**2019-2020**
1.3.1. Implantar protocolos de prevención y actuación de acoso sexista y violencia de género en el Ayuntamiento de Alfafar.	X	X	X	X

TEMPORALIZACIÓN

1.ADMINISTRACION LOCAL				
OBJETIVO 4 Incorporar el principio de igualdad de oportunidades en la ordenación, procedimientos administrativos, contratación pública y gestión del departamento de personal				
Medidas	**2016-2017**	**2017-2018**	**2018-2019**	**2019-2020**
1.4.1. Priorizar la contratación de empresas que incluyan en los pliegos de condiciones técnicas y administrativas el compromiso de realizar un trato igual y posean medidas para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	X	X	X	X
1.4.2. Promover la presencia equilibrada en materia de igualdad en los órganos de selección.	X	X	X	X
1.4.3. Introducir en el temario una unidad sobre igualdad de Oportunidades en cualquier oposición/concurso que convoque el Ayuntamiento.	X	X	X	X
1.4.4. Revisión de actas, informes, documentos administrativos donde el uso del lenguaje e imágenes no sexistas sea indicador clave de comunicación.	X	X	X	X
1.4.5. Aplicación de la perspectiva de género en los informes, documentos, investigaciones en cada una de las áreas/departamentos que conforman el Ayuntamiento de Alfafar.	X	X	X	X
1.4.6. Medición del impacto social de las acciones desarrolladas a través de estudios e investigaciones.				X
1.4.7 Elaborar los contenidos e imágenes de la Web del Ayuntamiento de Alfafar desde una perspectiva de género.	X	X	X	X

Ajuntament d' ALFAFAR

TEMPORALIZACIÓN

2. FORMACIÓN Y EMPLEO				
OBJETIVO 1 Promover activamente el acceso a las mujeres al mundo laboral, así como mejorar sus posibilidades para ocupar puestos en la dirección				
Medidas	**2016-2017**	**2017-2018**	**2018-2019**	**2019-2020**
2.1.1. Mejorar la empleabilidad de las mujeres del municipio, prestando especial atención a colectivos con especiales dificultades de inserción derivadas de su situación, como mujeres inmigrantes, de etnia gitana, discapacidad.	X	X	X	X
2.1.2. Creación de itinerarios de inserción laboral para mujeres, especialmente para mujeres víctimas de violencia de género.	X	X	X	X
2.1.3. Impulsar los proyectos enmarcados en las iniciativas comunitarias destinados a fomentar la inserción laboral de las mujeres	X	X	X	X
2.1.4. Desarrollar estrategias de diversificación profesional para las mujeres en aquellos sectores que estén subrepresentadas	X	X	X	X
2.1.5. Promover e incentivar la oferta de empleo municipal sin sesgos sexistas	X	X	X	X

2. FORMACIÓN Y EMPLEO				
OBJETIVO 2 Propiciar el conocimiento de las profesionales, emprendedoras y empresarias del municipio				
Medidas	**2016-2017**	**2017-2018**	**2018-2019**	**2019-2020**
2.2.1. Reconocer y difundir públicamente modelos de mujeres emprendedoras y empresarias a través de los premios ALFAFAR EN IGUALTAT	X	X	X	X
2.2.2. Generar valor emprendedor femenino mediante la sensibilización y la formación a través de jornadas, charlas y debates.	X	X	X	
2.2.3. Creación de una asociación de mujeres profesionales y emprendedoras, así como el fomento de redes comarcales que promuevan la consolidación y crecimiento de empresas lideradas por mujeres del municipio.		X	X	X
2.2.4. Promover ayudas y subvenciones que faciliten la creación de empresas promovidas por las mujeres emprendedoras de Alfafar.	X	X	X	X

TEMPORALIZACIÓN

2. FORMACIÓN Y EMPLEO				
OBJETIVO 3 Desarrollar políticas activas de formación y empleo orientadas a la consecución de mayores oportunidades de acceso, promoción y permanencia en el mercado laboral de las mujeres.				
Medidas	**2016-2017**	**2017-2018**	**2018-2019**	**2019-2020**
2.3.1 Promover planes de formación para mujeres, coherentes con las expectativas del mercado de trabajo, adaptándolas a las necesidades concretas de los diversos colectivos (mujeres sin formación básica, jóvenes, adultas, desfavorecidas socialmente, etc.)	X	X	X	X
2.3.2 Incluir un módulo de Formación en Igualdad en todas las acciones formativas (F.P.O., E.T., C.O., T.E...) que se lleven a cabo desde el Ayuntamiento	X	X	X	X
2.3.3 Ofrecer un servicio de guardería a las personas que realicen cursos de formación, charlas, talleres en los cuales estén inscritas	X	X	X	X
2.3.4 Desarrollar un programa formativo de liderazgo y empoderamiento en la toma de decisiones		X	X	
2.3.5 Formación en nuevas tecnologías que faciliten el empoderamiento y promueva la inserción laboral.	X	X	X	X

2. FORMACIÓN Y EMPLEO				
OBJETIVO 4 Promover el principio de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres a través de iniciativas de Responsabilidad Social Corporativa.				
Medidas	**2016-2017**	**2017-2018**	**2018-2019**	**2019-2020**
2.4.1 Desarrollar acciones positivas y estrategias para la contratación y promoción de mujeres	X	X	X	X
2.4.2 Sensibilizar a las empresas del municipio en incluir una cláusula en los convenios colectivos de las empresas sobre la no discriminación por razón de sexo.	X	X	X	X
2.4.3 Creación de distinciones de calidad para empresas que implanten Planes de Igualdad y Conciliación.	X	X	X	X
2.4.4 Realizar de encuentros de empresas, sindicados y agentes sociales para el fomento de la conciliación y la mejora de la empleabilidad, así como visibilizar los beneficios de tener planes de igualdad de oportunidades		X	X	X
2.4.5 Promover un estudio sobre las desigualdades entre mujeres y hombres en materia de empleo y formación.			X	

TEMPORALIZACIÓN

3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. CORRESPONSABILIDAD.				
OBJETIVO 1 Sensibilizar a la ciudadanía en general, y en particular a los hombres en la asunción de las responsabilidades compartidas con las tareas domésticas, cuidado de ascendentes y descendentes.				
Medidas	**2016-2017**	**2017-2018**	**2018-2019**	**2019-2020**
3.1.1. Desarrollar una "semana de la corresponsabilidad" en el municipio.		X	X	X
3.1.2. Desarrollar programas educativos en las escuelas infantiles y otros espacios educativos de competencia municipal, así como programas educativos complementarios orientados a incrementar la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidado de las chicas y los chicos	X	X	X	
3.1.3.Desarrollo de acciones formativas y actividades sobre corresponsabilidad dirigidas a infancia, juventud, mujeres y grupos mixtos.		X	X	
3.1.4 Formar a toda la plantilla del ayuntamiento en conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Corresponsabilidad.		X		
3.1.5 Realización de Campañas de sensibilización sobre corresponsabilidad doméstico familiar y sobre el valor social y económico del trabajo reproductivo	X	X	X	X
3.1.6 Creación de un servicio de guardería o canguro municipal para atender a los niños y niñas mientras sus madres o padres asistentes a cursos de formación, charlas, jornadas, etc., fuera del horario escolar.	X	X	X	X

Ajuntament d' ALFAFAR

TEMPORALIZACIÓN

4. EDUCACION, CULTURA Y DEPORTES				
OBJETIVO 1 Sensibilizar y fomentar la integración de la IGUALDAD en sus programas educativos en los centros escolares e IES del municipio de Alfafar.				
Medidas	**2016-2017**	**2017-2018**	**2018-2019**	**2019-2020**
4.1.1. Realizar una investigación sobre el uso sexista de los juguetes en el ámbito publico-privado			X	
4.1.2. Promover una campaña de sensibilización sobre el uso no sexista del juego/juguete como instrumento lúdico que interviene en la formación de la identidad de niñas y niños		X		
4.1.3.Formar en Educación afectivo sexual a las/os jóvenes como medida de prevención de la violencia		X		
4.1.4. Visibilizar y fomentar dentro de los centros escolares y el IES la aportación de las mujeres y la perspectiva de género en los distintos campos del saber.		X	X	
4.1.5.Creación de concursos y premios escolares donde se valore la aportación de las mujeres en los diversos campos del saber		X		
4.1.6. Formar al profesorado, equipos directivos y personal laboral en coeducación	X	X	X	X
4.1.7. Realización de charlas coeductativas para madres y padres del municipio.	X	X	X	X
4.1.8. Realizar estudios para definir la realidad y necesidades que en torno a la coeducación se presentan en los centros educativos, así como entre el personal educador y las asociaciones de madres y padres				X
4.1.9. Introducir actividades educativas igualitarias en las escuelas de verano promocionadas por el ayuntamiento de Alfafar	X	X	X	X
4.1.10. Organización de una jornada educativa que integre a todos los agentes clave en materia de educación, donde se analicen la inclusión y buenas practicas desarrolladas en sus centros.			X	

TEMPORALIZACIÓN

4.1.11. Elaboración de una guía dirigida al profesorado, sobre materiales didácticos, recursos audiovisuales, aplicaciones informáticas que les sirva para prevenir en los contextos escolares las desigualdades de género.			X	
4.1.12 Realización de talleres coeducativos dirigidos a los y las niñas en los diferentes centro escolares del municipio	X	X	X	X
4.1.13 Promover materiales sobre el juego como elemento y crecimiento en igualdad	X	X	X	X

4. EDUCACION, CULTURA Y DEPORTES				
OBJETIVO 2 Visibilizar el papel de las mujeres a lo largo de la historia en los diferentes campos de la cultura, así como promocionar la cultura desde la perspectiva de género.				
Medidas	**2016-2017**	**2017-2018**	**2018-2019**	**2019-2020**
4.2.1. Adquirir y difundir a través de la bibliotecas municipal una colección de material no sexista y/o que promueva la Igualdad.		X	X	
4.2.2. Promocionar a través de la animación lectora dentro de la Biblioteca, los derechos humanos, la igualdad de oportunidades, la coeducación, etc..		X	X	
4.2.3. Realizar exposiciones, ciclos de conferencias, cine-fórum que doten de valor las diferentes aportaciones de las mujeres a los campos del saber.		X	X	X
4.2.4.Fomento de la producción literaria y creadora realizada por mujeres, a partir de la creación de premios: creación literaria, artes plásticas, certámenes, muestras… que reflejen los avances en la igualdad entre mujeres y hombres		X	X	
4.2.5. Promover en las asociaciones y ciudadanía del municipio la supresión de estereotipos de género a través de la cultura.		X		
4.2.6.Elaborar un listado de mujeres del municipio expertas en los ámbitos de la cultura.	X	X	X	X
4.2.7. Realización de concursos artísticos y culturales de fomento de la igualdad, desde las asociaciones culturales del municipio	X	X	X	X

Ajuntament d' ALFAFAR

TEMPORALIZACIÓN

4.2.8 Impartición de talleres para la detección de contenidos sexistas en las tradiciones y manifestaciones artísticas y culturales para la supresión de los estereotipos de género en las actividades festivas de los diferentes barrios del municipio así como sus fiestas locales.	X	X	X	X
4.2.9 Elaborar un informe donde se recoja el impacto de genero de las acciones desarrolladas dentro del área de cultura			X	X
4.2.10 Potenciar acuerdos entre el centro educativo y las editoriales en la elección de libros de texto comprometidos con la igualdad	X	X	X	X

4. EDUCACION, CULTURA Y DEPORTES				
OBJETIVO 3 Integrar la perspectiva de género en los deportes municipales, así como crear nuevas escuelas deportivas municipales donde se fomente la igualdad en la práctica deportiva.				
Medidas	**2016-2017**	**2017-2018**	**2018-2019**	**2019-2020**
4.3.1 Fomentar en las pruebas deportivas que se organicen en la localidad, la práctica del deporte mixto, o cuando esto no sea posible, que existan pruebas para categorías femeninas y masculinas.		X	X	X
4.3.2 Incluir como criterio de valoración en la adjudicación de subvenciones la creación y promoción de equipos de mujeres donde éstas estén subrepresentadas y de actividades deportivas con una participación equilibrada de mujeres y hombres.	X	X	X	X
4.3.3 Fomentar en las escuelas y asociaciones deportivas que desagreguen datos por sexos, para la medición del impacto de género en los deportes	X	X	X	X

TEMPORALIZACIÓN

5.MOVIMIENTO ASOCIATIVO				
OBJETIVO 1. Impulsar dentro de las asociaciones la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.				
Medidas	**2016-2017**	**2017-2018**	**2018-2019**	**2019-2020**
5.1.1 Fomentar la participación de mujeres y hombres en las diferentes organizaciones políticas, sociales, económicas, deportivas, culturales activas del municipio de Alfafar.		X	X	
5.1.2 Realizar de un encuentro entre las asociaciones que visibilice a las mujeres representativas de la historia en la cultura, deporte, religión y respondan a contenidos del movimiento asociativo		X		
5.1.3 Creación de la figura de corresponsales que dinamicen a la juventud del municipio en temas de igualdad de oportunidades	X	X		
5.1.4 Formación a los corresponsales en sensibilización en Igualdad de Oportunidades y Prevención de la violencia de genero	X	X		
5.1.5 Conmemorar la semana de la mujer implicando a todas las asociaciones del municipio, a través de actividades inclusivas e igualitarias	X	X	X	X

TEMPORALIZACIÓN

6. VIOLENCIA DE GÉNERO				
OBJETIVO 1 Facilitar una atención integral y efectiva a las victimas violencia de género.				
Medidas	**2016-2017**	**2017-2018**	**2018-2019**	**2019-2020**
6.1.1 Realización de atenciones individuales a las mujeres víctimas violencia de género	X	X	X	X
6.1.2 Realización de talleres grupales que generen apoyos y redes entre las mujeres asistentes al taller	X	X	X	X
6.1.3 Coordinación con todas las áreas municipales para dotar de herramientas y recursos, y realizar una correcta derivación a otras áreas necesario para los procesos de mejora	X	X	X	X
6.1.4 Dotar de un servicio jurídico a las victimas violencia de genero	X	X	X	X
6.1.5 Proporcionar ayudas económicas a las victimas violencia de género en situación de emergencia	X	X	X	X
6.1.6 Elaboración de un protocolo a derivación y actuación que coordine a todos los agentes implicados en la detección y atención de victimas violencia de genero	X			

6. VIOLENCIA DE GÉNERO				
OBJETIVO 2. Sensibilizar a la población de Alfafar sobre violencia de genero				
Medidas	**2016-2017**	**2017-2018**	**2018-2019**	**2019-2020**
6.2.1 Formación a toda la plantilla del ayuntamiento en materia de violencia de genero		X	X	X
6.2.2 Conmemoración del día internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres	X	X	X	X
6.2.3 Realización de campañas a través de las redes sociales, para el fomento de Tolerancia cero hacia la violencia de genero	X	X	X	X
6.2.4 Elaboración y difusión del I Plan Municipal Contra la Violencia de género			X	X
6.2.5 Incluir un módulo de violencia de género en la programación de la Escuela de adultos		X		

TEMPORALIZACIÓN

6.2.6 Formar a los y las docentes de los centros escolares y IES, en materia de Detección y prevención en violencia de genero	X	X	X	X
6.2.7 Elaborar e implantar protocolos de detección y prevención de casos de violencia de género en población juvenil dentro del IES		X		
6.2.8 Realización de talleres, charlas, jornadas para la prevención y sensibilización en violencia de género en población juvenil del municipio	X	X	X	X
6.2.9 Realización de mesas redondas y/o jornadas con todos los agentes implicados en la prevención de la violencia de género	X	X	X	X
6.2.10 Potenciar la formación de la policía local del municipio en sensibilización y actuación con victimas violencia de género desde la perspectiva de género		X		
6.2.11 Realización de terapia grupal para hombres (nuevas masculinidades) como herramienta de prevención y empoderamiento real para la lucha contra la desigualdad	X	X	X	X

Ajuntament d' ALFAFAR

TEMPORALIZACIÓN

7. URBANISMO, PATRIMONIO, MOVILIDAD Y VIVIENDA				
OBJETIVO 1 Incorporar la perspectiva de género en las políticas urbanísticas, medioambientales, En el municipio				
Medidas	**2016-2017**	**2017-2018**	**2018-2019**	**2019-2020**
7.1.1 Solicitar a las empresas que entren en procesos de contratación pública con el área de urbanismo del ayuntamiento, cuenten con un plan de igualdad de oportunidades	X	X	X	X
7.1.2 promover iniciativas empresariales relacionadas con la conservación del medio (agricultura ecológica, recuperación de espacios verdes,....)		X	X	X
7.1.3 Priorizar el acceso a las viviendas sociales o de protección oficial a las mujeres en riesgo de exclusión social	X	X	X	X
7.1.4 Mejora de los espacios públicos del municipio para aumentar la seguridad ciudadana y en especial adopción de medidas para promover la protección de las mujeres		X	X	X

Ajuntament d' ALFAFAR

TEMPORALIZACIÓN

8.SALUD				
OBJETIVO 1 Fomentar acciones políticas, sociales y sanitarias para visibilizar y reducir las desigualdades e inequidades de género				
Medidas	**2016-2017**	**2017-2018**	**2018-2019**	**2019-2020**
8.1.1 Obtener los datos desagregados por sexo en el centro de salud del municipio	X	X	X	X
8.1.2 Realizar un informe donde se identifiquen la morbilidad diferencial por sexo, así como las desigualdades de género en el estado de salud				X
8.1.3 Analizar la correlación entre los factores determinantes de género y su distribución por edad, clase social, situación laboral, etnia, cultura.			X	

8.SALUD				
OBJETIVO2 Promover la salud integral (bienestar físico, psicológico y social) de las mujeres a lo largo las diferentes etapas evolutivas.				
Medidas	**2016-2017**	**2017-2018**	**2018-2019**	**2019-2020**
8.2.1 Integrar la perspectiva de género en todos los temas relativos a la salud	X	X	X	X
8.2.2 Formar a los profesionales sanitarios del municipio en conceptos de salud y genero		X		
8.2.3 Promover el autocuidado y los hábitos saludables a través de talleres de autoestima y empoderamiento	X	X	X	X
8.2.4 Coordinación del centro de salud y la concejalía de igualdad para la realización de jornadas, talleres y charlas sobre: prevención de embarazos no deseados, enfermedades de transmisión sexual, trastornos de anorexia y bulimia, menopausia, automedicación.		X	X	X
8.2.5 Realizar acciones de sensibilización en torno a la educación afectivo sexual			X	
8.2.6 Realizar campañas de sensibilización sobre la maternidad y la toma de decisiones: métodos anticonceptivos, aborto, lactancia o no		X		
8.2.7 Realizar talleres y charlas para la sensibilización de hábitos saludables y la prevención del consumo de drogas, alcohol, alimentación saludable en la población juvenil del municipio	X	X	X	X

Ajuntament d' ALFAFAR

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para una correcta implantación no debemos descuidar la labor de seguimiento y evaluación del plan. Reflexionar y analizar el impacto de las acciones nos ayudara a detectar nuevas necesidades, así como valorar el grado de cumplimiento de los objetivos, la efectividad de las acciones, posibilitando ajustes y procesos de adaptación para conseguir el objetivo marcado.

Los indicadores son los encargados de medir, en líneas generales, del grado de cumplimiento de las acciones previstas y del grado de desviación con respecto a los resultados esperados.

La concejalía de Igualdad, junto con la Comisión de Igualdad serán los responsables de realizar dicho seguimiento y evaluación.

Cada año se elaborará una memoria del III Plan de Igualdad donde se refleje las acciones realizadas y la modificación de las acciones para su adecuado cumplimiento.

Dicha memoria será publicada en la web municipal para que los ciudadanos y ciudadanas tengan acceso a la información de forma transparente e inmediata.

Una vez finalizado el plan se realizará un informe final donde se detalle las conclusiones globales y la medición del impacto del plan en el ámbito local.

Ajuntament d' ALFAFAR

ANEXO
GLOSARIO DE TÉRMINOS

Acción positiva: Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecte a los hombres, con el objetivo de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, deberán ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, art. 11).

Agente por la igualdad: Aquella o aquel profesional el objetivo del/la cual es el análisis, intervención y evaluación de situaciones discriminatorias por razón de género, incorporando a su ámbito de actuación el desarrollo de políticas de igualdad y principio de mainstreaming e implementando planes de actuación la finalidad de los cuales es la promoción, incorporación y desarrollo de las mujeres en todas las esferas de la vida (Estudio de la situación de Agente de Igualdad de Oportunidades en España. Equal Acción 3).

Androcentrismo: Supuesto que considera aquello propio y característico de los hombres como centro del universo, parámetro de estudio y de análisis de la realidad y experiencia universal de la especie humana. Confunde la humanidad con el hombre–macho. Es una forma específica de sexismo que se manifiesta especialmente en la ocultación de las mujeres y en su falta de definición. ("Presupuestos Públicos en Clave de Género", Emakunde).

Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad, y de crear un entorno intimidador, degradante u ofensivo. (LOIEMH, art. 7.2)

Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se cree un entorno intimidador, degradante u ofensivo. (LOIEMH, art. 7.1)

Brecha de género: Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable; se calcula restando Tasa Femenina - Tasa Masculina. Cuanto menor sea la "brecha", más cerca estaremos de la igualdad (Instituto Andaluz de la Mujer). Refiere a las diferentes posiciones de hombres y mujeres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado. Constatar una brecha de género en un contexto significa normalmente que en este hay una desigual distribución donde el colectivo que pertenece al género femenino forma el grupo que queda con menos recursos, poder etc. (Diccionario sobre género y temas conexos).

Brecha salarial: Se refiere a las diferencias salariales entre mujeres y hombres, tanto en el ejercicio de trabajos iguales como la producida en los trabajos "feminizados".

Brecha tecnológica: Se utiliza para designar las desigualdades entre mujeres y hombres en la formación y en el uso de las nuevas tecnologías.

Coeducación: Método educativo que parte del principio de la igualdad de los sexos y de la no discriminación por razón de sexo. Coeducar significa educar conjuntamente niños y niñas en la idea que existan distintas miradas y visiones del mundo, distintas experiencias y aportaciones hechas por mujeres y hombres que deben conformar la cosmovisión colectiva y sin les que no se puede interpretar ni conocer el mundo ni la realidad. Coeducar significa no establecer relaciones de dominio que supediten un sexo al otro, sino incorporar en igualdad de condiciones las realidades e historia de las mujeres y de los hombres para educar en la igualdad desde la diferencia. "Es muy importante no identificar la escuela coeducativa con la escuela mixta. La segunda se limita a "juntar" en las aulas niños y niñas, incorporando los alumnos al mundo de los hombres y dejando fuera del mundo académico todo aquello que tiene que ver con el mundo y con la historia de las mujeres. La escuela coeducativa necesariamente debe plantearse la presencia real de las mujeres -y no solo en las aulas-, tanto en lo que se refiere a la organización y gestión del sistema educativo y de los centros escolares como a la relación e interacción entre el alumnado y el profesorado, a los currículums, a las programaciones del aula y a los materiales y libros de texto" (www.educastur.princast.es).

Glosario extraido de la unidad de igualdad de la universidad de Valencia

Ajuntament d' ALFAFAR

ANEXO
GLOSARIO DE TÉRMINOS

Escuela coeducativa: El modelo de escuela coeducativa presupone que el profesorado reconozca las formas con las que el sexismo se manifiesta en el centro e incluso llega a reconocerse como una parte implicada en la producción de esa desigualdad. La escuela es una institución que contempla la eliminación de las desigualdades sexuales y de las jerarquías de género. Atiende las necesidades de los grupos más que de los individuos y a las diversidades culturales. Reconoce la no neutralidad escolar. Crea nuevos órdenes discursivos temporales y espaciales. Prepara a los individuos para el mundo laboral y la esfera privada y familiar (Amparo Tomé).

Comisión interministerial de igualdad entre mujeres y hombres: Es el órgano colegiado responsable de la coordinación de las políticas y medidas adoptadas por los departamentos ministeriales con la finalidad de garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y promover su efectividad. (LOIEMH, art. 76)

Composición equilibrada - [Ver Democracia paritaria]
La presencia de mujeres y hombres de manera que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no supere el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento (LOIEMH, Disposición adicional primera). Es la definición proporcionada por la Ley de Igualdad también presente en textos internacionales, y utilizada para solucionar el porcentaje ligado a la democracia paritaria en relación a la necesaria presencia de mujeres y hombres en los puestos de decisión.

Conciliación: Supone propiciar las condiciones para conseguir un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Es la definición de la Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres también presente en textos internacionales. La misma dignidad de la persona y su igualdad en derechos no se ha incluido en la normativa hasta después de la Segunda Guerra Mundial. La afirmación de la igualdad entre mujeres y hombres es la expresión de un nuevo estado de cosas que pone en relieve no solo la necesidad de transformar las mentalidades sino también de adecuar la organización social a unas condiciones para que cada mujer y cada hombre puedan combinar su vida personal, familiar y laboral de manera que pueda tener tiempo libre para desarrollar todas sus potencialidades (GCEA). No obstante, es un concepto que, tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo cual es necesario transcender su significado para conseguir una auténtica "corresponsabilidad", prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las única beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijos y otras personas dependientes, ya que la asunción en solitario, por parte de las madres, de estos derechos entra en colisión con su derecho de acceder y permanecer en la ocupación.

Coresponsabilidad: Concepto que va más allá de la mera conciliación y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones o infraestructuras que estén a su cargo.

Déficit democrático: Es el efecto provocado por una participación política desequilibrada respecto a los hombres y las mujeres, la cual repercute en una disminuida legitimidad democrática (Instituto Interamericano de Derechos Humanos).

Democracia paritaria - [Ver Composición equilibrada]
Sistema de organización social y política en que se considera que hombres y mujeres deben participar por igual en la toma de decisiones y en todas las esferas de la sociedad, igualdad de participación y derechos de los distintos colectivos que componen la sociedad y que deben formar parte de los órganos decisorios y de gobierno. El concepto democracia paritaria se define, operativamente, como una representación equilibrada de hombres y mujeres, de manera que ninguno de los dos sexos tenga una presencia mayor al 60% ni menor al 40%. La LOIEMH consagra el derecho a la representación en igualdad en la Disposición Adicional 2a reformando la Ley Orgánica del Régimen Electoral General por medio de la aplicación de la denominada presencia equilibrada. La fórmula denominada "sistema cremallera" (fórmula seguida por Castilla-La Mancha, Baleares y Andalucía). También existe la fórmula que contempla la LOIEMH, ni más del 60% de un sexo ni menos del 40% del otro.

Glosario extraido de la unidad de igualdad de la universidad de Valencia

Ajuntament d' ALFAFAR

ANEXO
GLOSARIO DE TÉRMINOS

Derechos sexuales y reproductivos: Son parte de los derechos humanos y su finalidad es que todas las personas puedan vivir libres de discriminación, riesgos, amenazas y violencia en el campo de la sexualidad y la reproducción. El estado debe garantizar que toda persona pueda: 1) decidir cuantos hijos/as tener; 2) decidir el espaciamiento de los hijos/as; 3) controlar su comportamiento sexual según su propia forma de ser, sentir y pensar sin tener miedo o vergüenza; i 4) estar libre de enfermedades y deficiencias que interfieran con sus funciones sexuales y reproductivas (www.amnistiapr.org/educacion/ presentacions/glosarioterminos.pdf).

Desagregación de datos por sexo: Es un medio de conocer cuál es la posición de mujeres y hombres en todos los espacios a través de la recogida y desglose de datos, y de información estadística por sexo. Esto permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género y visibilizar la discriminación. Recomendado por los organismos internacionales comprometidos en la defensa de los derechos como un medio para fomentar la igualdad de mujeres y hombres, entre otros, la Resolución del Consejo de la Unión Europea relativa a las actividades consecutivas al año europeo de la igualdad de oportunidades para todos (2007). En España la variable sexo está presente en la recogida de datos de la mayoría de estadísticas oficiales, pero es necesario un paso más e introducir el concepto de transversalidad que supone introducir la perspectiva de género en todas las estadísticas (M. Cases Pairals).

Discriminación directa - [Ver Principio de Igualdad de trato]
Se considera discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (LOEIMH, art. 6.1). También se considera discriminación directa:

El acoso sexual y por razón de sexo (art. 7.3).

El condicionamiento de un derecho o expectativa de derecho a la aceptación de una situación de acoso por razón de sexo o sexual (art. 7.4).

Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (art. 8).

Cualquier trato adverso o efecto negativo, que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, dirigida a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres (art. 9).

Discriminación horizontal: Cuando a las mujeres se les facilita el acceso a ocupaciones o estudios que se presuponen típicamente femeninos –servicios o industria de menor desarrollo-, al mismo tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se continúan considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías.

Discriminación indirecta: La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutras ponen a personas de un sexo en desventaja particular respecto a personas de otro, excepto de la dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para conseguir dicha finalidad sean necesarios y adecuados (LOIEMH, art. 6.2).

Discriminación vertical: Es también conocida como "techo de cristal" y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres. Este fenómeno reconoce que se registra una democratización en le acceso a diversos puestos de trabajo por parte de las mujeres, pero advierte que los puestos relacionados con las posibilidades de decisión continúan siendo patrimonio de los hombres.

Glosario extraido de la unidad de igualdad de la universidad de Valencia

Ajuntament d' ALFAFAR

ANEXO
GLOSARIO DE TÉRMINOS

Diversidad de género: Plantea la necesidad de incorporar los valores de género como un modo útil de abordar la complejidad y ambigüedad de diferentes entornos. Las mujeres no son consideradas como un grupo desfavorecido, como un colectivo que reivindica derechos, sino como sujetos que tienen valores que aportar a la sociedad, en general.

Doble jornada: Con "doble jornada" se adjetiva la vida cotidiana de aquellas mujeres que deben afrontar la actividad laboral y el trabajo doméstico-familiar como único horizonte viable y obligado. Esta supuesta conciliación, en su diversidad, les lleva a compartir un elemento común: la falta de tiempo para vivir. Esta doble carga todavía recae en las mujeres adultas, se hace visible mayoritariamente a través del cuidado de los hijos e hijas pero persiste y se acentúa, en la actualidad dado el creciente envejecimiento de la población, en les tasques de atención y cuidado de las personas mayores. Es una doble carga de trabajo asumida de manera sincrónica y cotidiana en un mismo lapsus de tiempo y perdida a lo largo de todo el ciclo de vida. (Teresa Torns).

Empoderamiento: Término acuñado en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres de Beijing (Pequín) en 1995, para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Actualmente esta expresión comporta també otra dimensión: la toma de conciencia del poder que, individual y colectivamente, ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación de su propia dignidad como personas.

Espacio público-Espacio privado: El espacio público es el gestionado mayoritariamente por varones. Se identifica con el espacio privado de la actividad, donde tiene lugar la vida laboral, social, política, económica; es el lugar de participación en la sociedad y del reconocimiento (ámbito productivo). La naturaleza del espacio privado, en cambio, se inscribe en una dimensión cercana a lo propio, a lo singular, quedando como el espacio, o situación, susceptible de posibilitar la condición de estar con un/a mismo/a, de manera creativa o reflexiva (...) la privacidad aparece en la historia como sinónimo del culto a la individualidad. La privacidad adopta dos significados:

Como apropiación de sí mismo/a que marca la idea inefable de privacidad.

Como a privación (de sí mismo/a). Este contenido limitativo se identifica con el ámbito doméstico (...) que se reduce a una presencia continuada y atenta a los asuntos de los/as otros/as (Soledad Murillo).

Espacio doméstico: Se identifica con el espacio donde tiene lugar la crianza, los afectos y el cuidado de personas dependientes, es decir, es el lugar donde se cubren las necesidades personales. Este espacio es el que conoce la mujer como su máxima responsable. (Soledad Murillo).

Estereotipos: Son conjuntos de creencias o imágenes mentales muy simplificadas y con pocos detalles sobre un grupo determinado de gente que son generalizados a la totalidad de los miembros del grupo. El término suele utilizarse en sentido peyorativo, ya que se considera que los estereotipos son creencias ilógicas que únicamente pueden ser desmontadas por medio de la sensibilización, la reflexión y sobretodo la educación. (Secretaria Técnica del Proyecto Equal, 2007).

Estratégia dual (Integración de la perspectiva de género/transversalidad): Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vista a promover la igualdad entre hombres y mujeres y recurrir a todas las políticas y medidas generales con la finalidad específica de conseguir la igualdad, teniendo en cuenta activamente y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otras cuando se apliquen, supervisen y evalúen [comunicado de la Comisión COM9667 final de 21.2.1996].

Glosario extraido de la unidad de igualdad de la universidad de Valencia

Ajuntament d' ALFAFAR

ANEXO
GLOSARIO DE TÉRMINOS

Estudios sobre el uso del tiempo: Son los estudios e investigaciones que muestran la desigual distribución entre mujeres y hombres respecto a la carga total de trabajo. Una desigualdad que se pone de manifiesto a través del uso desigual del tiempo que perjudica, primordialmente, a las mujeres adultas de las sociedades del bienestar, la consecuencia de la cual es que los hombres son los principales beneficiarios de ese uso desigual del tiempo. Estos estudios muestran la falta de equidad que estas sociedades del bienestar toleran y que sirven para recordar las limitaciones de las políticas sociales del Estado del Bienestar que no siempre son tenidas en cuenta (Teresa Torns).

Ética de la cura: La ética de la cura tiene su origen en la crítica que realiza a la ética de la justicia y a los fundamentos básicos que la sustentan sobre el sujeto moral, la elaboración del juicio moral y la delimitación del ámbito moral. La ética de la cura, seguida por las mujeres, consiste en juzgar teniendo en cuenta las circunstancias personales de cada caso. Está basada en la responsabilidad por el resto de personas (. . .). No actuar cuando alguno lo necesita se considera una falta. Esta ética entiende el mundo como una red de relaciones y lo importante no es el formalismo, sino el fondo de las cuestiones sobre las que se debe decidir (Nuria Varela).

Feminismo: El feminismo tiene sus referentes teóricos propios que se remontan a la Ilustración. Es un pensamiento de igualdad, o en otras palabras, es una tradición de pensamiento político, con tres siglos de antigüedad, que surge en el mismo momento en que la idea de igualdad y su relación con la ciudadanía se plantean por primera vez en el pensamiento europeo. Admitida la igualdad de todos los seres humanos, que razón hay para que la mitad de los seres humanos, todas las mujeres, no tengan los mismos derechos reconocidos que tiene el colectivo completo humano? esta interrogación es el origen del pensamiento feminista (Amèlia Valcárcel). El feminismo constata la desigualdad por razón de sexo que comporta una situación de inferioridad sociocultural de las mujeres frente a los hombres. Este hecho le lleva a reclamar y a defender la igualdad de derecho de oportunidades de los sexos. La reivindicación de derechos para las mujeres parte de la desigualdad de derechos de las mujeres a lo largo de la historia en las leyes que los regulaban y en las relaciones sociales. El feminismo supone, por tanto, una forma diferente de mirar y entender el mundo, el poder y las relaciones entre los sexos. El feminismo no es una corriente de pensamiento monolítico sino que presenta distintas corrientes, además de haber ido evolucionando a lo largo del tiempo (www.educastur.princast.es).

Feminismo de la diferencia: Corriente que se posiciona en la no equiparación ni superación de la dualidad de un género al otro sino más bien en el desarrollo de la diferencia genérica femenina en todos los órdenes simbólicos. (. . .) Argumenta que el lugar que ocupamos en el mundo y que nos define, no está únicamente determinado por el espacio que nos ofrece la sociedad sino también por nuestro cuerpo de mujer con su estructura y sus ciclos vitales que determinan de alguna manera nuestra mirada sobre el mundo. Sus máximas exponentes son la psicoanalista francesa Luce Irigaray. En España es importante mencionar a Victoria Sendón de León ("Sobre diosas amazonas y vestales") y a Milagros Rivera Garretas ("Nombrar el mundo en femenino. Pensamiento de las mujeres y teoría feminista"). (Vocabulario Violeta. Ciudad de Mujeres http://www.ciudaddemujeres.com/vocabulario/A-H.htm).

Feminismo de la igualdad: Movimiento que arranca de la reclamación histórica de las mujeres en los siglos XVII y XVIII y que se plasma en la Declaración de los derechos de la mujer y de la ciudadanía de Olympe de Gouges (Francia, 1791) y en la Vindicaciones de los derechos de las mujeres de Mary Wollstonecraft (Inglaterra, 1792), donde se reivindica el derecho a ser reconocidas en pie de igualdad respecto a los hombres. Se apoya en la definición de igualdad, solidaridad y libertad, entendida como autonomía personal y respecte hacia el otro y la otra. Denuncia la elaboración de diferencias de género, construidas por la razón patriarcal como categorías naturales, cuando en realidad son constructos sociales y culturales. Las políticas de la Unión Europea y de los países democráticos se fundamentan en esta idea de igualdad y feminismo. Feministas representativas de esta corriente son Simone de Beauvoir i Seyla Benhabib o las españoles Celia Amorós (Hacia una crítica de la razón patriarcal, 1985) y Amelia Valcárcel (Sexo y filosofía. Sobre mujer y poder, 1991). (Vocabulario Violeta. Ciudad de Mujeres http://www.ciudaddemujeres.com/vocabulario/A-H.htm).

Glosario extraido de la unidad de igualdad de la universidad de Valencia

Ajuntament d' ALFAFAR

ANEXO
GLOSARIO DE TÉRMINOS

Feminismo dialógico: El feminismo dialógico es un enfoque teórico que supera el feminismo de la igualdad y el de la diferencia y que se construye a partir de la pluralidad de voces de todas las mujeres que deciden, mediante el diálogo igualitario qué quieren y cómo lo quieren (M. Soler).El aprendizaje dialógico se convierte así en un elemento esencial para hacer avanzar las propuestas del aprendizaje cooperativo hacia opciones más comprometidas con un modelo de escuela coeducativa y plural que busque una mayor igualdad de oportunidades para todas y todos (Joan Traver).

Género: Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido apreses, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura. (Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres. Comisión Europea, 1998). La IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing (1995) adoptó el concepto de genero declarando que "el género se refiere a los papeles sociales construidos para la mujer y el hombre asentados basándose en su sexo y dependen de un particular contexto socioeconómico, político y cultural, y están afectados por otros factores como son la edad, la clase, la raza y la etnia".

Perspectiva de género: Permite analizar y comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres, así como sus semejanzas y diferencias. Analiza las posibilidades y oportunidades de ambos, sus expectativas, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros, así como los conflictos institucionales y cotidianos que deben afrontar y las maneras en qué lo hacen (Agencia Española de Cooperación Internacional, 2007). La perspectiva de género supone considerar sistemáticamente las diferentes condiciones, situaciones y necesidades en qué viven mujeres y hombres, en todas las políticas y en los momentos de la intervención: diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación (IV Conferencia Mundial de la Mujer, Beijing 95).

Igualdad de sexo - [Ver Discriminación por razón de sexo]

La igualdad de sexo: se entiende como una relación de equivalencia en el sentido que las personas tienen el mismo valor, independientemente de los caracteres o actitudes que se les asocien por ser mujeres u hombres. Es un derecho fundamental que es apoya en el concepto de justicia social. Implica, por tanto la ausencia de toda forma de discriminación por razón de sexo.

Igualdad de oportunidades: Principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, ya que busca beneficiar por igual a hombres y mujeres, para que estos y estas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como con el entorno que les rodea). La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrara y observara en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas (LOIEMH, art. 4).

Impacto de género: Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno u otro sexo, con el fin de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios. Decisiones que parecen no sexistas pueden tener un impacto diferente en las mujeres y en los hombres, aunque esta consecuencia no estuviera prevista ni se deseara. Por esto, se procede a una evaluación del impacto en función del género para evitar consecuencias negativas no intencionales y para mejorar la eficacia de las políticas (Guía para la evaluación del impacto en función del género UE). España aprobó la Ley 30/2003 de 13 de octubre sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, ejemplo que han seguido la mayoría de las comunidades autónomas.

Glosario extraido de la unidad de igualdad de la universidad de Valencia

Ajuntament d' ALFAFAR

ANEXO
GLOSARIO DE TÉRMINOS

Indicadores de género o indicadores de igualdad: Los indicadores de género tienen la función de hacer visibles los cambios sociales en términos de relaciones de género a lo largo del tiempo. Su utilidad consiste en mostrar la situación específica de las mujeres y los hombres, así como los cambios que se producen en los dos grupos de población (…). El conocimiento que aportan estos indicadores supone una aproximación a la situación de las mujeres y a los hombres, así como la influencia de factores determinantes que expliquen diferencias de comportamientos, actitudes y valores entre ambos sexos (…). Son unas herramientas imprescindibles para la planificación de les políticas, tanto para prever y emprender acciones como para evaluar otros parámetros orientativos sobre la situación actual de las mujeres (Cristina Carrasco).

Indicadores no androcéntricos o sensibles a la diferencia sexual: Un sistema de indicadores no androcéntrico se tendría que orientar en ambos sentidos. Por un lado, indicadores que reflejen la evolución de la situación de las mujeres en el que hemos denominado la igualdad en masculino (por ejemplo, tasa de participación laboral); y por otro lado, indicadores que reflejen cambios en la expresión de la ideología patriarcal (por ejemplo, cambios reales en la segregación por sexo en el trabajo dando valor al trabajo con rigor) (Cristina Carrasco).

Invisibilidad: A lo largo de la historia las mujeres y sus aportaciones han sido negadas y ocultadas. La historia de la humanidad se ha construido desde la visión androcéntrica del mundo que excluye a las mujeres, llegando a ni tan siquiera nombrarla (de aquí, por ejemplo, la utilización de los términos masculinos como genéricos teóricamente globalizadores, la única realidad de la cual es que ocultan y excluyen la presencia de las mujeres). Esta invisibilidad de las mujeres se debe a la desigualdad entre hombres y mujeres que parte de la superioridad de unos sobre otras. Para cambiar este mundo androcéntrico y patriarcal es necesario recuperar la historia de las mujeres, tanto por lo que respecta a las mujeres singulares como a todas las aportaciones que las mujeres han hecho desde sus distintas miradas y realidades cotidianas. (www.educastur.princast.es).

Listas cremallera: Listas electorales en las que se alternan hombres y mujeres en toda la lista. La fórmula más exacta es el 50%, pero por extensión también se considera la fórmula 60/40, ni más del 60% de un sexo ni menos del 40% del otro. Con las listas cremallera se consigue que la presencia de las mujeres en los órganos de representación no dependa ni de la voluntad de una persona (...), ni de las decisiones de los partidos políticos, sino directamente de la Ley Electoral (A. Rubiales).

Mainstreaming de género - [Ver Transversalidad]
Se suele traducir por transversalidad: la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de manera que la perspectiva de igualdad de género se incorporen a todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas. (Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming (EG-SMS), Consejo de Europa, Serie Documentos, número 28, 1998).

Modelo de igualdad en femenino: Modelo que tiene como objetivo la calidad de vida de toda la población. Eso requiere la plena integración de los hombres en las actividades no remuneradas. Dado que estas actividades requieren una dedicación variable a lo largo de la vida activa, la estructura socio-laboral se tiene que adecuar a las necesidades hombres y mujeres que asuman en condiciones de igualdad el trabajo familiar doméstico, que permite realizar la actividad mercantil y no mercantil, manteniendo un equilibrio harmónico para todas las personas.

Modelo de igualdad en masculino: Tiene como objetivo la igualdad en la participación en el mercado laboral. Supone que las mujeres se irían progresivamente integrando en el mercado laboral, participando en la ocupación en igualdad de condiciones con los hombres. La idea es que las mujeres se "igualen" a los hombres respecto a lo que ha sido la actividad básica para los mismos. Ahora bien, el modelo de participación masculino implica libertad de tiempo y acción para dedicarse al mercado; por lo tanto, queda poco espacio para actividades relacionadas con la atención de las personas.

Glosario extraido de la unidad de igualdad de la universidad de Valencia

Ajuntament d' ALFAFAR

ANEXO
GLOSARIO DE TÉRMINOS

Patriarcado: Forma de organización social, política y económica aparecida en las sociedades agrarias donde algunos varones adultos dominan a mujeres y niños/as con el fin de transmitir la propiedad y asegurar la filiación legítima de los hijos. Las mujeres son confinadas en el espacio privado y a la función reproductora, mientras que los varones se reservan el espacio público. En su sentido literal significa Gobierno de los padres. Los debates sobre el patriarcado tuvieron lugar en distintas épocas históricas, y son reprimidos en el siglo XX por el movimiento feminista de los años sesenta en la búsqueda de una explicación que diera cuenta de la situación de opresión y dominación de las mujeres y posibilitaron su liberación. Gerda Lerner (1986) lo ha definido en sentido amplio, con "la manifestación del dominio masculino sobre las mujeres y niños/as de la familia y la ampliación de ese dominio sobre las mujeres en la sociedad en general. Las teorizaciones sobre patriarcado fueron esenciales para el desarrollo de las distintas corrientes del feminismo, en sus versiones radical, marxista y materialista, entre otros (www.amnistiapr.org/educacion/presentaciones/glosarioterminos.pdf).

Planes de Igualdad: Los planes de igualdad fijaran los objetivos de igualdad a conseguir, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (LOIEMH, art. 46.1). Surgen en la Unión Europea para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres. También se llaman Plan de Igualdad de Oportunidades. Tanto el Estado como las comunidades autónomas los han aprobado. Pueden ser de carácter general para todas las políticas del Estado, la Unión Europea o las comunidades autónomas, o también para las empresas y administraciones públicas.

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres - [Ver Discriminación]
Principio informador de ordenamiento jurídico que se integra en él y tiene que observarse en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas. Supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirecta. Se utiliza el término discriminación de sexo para aludir a una situación en la que una persona o un grupo de personas recibe un trato diferenciado en cuanto a su sexo, lo que condicionará que les sean reconocidos más o menos derechos y oportunidades.

Políticas de igualdad de oportunidades: Las políticas de igualdad se definen "como el conjunto de las decisiones, objetivos y medidas adoptadas por las instituciones públicas en relación con el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres y con la mejora de la situación socioeconómica, política y cultural de la mujer" (María Bustelo y Emanuela Lombardo).

Segregación horizontal: Concentración de mujeres y/u hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, de ocupaciones u opciones académicas y/o formativas. En la elección influye más el rol de género, que la libre opción personal. (www.recursosmujeres.org).

Segregación vertical: Exclusión de las mujeres de los puestos directivos y adhesión de las mismas a las actividades de menor prestigio en las instituciones. Esta infrarrepresentación de las mujeres en cargos superiores y su sobrerrepresentación en cargos de menor nivel se repite entre ocupaciones, entre sectores, opciones académicas y formativas, etc. (Marta Martín Llaguno).

Sexismo: Término que se refiere a la suposición, creencia o convicción que uno de los dos sexos es superior al otro. Normalmente se expresa en un contexto de ciertos comportamientos y estereotipos tradicionales basados en el sexo, los cuales resultan ser un conjunto de prácticas discriminatorias hacia los miembros del supuesto sexo inferior. El uso más frecuente se refiere a la convicción de la superioridad del varón respecto a la mujer (Glosario de términos. Roma: IPS, 1997). Mecanismo por el cual se privilegia un sexo sobre otro. Conceptos y conductas patriarcales que mantienen en situación de inferioridad y subordinación al sexo femenino. Está presente en todas las formas de la vida social y todos los ámbitos de las relaciones humanas, es decir, las formas prácticas de actuar (Glosario feminista Universidad Nacional del Comahue).

Glosario extraido de la unidad de igualdad de la universidad de Valencia

ANEXO
GLOSARIO DE TÉRMINOS

Sexismo en el lenguaje: El lenguaje es como un espejo que refleja la sociedad que lo utiliza; una herramienta que vehicula nuestro pensamiento, organizándolo y estructurándolo, incorporando creencias, valores, prejuicios y estereotipos. Por eso, la persistencia de prácticas discriminatorias en el uso de lenguaje no es otra cosa que una señal de la presencia generalizada de sexismo en nuestra cultura. La asimetría entre los conceptos masculinos y los femeninos, el genérico masculino como pretendido universal o la exclusión de las mujeres en tanto que sujetas del discurso, son los principales sesgos discriminatorios en el uso del lenguaje (Eulàlia Lledó).

Sistema sexo-género: Sistema sociocultural a través del cual se asocia al sexo reproductivo un conjunto de valores, creencias y actitudes. Tradicionalmente las mujeres, en Occidente, se han asociado a conceptos como la sensibilidad, dulzura, belleza, espacio interior, altruismo, paciencia, familia, etc. Y estas características son asumidas como naturales por la sociedad. De forma opuesta y complementaria se adjudica al hombre las características de proveedor, conquistador, cazador, agresivo, amo del espacio público, etc. Desde aquí se construye una relación simbólica desigual de la mujer privada y débil y el hombre público y fuerte en un juego de sometimiento-dominación. (Glosario de términos sobre Género, Sexualidad y Discriminación. Amnistía Internacional-Chile. Unidad de Conciencia de Género). Mientras el sexo hace referencia a la diferencia biológica existente entre dos individuos, el género es una construcción sociocultural, que define características emocionales, intelectuales y de comportamiento por el hecho de pertenecer a alguno de los dos géneros: masculino o femenino. El proceso de socialización (aprendizaje de patrones culturales y sociales que permiten integrarse en un grupo social) es diferente según el sexo, asignando modelos (culturales y sociales) diferentes para las mujeres y para los hombres, en función de lo tradicionalmente establecido para a unos/unas y para otros; en función, en definitiva, de modelos impuestos. Según Seyla Benhabib, es el modo esencial en que la realidad social se organiza, se dividen simbólicamente y se vive experimentalmente.

Suelo pegajoso: El "suelo pegajoso" es otro concepto emparentado con el fenómeno del "techo de cristal" y se refiere a las obligaciones que desde el ámbito doméstico se impone a las mujeres para que no abandonen ese espacio, crea numerosas dificultades que afrontan las mujeres para despegarse del "suelo pegajoso" que las atrapa en obligaciones y solicitudes por las qué o qué se sienten abandonados/das para la salida de las mujeres hacia otra esfera no doméstica. Conseguir el equilibrio entre las demandas externas y las que aparecen desde la familia y el hogar, desde ese "suelo pegajoso", llega a ser un esfuerzo físico y emocional considerable y fuente de conflictos para las mujeres (Evangelina García Prince).

Techo de cristal: A partir de los años ochenta numerosos estudios realizados desde las diversas Ciencias Sociales intentan dar respuesta a la pregunta de por qué las mujeres se encuentran infrarrepresentadas en los puestos de poder y toma de decisiones, utilizando el término "techo de cristal" ("glass ceiling") (Segerman-Peck, 1991; Pwell, 1991; Davison y Cooper, 1992) en alusión metafórica a las barreras transparentes que impiden a muchas mujeres con elevada calificación acceder y promocionar en les esferas del poder económico, político y cultural. Existe consenso sobre los principales pilares que lo sustentan a través de dos categorías de análisis: explicaciones basadas en factores personales internos (que toman como punto de partida la influencia de la socialización en el desarrollo de características diferenciales entre hombres y mujeres). Y, explicaciones basadas en factores sociales externos (consecuencias derivadas de la cultura patriarcal, creadora de relaciones de poder asimétricas entre hombres y mujeres en base al establecimiento de roles de género diferenciales y complementarios). (Maite Sarrió).

Transversalidad - [Ver Mainstreaming de género]
Supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando, sistemáticamente, las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vista a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otras cuando se aplican, supervisan y evalúan.

Glosario extraido de la unidad de igualdad de la universidad de Valencia

Ajuntament d' ALFAFAR

ANEXO
GLOSARIO DE TÉRMINOS

Violencia de género: Todo acto de violencia, basado en la pertenencia de la persona agredida al sexo femenino, que tenga o pueda tender como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, art. 1). La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas por sus agresores faltas de los derechos mínimos de libertad, respecto y capacidad de decisión.

Visibilización - [Ver Invisibilidad]
Proceso de hacer visible lo invisible, de sacar a la luz e incorporar la historia y la vida de las mujeres a nuestra realidad, y a la historia. La visibilización supone el reconocimiento y revaloración de la historia de las mujeres, de su papel en el mundo y en la vida, en definitiva, la idea de igualdad entre hombres y mujeres (www.educastur.princast.es).

Glosario extraido de la unidad de igualdad de la universidad de Valencia

Ajuntament d' ALFAFAR



2016
2020

REGIDORIA D'IGUALTAT

Ajuntament d'ALFAFAR