

I PLAN MUNICIPAL
DE IGUALDAD
DE MUTXAMEL

2018-2021

EDITA

Ajuntament de Mutxamel
Concejalía de Igualdad

Ayuntamiento de Mutxamel
Avd. Carlos Soler, 46
www.mutxamel.org

Primera edición en papel y en digital, 2019

Maquetación: Tábula

Impresión gráfica: Quinta Impresión

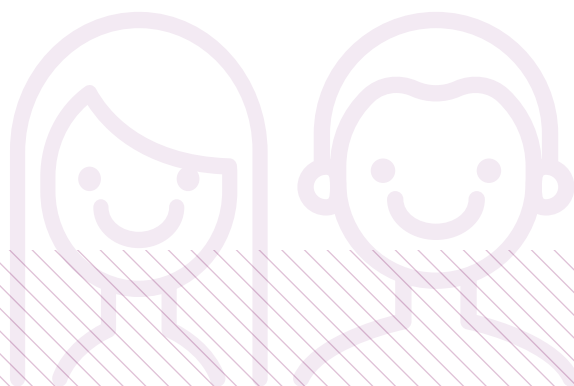
I Plan Municipal de **Igualdad de Oportunidades** entre Mujeres y Hombres

MUTXAMEL 2018-2021





Índice



Saludas

1. Introducción
2. Marco legal
3. Finalidad y principios rectores del Plan Municipal de Igualdad
4. Ejes estratégicos de actuación:
 - 4.0. Incorporación de la transversalidad de género en la corporación municipal
 - 4.1. Eje de educación, cultura y juventud
 - 4.2. Eje de bienestar social, asociacionismo y colectivo lgtbi
 - 4.3. Eje de urbanismo, medio ambiente, ocupación y agricultura
 - 4.4. Eje de salud y deporte
 - 4.5. Eje de violencia de género
5. Glosario



Saluda



Presentamos este I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Mutxamel 2018-2021 con el objetivo de que sea una herramienta eficaz para lograr una sociedad más justa y mejor para todos sus miembros, concienciando a la ciudadanía de la importancia de la eliminación de prejuicios y desigualdades entre géneros. Nace con un carácter participativo, integrador y transversal, creando el Consejo de Igualdad y, con la puesta en marcha de las mesas de participación, queremos escucharos a todos; es un esfuerzo compartido el que sea un éxito, por ello os pido vuestra colaboración para promocionar la igualdad en todos los ámbitos.

Agradeciendo anticipadamente vuestra cooperación, recibid un cordial y afectuoso saludo.

Sebastián Cañadas Gallardo

Alcalde de Mutxamel



***Ajuntament de
Mutxamel***



Saluda



El Ayuntamiento de Mutxamel hace años que apuesta por la Igualdad y han sido muchas las actuaciones tomadas desde las diferentes áreas municipales, pero sabemos que aun queda mucho por hacer.

Por ello y dando un paso más hemos apostado por la realización e implantación del I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Mutxamel 2018-2021. Con este Plan esperamos favorecer el diálogo entre la ciudadanía y la Corporación Municipal, con la finalidad de proyectar acciones, que desarrollan políticas públicas, para facilitar la incorporación real y efectiva de la igualdad entre Mujeres y Hombres.

Y así desde estas líneas quiero agradecer la implicación de todas las asociaciones, entidades de carácter sindical, cultural, artístico, lúdico, vecinal, educativo, deportivo, empresarial, etc.

Recibid un afectuoso saludo.

Inmaculada Pérez Juan

Concejala de Igualdad del Ajuntament de Mutxamel



**Ajuntament de
Mutxamel**

1.

Introducción

I Plan Municipal de Igualdad
de Mutxamel 2018-2021







Introducción

La apuesta por la realización e implantación del I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Mutxamel, se produce por el compromiso adquirido durante años por llevar a cabo iniciativas y acciones que favorezcan la igualdad en todos los ámbitos de las esferas locales.

Así pues, este **I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres**, se erige como un instrumento fundamental, impulsor de políticas públicas en materia de igualdad de oportunidades, favoreciendo el diálogo entre la ciudadanía y la propia corporación municipal, alcanzando al mismo tiempo puentes que permitan desarrollar nuevas fórmulas de abordar las desventajas y desequilibrios sociales que afectan prioritariamente a las mujeres del municipio.

De este modo, este marco estratégico pretende recoger de forma ordenada acciones y medidas que se han ido llevando a cabo durante años a nivel municipal y que han regulado el desarrollo social atendiendo a necesidades concretas demandadas por la ciudadanía, y otras que debido a las nuevas circunstancias dadas por los acontecimientos sociales son capitales y de inevitable implantación.



2.

Marco Legal

I Plan Municipal de Igualdad
de Mutxamel 2018-2021







Marco legal

Los avances realizados en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación por razón de sexo y la erradicación de todo tipo de violencia hacia la mujer, (esta última adquiere relevancia, ya que dificulta e impide la construcción de nuevas vías para conseguir una sociedad libre de actitudes y comportamientos sexistas mantenidos y reproducidos dentro de las estructuras sociales y culturales), han sido la prioridad de los movimientos sociales feministas y de las sociedades democráticas.

La importancia de tener un marco normativo regulador a nivel internacional y europeo supone un compromiso por parte de los estados, actuando y velando por hacer efectivo el principio de igualdad.

Tanto las Declaraciones y Protocolos emitidos por organismos internacionales, como las Directivas procedentes de Naciones Unidas, constituyen un escenario de referencia imprescindible, el cual fundamenta y consolida, no solo el desarrollo de políticas en materia de igualdad de género, sino además la defensa y reconocimiento de los derechos humanos.

Así pues, los textos refrendados a nivel internacional han marcado el camino a la consolidación de erigir un marco normativo con la pretensión de alcanzar una dimensión sólida en lo referente a la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Nivel internacional

A nivel internacional, encontramos una serie de legislación y convenciones para la igualdad y no violencia hacia las mujeres por el hecho de serlo:

- En este sentido se establecen los parámetros para la protección de las personas y en especial de las mujeres, como se señala en la 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.

- 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. (Recoge doce esferas para eliminar los obstáculos que impiden la plena equiparación entre mujeres y hombres.
- En la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la igualdad entre mujeres y hombres está consagrada ya en su constitución y proyectada en las normas internacionales del trabajo. Los cuatro convenios clave de la OIT son: el Convenio sobre Igualdad de remuneración, el Convenio sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares y el Convenio sobre la protección de la maternidad.
- En el Tratado de Ámsterdam (1999) se conceptualiza las discriminaciones indirectas aún persistentes, para cuya eliminación resulta preciso reconocer y legitimar las acciones positivas.

Nivel europeo

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam hasta el actual Tratado de la Unión Europea y el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

Se han dictado numerosas Directivas comunitarias sobre igualdad de sexos de importante calado en materia de igualdad de oportunidades y de trato, habiendo sido traspuestas al ordenamiento español.

Principales ítems que la Unión Europea ha ido elaborando para articular un marco normativo y jurídico comunitario de políticas de igualdad:

- Tratado de Roma. Es el tratado por el que se instituye la Comunidad Económica Europea, firmado el 25 de marzo de 1957. Aunque no contenía ninguna definición específica del Principio de Igualdad entre mujeres y hombres, sí que formulaba en su artículo 119 el Principio de Igual Remuneración para las mujeres y los hombres por un trabajo de igual valor.
- Tratado de la Unión Europea o de Maastricht. De 1 de noviembre de 1993, supuso el reconocimiento de la implantación de medidas de acción positiva para



las mujeres, mediante la adopción de “medidas que prevean ventajas concretas destinadas a facilitar a las mujeres el ejercicio de las actividades profesionales o evitar o compensar algún impedimento en sus carreras profesionales”.

- Tratado de Ámsterdam. A partir de 1999 entró en vigor el Tratado de la Unión Europea de Ámsterdam, aprobado en 1997. Tras este tratado, el tradicional principio de igualdad y no discriminación, que en el Tratado de Roma se había formulado inicialmente sólo en materia salarial, se ampliará y reformulará, prohibiéndose toda discriminación por “razón de sexo, origen racial o étnico, religión, convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”. Además, el Tratado de Ámsterdam impone la adopción de acciones comunitarias, y autoriza la implantación de medidas de acción positiva por parte de los Estados miembros. Esto será de especial relevancia ya que ofrece así el marco jurisprudencial para la aplicación de estas medidas, disipando las dudas sobre la legitimidad de las acciones positivas que se había mantenido.

Otra de las herramientas legislativas de la Unión Europea en materia de igualdad será la elaboración de directivas que son de obligado cumplimiento para los Estados miembro, destacamos:

- DIRECTIVA 75/117, DE 10 DE FEBRERO. Con el objetivo de unificar las diferentes legislaciones de los Estados miembros esta directiva insiste en la aplicación del principio de igual retribución para mujeres y hombres en el empleo, extendiendo el concepto de “igual trabajo” a “trabajo de igual valor”. Además, se elimina, con esta directiva, cualquier forma de discriminación por razón de sexo para establecer las condiciones salariales.
- DIRECTIVA 76/207, DE 9 DE FEBRERO. Determina el principio de igualdad de trato en el acceso al empleo y en las condiciones laborales.
- DIRECTIVA 79/7, DE 19 DE OCTUBRE. Trata de la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.
- DIRECTIVA 96/34, DE 3 DE JUNIO. Relativa al permiso parental.
- DIRECTIVA 97/80, DE 15 DE DICIEMBRE. Trata sobre las situaciones de discriminación por razón de sexo.
- DIRECTIVA 2002/73, DE 23 DE SEPTIEMBRE. Definirá más detalladamente la discriminación, especificando entre discriminación directa e indirecta y añadiendo el acoso y el acoso sexual como causas de discriminación.
- DIRECTIVA 2006/54, DE 5 DE JULIO. Relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asun-



tos de empleo y ocupación. Aborda también la cuestión de las acciones positivas, remitiendo para ello al texto del Tratado de Ámsterdam.

Nivel estatal

Dentro del marco legislativo a nivel estatal, se precisa señalar:

- Constitución Española de 1978, el artículo 9.2. establece la obligación de todos los poderes públicos para que la igualdad sea efectiva y real.

"Art. 9.2. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad 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."

- En su artículo 14 se proclama el derecho a la igualdad y hace una prohibición expresa a la discriminación por razón de sexo.

"Art. 14. Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social."

- Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de protección Integral contra la Violencia de Género.

"Art. 1. Objeto de la Ley.

1. La presente Ley tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

2. Por esta ley se establecen medidas de protección integral cuya finalidad es prevenir, sancionar y erradicar esta violencia y prestar asistencia a las mujeres, a sus hijos menores y a los menores sujetos a su tutela, o guarda y custodia, víctimas de esta violencia.

3. La violencia de género a que se refiere la presente Ley comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad."



- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH)

"Art. 1. Objeto de la Ley.

1. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

2. A estos efectos, la Ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo."

"Art. 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades."

Nivel autonómico

La Generalitat Valenciana cuenta con una Ley propia acerca de la Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la Comunidad Valenciana.

- Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

"Art. 1. Objeto.

La presente ley tiene por objeto regular y hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana, establecer los principios generales que deben orientar dicha igualdad, determinar las acciones básicas que deben ser implementadas, así como establecer la organización administrativa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana."





"Art. 4. Principios rectores de la acción administrativa.

1. Los poderes públicos valencianos adoptarán las medidas apropiadas para modificar los patrones socio-culturales de conducta asignados en función del género, con la finalidad de eliminar los prejuicios, los usos y las costumbres de cualquier índole basados en la idea de inferioridad o en funciones estereotipadas de mujeres y hombres contrarias al principio de igualdad."

- Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana.

"Art. 11. La Generalitat, conforme a la Carta de Derechos Sociales, velará en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones. A estos efectos se garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral."

- Ley 8/2010, de 23 de junio, de la Generalitat, de Régimen Local de la Comunidad Valenciana.

"Art. 33. Competencias de los municipios.

k) Prestación de los servicios sociales, promoción, reinserción social y promoción de políticas que permitan avanzar en la igualdad efectiva de hombres y mujeres."

- Ley 4/2012, de 15 de octubre, de la Generalitat, por la que se aprueba la Carta de Derechos Sociales de la Comunitat Valenciana.

"Art. 20. De la igualdad entre mujeres y hombres.

1. La Generalitat velará, en todo caso, para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, cultural, familiar y política sin discriminación de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones, de acuerdo con lo previsto al efecto en la normativa vigente.

2. Los poderes públicos de la Comunitat Valenciana garantizarán la transversalidad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en todas sus políticas.

3.

Finalidad y principios rectores del Plan Municipal de Igualdad

I Plan Municipal de Igualdad de Mutxamel 2018-2021







Finalidad y principios rectores del Plan Municipal de Igualdad

El I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Mutxamel, 2018-2021, es un plan de acción recogido en un documento junto a las acciones y medidas elaboradas con la principal finalidad de hacer transversal a todas las áreas del ayuntamiento el principio de igualdad real y efectiva, así como de trato y oportunidades, logrando su materialización en la vida municipal.

Con ello, el I Plan Municipal de Igualdad, se presenta como un texto garantizador de la plena igualdad, cristalizado por el esfuerzo, colaboración, participación y el trabajo conjunto de todos los agentes que constituyen la corporación municipal. De este modo, se adquiere el compromiso de asumir los siguientes puntos que regirán el cumplimiento de dicho Plan Municipal de Igualdad:

- Incorporación de la transversalidad de género o mainstreaming en la corporación municipal.
- Promoción de políticas inclusivas de mujeres en situación de vulnerabilidad social.
- Desarrollo de medidas de emprendimiento femenino.
- Implantación de acciones encaminadas a la prevención, sensibilización y actuación ante la violencia de género.
- Reconocimiento de la diversidad como uno de los elementos claves para alcanzar la igualdad de oportunidades.
- Impulso y promoción de políticas públicas para facilitar la participación de las mujeres en los espacios de la vida pública.



4.

Ejes estratégicos de actuación

I Plan Municipal de Igualdad
de Mutxamel 2018-2021



4.0.

INCORPORACIÓN DE LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA CORPORACIÓN MUNICIPAL

EJE DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA CORPORACIÓN MUNICIPAL

La transversalidad de género o "mainstreaming" queda definida por el Consejo de Europa como: «El mainstreaming de género es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas»¹

OBJETIVO GENERAL

Diseñar y aplicar un modelo que garantice el desarrollo de políticas públicas integrando la perspectiva de género en todas las áreas municipales.

Por su parte, la Comisión Europea incorporó en 1996 el mainstreaming o transversalidad de género como complementación de las políticas de igualdad de oportunidades, refiriéndose a ella como: «La transversalidad de género implica no limitar los esfuerzos de promoción de la igualdad a la adopción de medidas específicas a favor de las mujeres, sino movilizar todas las medidas y políticas generales específicas con el propósito de lograr la igualdad, teniendo en cuenta de forma activa y abierta en la etapa planificadora sus posibles efectos respecto a las situaciones respectivas de hombres y mujeres (la perspectiva de género). Ello supone estudiar de forma sistemática la dimensión de la igualdad en todas las medidas y políticas y tener en cuenta esos posibles efectos al definir las y aplicarlas»².

1. CONSEJO DE EUROPA, Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de "buenas prácticas". Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming (EG-S-MS), (versión español e inglés), Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie documentos, número 28, Madrid, 1999, pp. 26.

2. Comisión Europea (1996): «Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias», COM (1996) 67 final.



En la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y hombres, en su artículo 15, denominado “Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres”, establece:

“El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”.

“Las entidades locales, como administraciones públicas que son, no deben permanecer ajenas a este mandato legal y, por lo tanto, es fundamental que todos los departamentos/áreas municipales sean copartícipes en la aplicación del principio de igualdad de género, utilizando para ello la perspectiva de género a lo largo de todo el proceso: diseño, programación, evaluación, etc., de cualquiera de sus actuaciones.

Por lo tanto, para la aplicación de la transversalidad de género en el ámbito municipal se ha de partir de un proceso de autoanálisis cuyo fin será someter las estructuras internas de la administración local a un cambio en su cultura organizacional, que facilite el desarrollo de su labor como entidad al servicio de la ciudadanía y de los intereses municipales bajo el principio de igualdad de oportunidades en todas sus acciones”.³



³ Manual de Elaboración de Planes Municipales de Igualdad de Oportunidades. Generalitat valenciana. Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas.



Objetivo específico 1

Dar a conocer los principios rectores del I Plan Municipal de Igualdad a la composición de la corporación municipal y a la población.

DESCRIPCIÓN ACCIÓN 1

A.1. Establecer canales que permitan divulgar las medidas contempladas en el I Plan de Igualdad Municipal.

RECURSOS

Todos aquellos recursos y herramientas, que la corporación tenga a su alcance para llevarlo a cabo.

ÁREAS / AGENTES IMPLICADOS

Gabinete de Comunicación de la Corporación Municipal, Área de Informática, Área de Igualdad.

INDICADORES

- Nº de canales de difusión del I Plan Municipal de Igualdad de Mutxamel.
- Efectividad de la difusión del I Plan de Igualdad Municipal de Mutxamel mediante informes de impacto.
- Nº de personal técnico implicado desagregado por sexo.



Objetivo específico 2

Introducir la perspectiva de género a través del diseño de la web oficial del ayuntamiento.

DESCRIPCIÓN ACCIÓN 2

A.2. Difusión de los valores (noticias, imágenes, materiales, publicidad, cartelería, reglamentos, protocolos... etc.) que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de la página web oficial del ayuntamiento en todas las áreas municipales.

RECURSOS

Los propios de los que disponga el área de Informática.

ÁREA RESPONSABLE

Área de Informática.

ÁREAS / AGENTES IMPLICADOS

Área de Igualdad.

INDICADORES

- Exposición de los valores del I Plan de Igualdad Municipal de Mutxamel en la página web del ayuntamiento.
- Nº de noticias e información relacionadas con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres difundidas en la página web del ayuntamiento.
- Tratamiento de las imágenes y el lenguaje inclusivo y no sexista publicado en la página web del ayuntamiento.
- Nº de materiales, reglamentos y protocolos publicados en la página web del ayuntamiento.



Objetivo específico 3

Cooperar de manera conjunta desde las diversas concejalías para hacer efectivo el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

DESCRIPCIÓN ACCIÓN 3

A.3. Realización de medidas conjuntas entre las diversas áreas municipales junto con el Área de Igualdad, que favorezcan el principio de igualdad real y efectiva de mujeres y hombres integrados en sus programaciones.

RECURSOS

Todos aquellos recursos y herramientas que sean necesarias, desde las diversas áreas municipales, para llevarlas a cabo.

ÁREAS / AGENTES IMPLICADOS

Todas las áreas que constituyen la Corporación Municipal.

INDICADORES

- Nº de áreas municipales que introducen la perspectiva de género en las acciones de su programación.
- Nº de acciones propuestas por las diversas áreas municipales.
- Nº de personal técnico implicado desagregado por sexo.
- Grado de desarrollo y satisfacción de las acciones.
- Población diana a la que van dirigidas las acciones.



Objetivo específico 4

Establecer un protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad de género.

DESCRIPCIÓN ACCIÓN 4

A.4. Elaboración de un protocolo de actuación y prevención que articule los pasos a seguir en caso de sufrir algún tipo de acoso sexual o tener constancia que se está produciendo dentro de la plantilla del ayuntamiento.

RECURSOS

Los propios que partan de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Mutxamel y que favorezcan la investigación que realice la Comisión de Igualdad constituida.

ÁREA RESPONSABLE

Área de Igualdad.

ÁREAS / AGENTES IMPLICADOS

Comisión de Igualdad constituida por:

- Una persona representante del Área de Igualdad del Ayuntamiento.
- Una persona representante de los sindicatos de trabajadores.
- Psicólogo/a con formación en igualdad de género y violencia machista.
- Una persona representante de Servicios Sociales.
- Una persona especialista en asesoramiento legal con formación en igualdad de género y violencia machista.

INDICADORES

- Redacción de un protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual o identidad de género.
- Creación de una Comisión de Igualdad.
- Personal que compone la Comisión de Igualdad, desagregado por sexo.



Objetivo específico 5

Crear un organismo que asesore e impulse propuestas para velar por el cumplimiento del I Plan Municipal de Igualdad de Mutxamel.

DESCRIPCIÓN ACCIÓN 5

A.5. Constitución del Consejo de Igualdad y de la Mujer de Mutxamel.

RECURSOS

Los recursos serán aquellos que el Ayuntamiento de Mutxamel proporcione para la constitución y consecución del Consejo de Igualdad y de la Mujer, con la finalidad que se realicen las sesiones de seguimiento estipuladas en el reglamento del Consejo de Igualdad y de la Mujer.

ÁREA RESPONSABLE

Área de Igualdad.

ÁREAS/ AGENTES IMPLICADOS

Miembros de la Corporación Municipal, representantes de los grupos políticos municipales, Área de Igualdad, representación del diverso tejido asociativo de Mutxamel, representación sindical, AMPAS... etc.

INDICADORES

- Nº de integrantes en el Consejo de Igualdad y de la Mujer, desagregado por sexo.
- Nº de acciones propuestas y aprobadas por el Consejo.
- Nº de sesiones realizadas por el Consejo.
- Actas de las sesiones del Consejo.



Objetivo específico 6

Incluir el lenguaje inclusivo en la documentación que se genere desde el propio ayuntamiento de forma transversal desde todas las áreas.

DESCRIPCIÓN ACCIÓN 6

A.6. Revisión del lenguaje empleado en formularios, impresos, imágenes, cartelería, notas de prensa, saludas emitidas desde Alcaldía, actas, notas informativas emitidas desde las diferentes áreas municipales, reglamentos, anuncios, pliegos de contratación, criterios de las bases de convocatoria de oposiciones, protocolos... etc. Introduciendo un lenguaje inclusivo y no sexista.

RECURSOS

Aquellos recursos que la corporación ponga al alcance del personal técnico para la elaboración de dicha documentación con lenguaje inclusivo. Principalmente cursos de formación de lenguaje no sexista en el ámbito de la administración pública.

ÁREA RESPONSABLE

Área de Igualdad.

ÁREAS / AGENTES IMPLICADOS

Área de Normalización Lingüística, Gabinete de Comunicación, personal técnico de las áreas municipales.

INDICADORES

- Nº de formularios, reglamentos, protocolos, pliegos de contratación... etc. Revisados.
- Nº de formularios, reglamentos, protocolos, pliegos de contratación... etc. Que no se han realizado.
- Nº de personal técnico implicado, desagregado por sexo.



Objetivo específico 7

Hacer efectivo los requisitos y criterios marcados por ley, que tengan en su consideración la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, y estimulen acciones positivas en la adjudicación de contratación, redacción de los pliegos de contratación, bases de convocatoria de oposiciones, subvenciones y/o ayudas municipales.

DESCRIPCIÓN ACCIONES 7

- A.7. Cumplimiento de los requisitos y criterios de adjudicación de contratación atendiendo al artículo 145 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, en el cual se expresa que las características sociales del contrato se referirán, entre otras, a *“los planes de igualdad de género que se apliquen en la ejecución del contrato y, en general, la igualdad entre mujeres y hombres; el fomento de la contratación femenina; la conciliación de la vida laboral, personal y familiar”*.
- A.7.1. Revisión de aquellos aspectos relacionados con las convocatorias de ofertas de trabajo del ayuntamiento, con la finalidad de que no existan elementos discriminatorios de carácter sexista ni discriminación por razón de sexo o género.
- A.7.2. Elaboración de contenidos específicos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e incluirlos en los temarios de oposiciones de todas las categorías.
- A.7.3. Realización de acciones positivas previas a la contratación en puestos donde las mujeres estén infrarrepresentadas y para favorecer su presencia en los mismos a fin de eliminar la segregación ocupacional.
- A.7.4. Cumplimiento de la Sección Sexta de los órganos de selección del Decreto 3/2017, de 13 de enero, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal de la función pública valenciana, en el cual su artículo 28.2. establece: *“Los miembros de los órganos técnicos de selección serán nombrados por la persona titular de la conselleria que tenga atribuida la competencia en materia de función pública. Su composición será impar, no pudiendo ser inferior a cinco titulares con sus respectivos suplentes, atendiendo a criterios de paridad”*.
- A.7.5. Revisión de los diseños del proceso de selección, con la finalidad que resulten no discriminatorios y que incluyan la perspectiva de género en todas sus fases.



RECURSOS

Los dispuestos por la corporación municipal y el área responsable.

ÁREA RESPONSABLE

Área de Contratación.

ÁREAS / AGENTES IMPLICADOS

Área de Personal, Igualdad.

INDICADORES

- Nº de adjudicaciones de contratación en los que se contempla el art. 145 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre.
- Nº de convocatorias en los que se incluyen elementos no discriminatorios de carácter sexista, ni discriminación por razón de sexo o género.
- Nº de convocatorias revisadas.
- Acuerdo del Pleno sobre la incorporación de un temario sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Nº de contenidos específicos en materia de igualdad en las bases de las oposiciones.
- Nº de acciones positivas realizadas en los que se favorece la representación de las mujeres en aquellos tramos donde se encuentran infrarrepresentadas.
- Nº de ofertas de empleo publicadas.
- Canales donde se ha difundido las convocatorias y el uso del lenguaje inclusivo en ellas.
- Nº de mujeres y hombres contratados respecto al número de mujeres y hombres que han presentado su candidatura.
- Nº de personal que conforman los órganos técnicos de selección desagregados por sexo.
- Nº de personal técnico del departamento responsable implicado, desagregado por sexo.



4.1. EJE DE EDUCACIÓN, CULTURA Y JUVENTUD

EJE DE EDUCACIÓN, CULTURA Y JUVENTUD

Es más que evidente que la educación se erige como uno de los pilares más elementales para eliminar estereotipos sexistas, conductas que fomentan y reiteran comportamientos machistas en las relaciones tempranas afectivo-sexuales de la población y especialmente entre los y las adolescentes, basadas en roles muy marcados y estereotipados, en los que se perciben claramente desequilibrios de poder, control y sumisión.

Por ello, uno de los principales retos a conseguir es el de impulsar referentes y nuevos modelos de masculinidad, en particular entre la población adolescente, ofreciéndoles modelos sociales alternativos y nuevas formas de entender las relaciones entre mujeres y hombres.

OBJETIVO GENERAL

Integrar y favorecer la incorporación de la perspectiva de género en las áreas municipales de educación y cultura garantizando el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, deja patente en el Capítulo II Acción administrativa para la igualdad de mujeres y hombres, a través de su articulado 23, 24, 25 y 26, la relevancia que tiene la educación en la consecución de una sociedad libre y democrática.

Así mismo, Mutxamel, como Ciudad Educadora, con todo lo que ello implica, se mueve mediante un compromiso firme y unos principios sólidos, promoviendo una educación en valores, atendiendo a la diversidad, la convivencia, y suprimiendo cualquier tipo de discriminación que se dé.

Del mismo modo, Mutxamel entiende la Cultura como un vehículo transmisor de referentes y modelos en todos los ámbitos artísticos, literarios, científicos... etc. Constituyéndose en un medio facilitador de principios y valores que aboguen por la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, dejando un legado importante para las generaciones más jóvenes. Poniendo el acento en visibilizar y valorar el trabajo realizado por las mujeres en cada una de las parcelas que ocupan dentro de la Cultura.



Objetivo específico 1

Consolidar la figura de los Coordinadores y Coordinadoras de Igualdad y Convivencia en los centros escolares del municipio.

DESCRIPCIÓN ACCIÓN 1

A.1. Ofrecer desde las áreas de Educación e Igualdad del ayuntamiento colaboración, cooperación y soporte a los Coordinadores y Coordinadoras de Igualdad y Convivencia para las acciones llevadas a cabo desde sus respectivos centros escolares.

RECURSOS

Todos aquellos de los que dispongan las áreas implicadas a través de subvenciones, propuesta de actividades en materia de igualdad, coeducación y prevención de la violencia de género entre el alumnado, facilitando espacios para acciones conjuntas entre las áreas municipales de Educación e Igualdad y los Coordinadores y las Coordinadoras de Igualdad y Convivencia.

ÁREA RESPONSABLE

Área de Igualdad.

ÁREAS / AGENTES IMPLICADOS

Técnicos/as del Área de Educación e Igualdad del Ayuntamiento de Mutxamel, Coordinadores y Coordinadoras de Igualdad y Convivencia de los centros educativos.

INDICADORES

- Nº de recursos ofrecidos a los Coordinadores y Coordinadoras de Igualdad y Convivencia.
- Nº de acciones conjuntas realizadas con los Coordinadores y Coordinadoras de Igualdad y Convivencia.
- Valoración de los soportes ofrecidos para las acciones estimadas.
- Nº de personal técnico implicado y de coordinadores y coordinadoras, desagregado por sexo.





Objetivo específico 2

Facilitar y promocionar en los centros educativos del municipio de Mutxamel el empleo de materiales y talleres coeducativos.

DESCRIPCIÓN ACCIÓN 2

A.2. Asesoramiento a los centros escolares y educativos de las diversas herramientas que tienen a su alcance para trabajar dentro de las aulas fomentando una educación basada en la igualdad, el respeto y la convivencia, difundiendo criterios que integren la perspectiva de género en la adquisición de libros, materiales educativos... etc.

A.2.1. Continuación del programa de coeducación que desde el ayuntamiento se facilita a los centros educativos con la realización de talleres en los que se promueve la igualdad entre el alumnado.

RECURSOS

Todos aquellos recursos y herramientas que desde el Área de Igualdad en colaboración con otras instituciones públicas faciliten a la comunidad educativa.

ÁREA RESPONSABLE

Área de Igualdad.

ÁREAS/ AGENTES IMPLICADOS

Área de Educación, Coordinadores y Coordinas de Igualdad y Convivencia, Dirección de los Centros Educativos, especialistas en género.

INDICADORES

- Materiales, herramientas y recursos coeducativos facilitados.
- Valoración de los materiales, herramientas y recursos coeducativos.
- Nº de talleres integrados dentro del programa de coeducación del ayuntamiento de Mutxamel.
- Nº de personal técnico y especializado implicado en las acciones.

Objetivo específico 3

Promover dentro de los centros educativos la elaboración de protocolos de actuación de prevención de la violencia de género, acoso sexual o por razón de sexo.

DESCRIPCIÓN ACCIÓN 3

A.3. Creación de protocolos de actuación de la plantilla del centro, implicando a las madres y los padres en su elaboración y en programas de sensibilización que se desarrollen en torno a dichos protocolos. En caso de que ya los tuviesen seguir trabajando con ellos para mejorarlos y que tengan continuidad en el tiempo.

RECURSOS

Legislación relacionada con la materia a tratar, materiales y estudios específicos emitidos por instituciones públicas, informes de impacto y de evaluación realizados por el personal técnico del centro educativo, y los propios que partan de las áreas municipales que colaboren en la elaboración de dichos protocolos de actuación.

ÁREA RESPONSABLE

Área de Igualdad.

ÁREAS / AGENTES IMPLICADOS

Área de Educación, personal técnico del Área de Igualdad, Coordinadores y Coordinadoras de Igualdad y Convivencia de los diferentes centros educativos, Dirección de los Centros Escolares, AMPAS.

INDICADORES

- Nº de protocolos de actuación de prevención de violencia de género y acoso sexual o por razón de sexo dentro de la plantilla del centro.
- Nº de personal técnico y de los centros educativos implicados en la elaboración de protocolos de los protocolos de actuación, desagregados por sexo.
- Grado de valoración e implicación de la actuación.



Objetivo específico 4

Incluir dentro de las programaciones anuales del Área de Cultura eventos que promuevan la creación y producción artística de mujeres y aquellas otras que favorezcan una visión no sexista de la sociedad.

DESCRIPCIÓN ACCIÓN 4

A.4. Diseño de la programación de eventos culturales, artísticos y festivos que se promuevan desde las diversas áreas municipales integrando la perspectiva de género en ellas, e incrementar la presencia y la participación de las mujeres en la vida cultural del municipio.

RECURSOS

Tanto los medios de los que dispongan las áreas municipales implicadas como los que el ayuntamiento facilite para eventos, exposiciones, conciertos, cine-fórum, recitales, conferencias, fiestas locales... etc.

ÁREA RESPONSABLE

Área de Cultura.

ÁREAS / AGENTES IMPLICADOS

Área de Igualdad, Turismo, Juventud, Educación, Gabinete de Comunicación.

INDICADORES

- Nº de eventos realizados.
- % de acciones del total que incluyen la perspectiva de género o su temática aborda temas como: la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, sexismo, corresponsabilidad, acciones positivas, prevención de la violencia de género... etc.
- Efectividad e impacto de la acción ejecutada.
Se mide a través de informes elaborados por el personal técnico de las áreas municipales afectadas.



Objetivo específico 5

Convocar certámenes y concursos donde se promuevan los principios de igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, rechazando las actitudes y estereotipos sexistas.

DESCRIPCIÓN ACCIÓN 5

A.5. Creación de concursos que impulsen y favorezcan la igualdad de mujeres y hombres: certámenes literarios, concursos de fotografía, teatro igualitario, publicidad... etc.

RECURSOS

Las diversas áreas municipales implicadas en dichas acciones, emplearán los recursos e instrumentos necesarios para llevar a cabo las iniciativas propuestas.

ÁREA RESPONSABLE

Área de Cultura.

ÁREAS / AGENTES IMPLICADOS

– Áreas de Educación, Igualdad, Turismo, Juventud, personal técnico encargado del diseño y programación de las acciones a realizar, Ayuntamiento de Mutxamel.

INDICADORES

- Nº de concursos propuestos que favorezcan la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.
- Bases de los concursos o certámenes en los que se introduzca como criterio los principios de igualdad.
- Tratamiento del lenguaje inclusivo en las convocatorias de concursos.
- Tratamiento de las imágenes de difusión de los concursos o certámenes evitando que tengan carácter sexista ni discriminatorio.
- Resolución de los concursos a través de tribunales o comisiones de valoración paritarios.
- Criterios de resolución de concursos y certámenes en los que se tenga presente los criterios de igualdad de género.



4.2.

EJE DE BIENESTAR SOCIAL, ASOCIACIONISMO Y COLECTIVO LGTBI

EJE DE BIENESTAR SOCIAL, ASOCIACIONISMO Y COLECTIVO LGTBI

Si la Educación y la Cultura, son motores de conocimiento, democracia, respeto y convivencia, el Bienestar Social, el Asociacionismos junto con la representación de colectivos, que tradicionalmente han sido discriminados e invisibilizados, como el colectivo LGTBI, juegan un papel esencial convirtiéndose en ejes principales que permiten integrar mejoras en la calidad de vida de la ciudadanía, ofreciendo servicios a la comunidad atendiendo a las demandas y necesidades, no solo de sus habitantes, sino también ajustándose a los nuevos cambios sociales y económicos.

OBJETIVO GENERAL

Innovar y consolidar todos aquellos servicios que posibiliten mejoras en la calidad de vida de la población de Mutxamel, prestando especial atención a aquellos sectores con mayor riesgo de vulnerabilidad y discriminación.

Por ello, es imprescindible recoger y desarrollar las aportaciones que desde este eje se promueven, teniendo presente como máxima la participación ciudadana por medio de las diferentes asociaciones y colectivos del municipio, especialmente las asociaciones de mujeres, como interlocutoras, promotoras de cambio dentro del ámbito local.



Objetivo específico 1

Consolidar y afianzar las relaciones entre las diferentes asociaciones existentes en el municipio, potenciando las asociaciones de mujeres y las que trabajan por la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

DESCRIPCIÓN ACCIONES 1

- A.1.** Facilitar a las asociaciones herramientas y asesoramiento que les permita incluir la perspectiva de género en el diseño de proyectos y actividades.
- A.1.1.** Impulsar encuentros entre asociaciones y entidades sin ánimo de lucro, que tengan como eje central trabajar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, coeducación, la prevención de la violencia de género, la corresponsabilidad, desmontar estereotipos sexistas y conductas que promuevan actitudes machistas... etc. con la intención de que sirvan de marco de referencia e intercambio de experiencias.
- A.1.2.** Crear espacios de encuentro para mujeres en los que se posibilite la creación de redes de mujeres, intercambio de intereses, inquietudes, experiencias y se proporcione asesoramiento específico en igualdad e información para la constitución de asociaciones nuevas.

RECURSOS

Los que dispongan cada una de las áreas municipales involucradas con el apoyo del ayuntamiento.

ÁREA RESPONSABLE

Área de Igualdad.

ÁREAS / AGENTES IMPLICADOS

Área de Participación Ciudadana, Juventud, Tercera Edad, Servicios Sociales, personal técnico de las áreas implicadas.

INDICADORES

- Nº de recursos y herramientas proporcionadas a las asociaciones.
- Nº de encuentros realizados con asociaciones.
- Nº de asociaciones participantes.
- Nº de espacios cedidos por el ayuntamiento.



Objetivo específico 2

Desarrollar acciones que ayuden a la población a tomar conciencia de la necesidad y las ventajas que ofrece la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

DESCRIPCIÓN ACCIONES 2

- A.2.** Creación y difusión de una guía de corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal a nivel municipal.
- A.2.1.** Campañas de sensibilización de los diferentes usos del tiempo que realizan mujeres y hombres.
- A.2.2.** Talleres de sensibilización y corresponsabilidad en el hogar en las escuelas sobre los usos del tiempo en mujeres y hombres.
- A.2.3.** Promover y consolidar los bancos de tiempo que existan en el municipio dotándoles de recursos que aboguen por la igualdad, la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar, y personal.

RECURSOS

Los recursos que desde las diversas áreas faciliten para desarrollar las acciones propuestas.

ÁREA RESPONSABLE

Área de Servicios Sociales.

ÁREAS/ AGENTES IMPLICADOS

Área de Igualdad, Normalización Lingüística, Educación, Participación Ciudadana, Juventud, personal técnico de las diversas áreas, Coordinadores y Coordinadoras de Igualdad y Convivencia de los centros educativos.

INDICADORES

- Nº de guías de corresponsabilidad y conciliación.
- Nº de medios de difusión empleados.
- Impacto entre la población sobre la información recibida a través de la guía.
- Nº de personal técnico implicado en las acciones.
- Nº de campañas elaboradas.
- Aceptación de las campañas y talleres por la población.



Objetivo específico 3

Favorecer a los centros educativos del municipio talleres formativos en diversidad afectivo-sexual.

DESCRIPCIÓN ACCIÓN 3

A.3. Realización de talleres y cursos de formación de diversidad afectivo-sexual, orientación sexual e identidad de género en los centros escolares.

RECURSOS

Todos los recursos que se encuentren a disposición de las Concejalía involucradas junto con la colaboración y cooperación de otras instituciones públicas, organismos y especialistas en la materia.

ÁREA RESPONSABLE

Área de Igualdad.

ÁREAS / AGENTES IMPLICADOS

Concejalías de Igualdad, Servicios Sociales, Educación, Juventud y el personal técnico de las diversas áreas.

INDICADORES

- Nº de talleres realizados.
- Nº de centros participantes.
- Nº de participantes.



Objetivo específico 4

Sensibilizar a la población en la igualdad de trato y no discriminación y dar visibilidad a las personas pertenecientes al colectivo LGTBI.

DESCRIPCIÓN ACCIONES 4

- A.4.** Campañas de sensibilización y actividades en colaboración con las asociaciones LGTBI de la provincia de Alicante.
- A.4.1.** Difusión de materiales elaborados por la Secretaria General de Diversidad LGTBI.
- A.4.2.** Charlas, cine-fórum, lecturas... etc.
- A.4.3.** Apoyo por parte de la corporación municipal a las acciones promovidas desde el colectivo LGTBI.

RECURSOS

Aquellos recursos de los que disponga la corporación municipal para llevar a cabo las acciones planificadas en colaboración con diversos organismos e instituciones públicas.

ÁREA RESPONSABLE

Área de Igualdad.

ÁREAS / AGENTES IMPLICADOS

Personal técnico de todas las concejalías que constituyen la corporación municipal.

INDICADORES

- Nº de campañas realizadas.
- Nº de medios de difusión empleados.
- Nº de personal técnico implicado en las acciones.
- Nº de materiales difundidos.





4.3.

EJE DE URBANISMO, MEDIO AMBIENTE, OCUPACIÓN Y AGRICULTURA.

EJE DE URBANISMO, MEDIO AMBIENTE, OCUPACIÓN Y AGRICULTURA

La configuración, entramado y crecimiento de las ciudades van estructurando la trama urbana, atendiendo a las características de su entorno, el cual permitirá ir orientando su progresiva transformación, no solo en lo referente a su expansión física, sino también a su desarrollo económico, estimulando la creación de empleo, apostando por programas de innovación y desarrollo, haciendo especial énfasis en los recursos humanos, teniendo en cuenta a las mujeres como una fuente de motor económico esencial, reduciendo la brecha de género existente tal y como se encuentra recogido en el último informe de 2017 del Foro Mundial Económico.

OBJETIVO GENERAL

Establecer mecanismos operativos que ayuden a integrar la perspectiva de género desarrollando políticas de empleo más igualitarias y medidas de impacto medioambiental más sostenibles configurando la ciudad contemporánea a las nuevas necesidades sociales.

Sin embargo, hay que tener presente una serie de factores que toda ciudad debe incorporar como veladora de los principios fundamentales de sus habitantes, y no es otra que consolidar la calidad de vida de las personas, apostar por un desarrollo sostenible, por una ciudad integradora, plural y diversa, asegurándonos de proporcionar las mismas oportunidades tanto a mujeres como a hombres, empleando para ello la perspectiva de género como garantía directa de los derechos más elementales. Todo ello debe servir para trazar nuevos espacios de conciliación y corresponsabilidad para la ciudadanía, haciendo conscientes a mujeres y hombres del lugar en el que viven, recogiendo mejoras para incrementar el bienestar social y la adecuación de las estructuras urbanas.



Objetivo específico 1

Pensar la orografía del municipio de Mutxamel como un organismo en continuo proceso de cambio y crecimiento, inclusivo, respetuoso, diverso, en los que haya cabida a los diferentes modos de entender y usar los espacios de la ciudad por mujeres y hombres.

DESCRIPCIÓN ACCIONES 1

- A.1.** Promover una ciudad más igualitaria empezando por la promoción de señales que aboguen por la tolerancia cero a las agresiones sexista. Ejemplos de este tipo encontramos ya en diversas ciudades del estado español.
 - A.1.1.** Elaboración de estudios que permitan detectar cuales son las zonas del municipio donde se hayan déficits en la accesibilidad, una menor seguridad ciudadana (iluminación, paradas de transporte público, parques, zonas alejadas del centro de la ciudad... etc.) atendiendo aquellas zonas cuyo tránsito es mayoritariamente de mujeres.
 - A.1.2.** Instalación de cambiadores de bebé en los baños de caballero de los edificios públicos del municipio.
 - A.1.3.** Elaboración de protocolos reguladores que orienten sobre la selección de nombres de plazas, calles, jardines... etc. Que establezcan unos criterios basados en la equidad de género, cuya finalidad sea visibilizar a mujeres relevantes obteniendo de ese modo un reconocimiento no sólo simbólico sino además social.

RECURSOS

Aquellos recursos de los que disponga la corporación municipal para llevar a cabo las acciones planificadas en colaboración con diversos organismos e instituciones públicas.

ÁREA RESPONSABLE

Área de Urbanismo.

ÁREAS/AGENTES IMPLICADOS

Área de Igualdad, Turismo y el personal técnico implicado en dichas áreas municipales.



INDICADORES

- Nº de señalizaciones puestas.
- Nº de baños públicos de caballero con cambiadores de bebe.
- Nº de estudios del municipio sobre las zonas con déficits de seguridad y accesibilidad.
- Tipos de difusión del estudio.
- Nº de medios de difusión empleados.
- Nº de protocolos de selección de nombres de espacios públicos.
- Nº de personal técnico de las áreas municipales implicados en dichos proyectos desagregado por sexo.
- Grado de aceptación de las propuestas de mejora en el entramado urbanístico por la corporación municipal.



Objetivo específico 2

Promover proyectos medioambientales dentro del municipio que posibiliten la mejora de la situación de mujeres en riesgo de exclusión social, ofreciéndoles recursos que les sirvan de empoderamiento, aumentando su autoestima, confianza, seguridad y toma de decisiones.

DESCRIPCIÓN ACCIONES 2

- A.2.** Creación de un huerto urbano de ayuda a mujeres en situación de desempleo, capacitándolas en el desarrollo de buenas prácticas saludables, generando un espacio de valores y transmisión de conocimiento.
 - A.2.1.** Promoción de campañas de reciclaje, reducción de residuos, sostenibilidad... etc. En los que se encuentre inserta la corresponsabilidad.
 - A.2.2.** Encuentros y jornadas de mujeres rurales en los que se ponga de relieve la importancia del desarrollo del medio rural y su figura como agentes de cambio y reconocimiento profesional en la gestión y calidad empresarial.

RECURSOS

Los proporcionados por la corporación municipal, instituciones públicas, entidades y/u organismos sin ánimo de lucro que entre sus fines se encuentre la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y la protección del entorno natural.

ÁREA RESPONSABLE

Área de Medio Ambiente y Agricultura.

ÁREAS / AGENTES IMPLICADOS

Igualdad, Servicios Sociales, Educación, Servicios de Mantenimiento.

INDICADORES

- Nº de mujeres participantes en el proyecto.
- Nº de personal técnico y profesional encargado del proyecto desagregado por sexo.
- Grado de satisfacción y éxito del proyecto a través de informes valorativos.
- Nº de campañas realizadas.
- Nº de medios de difusión de las campañas.
- Grado de impacto en la población de las campañas.
- Nº de jornadas realizadas.
- Nº de entidades y asociaciones de mujeres rurales asistentes a dichos encuentros.
- Grado de satisfacción de la iniciativa.



Objetivo específico 3

Consolidar las iniciativas existentes en el Área de Desarrollo Local, fomentando el emprendimiento y el empoderamiento empresarial en mujeres que comienzan un nuevo proyecto.

Estimular a las empresas que colaboran con la corporación municipal a implantar planes de igualdad o medidas reguladoras de igualdad dentro de sus propias empresas.

DESCRIPCIÓN ACCIONES 3

- A.3.** Difusión de materiales relacionados con igualdad de oportunidades y protocolos de prevención de acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral, entre las empresas que colaboran o trabajan para la corporación municipal.
 - A.3.1.** Asesoramiento a mujeres emprendedoras que soliciten ayudas para iniciar su proyecto empresarial.
 - A.3.2.** Creación de talleres de formación específicos de mujeres emprendedoras.
 - A.3.3.** Programas de formación ocupacional para mujeres en sectores tradicionalmente masculinizados a través de la Agencia de Desarrollo Local.
 - A.3.4.** Programas de formación ocupacional para hombres en sectores tradicionalmente feminizados a través de la Agencia de Desarrollo Local.
 - A.3.5.** Servicio de apoyo y acompañamiento a empresas en la puesta en marcha de planes de igualdad en sus organizaciones en colaboración con la agente de igualdad del ayuntamiento.
 - A.3.6.** Creación de una red municipal de empresas que hayan implantado un plan de igualdad, con el objetivo de celebrar encuentros y servir de modelo a otras empresas, aportando consejos y dando a conocer buenas prácticas.

RECURSOS

Los necesarios para hacer cumplir las medidas especificadas en las acciones a realizar.

ÁREA RESPONSABLE

Área de Desarrollo Local.



ÁREAS/AGENTES IMPLICADOS

Área de Contratación, Igualdad, Recursos Humanos.

INDICADORES

- Nº de empresas contratadas por la corporación municipal en el que se cumplan expresamente las condiciones de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.
- Nº de materiales difundidos entre las empresas que colaboran o trabajan con el ayuntamiento a través de la Agencia de Desarrollo Local.
- Nº de cursos y programas realizados.
- Grado de satisfacción de los mismos.
- Nº de mujeres asistentes a los cursos y programas de formación ocupacional.
- Nº de hombres asistentes a los cursos y programas de formación ocupacional.
- Nº de personal técnico implicado en las acciones desagregado por sexo.



EJE DE SALUD Y DEPORTE

Existe una amplia variedad de temas que giran en torno a las condiciones de salud de las mujeres, pero también a cómo los cambios sociales, culturales y las estructuras que los sostienen impiden en ocasiones que las mujeres se realicen y desarrollen plenamente en todas las áreas (o al menos en unas condiciones satisfactorias, sin que tengan que renunciar a otras), que en definitiva terminan afectando seriamente a la salud de éstas. De ahí, que los temas que se abordan se encuentren relacionados con el bienestar físico y mental, una constante que se repite.

Uno de los aspectos a destacar es la sensación que perciben las mujeres con respecto a su estado de salud, es decir, la calidad de vida que tienen. A pesar de que la esperanza de vida es mayor en mujeres que en hombres viven con una

peor calidad de vida, que se acentúa con dolencias físicas, cansancio, malestar, estrés, depresión, baja autoestima, trastornos alimenticios, todo ello aunado a las exigencias cada vez mayores que se les impone desde unos parámetros propios de un engranaje, en ciertas ocasiones no considerados por el sistema sanitario y abordados de manera errónea por la medicina, que no han sabido prestar atención a las necesidades específicas de las mujeres, relegándolas a considerar su dolor o síntomas de un modo fragmentado, sin comprender que el cuerpo y la mente se encuentran íntimamente unidos y que debe tratarse de manera conjunta.

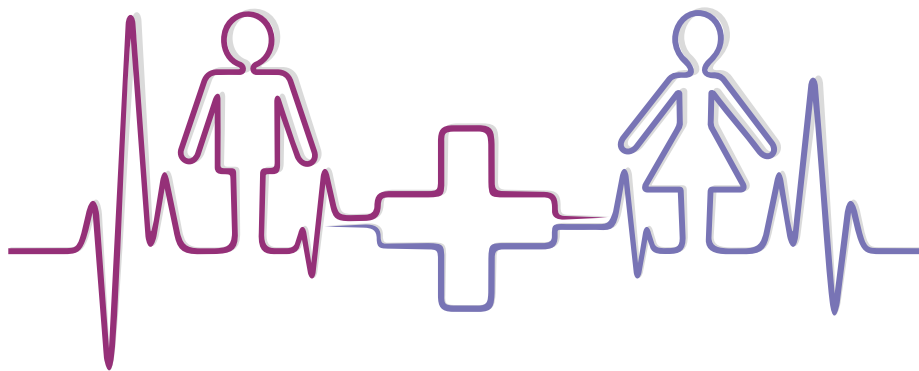
OBJETIVO GENERAL

Impulsar desde la corporación municipal acciones y medidas destinadas a mejorar el bienestar de la ciudadanía, desarrollando políticas que estimulen hábitos y prácticas de vida saludables desde una concepción integral y multidisciplinar, considerando los vectores género y sexo elementales para reducir los problemas o carencias surgidas de la discriminación de género o por razón de sexo.



Con lo dicho anteriormente, sería relevante tener presente y considerar un modelo alternativo de atención biopsicosocial, que facilite la comprensión de las cuestiones de género, fomentando el autoconcepto y la autoestima, esenciales para el desarrollo cognitivo y emocional de las mujeres, la manera en la que somos capaces de construir nuestra propia identidad, relacionarnos con los demás, compartir nuestras vivencias y experiencias, la forma en la que nos enfrentamos a los problemas y los afrontamos, en definitiva saber valorar las capacidades que poseemos.

Evidentemente, el sistema patriarcal y la presión social que sufren las mujeres desde muchos frentes, hace que sea necesaria una nueva forma de repensarnos y establecer propuestas de mejora en la calidad de vida de las mujeres. Romper los estereotipos y roles tradicionales impuestos, que son los que siguen permitiendo situaciones de incomprensión ante el malestar que sufren las mujeres en su propio cuerpo. Comprender estos factores desde una perspectiva de género, planteando cuestiones que hagan más visibles la precariedad de la salud de las mujeres, es la línea a trabajar desde las diversas instituciones, fomentando propuestas efectivas para ello y promoviendo espacios de encuentro y diálogo en los que se encuentren reconocidas.



Objetivo específico 1

Promocionar prácticas de vida saludables entre la población, introduciendo la perspectiva de género en las acciones que se precisen realizar.

DESCRIPCIÓN ACCIONES 1

- A.1.** Realización de campañas informativas y de promoción de hábitos de vida saludable entre la población femenina.
 - A.1.1.** Campañas y charlas informativas en los que se aborde la prevención de enfermedades que tiene síntomas diversos en mujeres y hombres (síntomas de un infarto al corazón), y sensibilizar sobre enfermedades que se producen en mujeres (cáncer de útero, cáncer de mama, miomas, diabetes... etc.)
 - A.1.2.** Impulsar desde la escuela de padres y madres del ayuntamiento talleres y cursos en los que se proporcionen recursos, información, orientaciones, ayudando a conseguir una vida más saludable para nuestros hijos e hijas.
 - A.1.3.** Refuerzo y consolidación de los recursos que proporcionen asesoramiento e información en atención psicológica, con el objeto de mejorar la salud psicosocial de las mujeres.
 - A.1.4.** Colaborar con el Centro de Salud en la promoción de campañas de conductas adictivas y su impacto en la población femenina.

RECURSOS

Los facilitados por las áreas responsables y el propio ayuntamiento para llevar a cabo las acciones establecidas.

ÁREA RESPONSABLE

Área de Servicios Sociales, Igualdad.



ÁREAS / AGENTES IMPLICADOS

Área de Juventud, personal técnico y profesionales del Centro de Salud del Municipio, técnico/a responsable de la Unidad de Prevención de Conductas Adictivas (UPCCA).

INDICADORES

- Nº de campañas realizadas.
- Nº de talleres y cursos impartidos.
- Nº de personal participante en los talleres desagregado por sexo.
- Grado de satisfacción de las iniciativas.
- Nº de personal técnico y profesionales involucrados en las iniciativas y acciones desagregado por sexo.
- Nº de recursos de atención a la salud psicosocial de las mujeres.



Objetivo específico 2

Fomentar programas y actividades deportivas que aboguen por la equidad de género, contemplando las necesidades de las mujeres, eliminando cualquier tipo de discriminación que se produzca en este ámbito.

DESCRIPCIÓN ACCIONES 2

- A.2.** La asignación de recursos a mujeres deportistas y a programas destinados a incrementar la participación de la mujer en el deporte.
 - A.2.1.** Elaboración de informes que permitan conocer la planificación, el diseño, usos y la gestión de instalaciones deportivas atendiendo a las necesidades de las mujeres.
 - A.2.2.** Cursos y talleres de formación para la población más joven, que permitan eliminar y cuestionar los estereotipos sexistas que se encuentran asociados a ciertos deportes.
 - A.2.3.** Creación de ligas y torneos de equipos femeninos.
 - A. 2.3.1.** Creación de ligas y torneos de equipos mixtos.
 - A.2.4.** Estimular al conjunto de la población en la práctica y participación de actividades deportivas rompiendo estereotipos de género.
 - A.2.5.** Participación de carreras solidarias como forma de reivindicación y sensibilización, con el objeto de hacer visibles situaciones de violencia y discriminación que sufren las mujeres.
 - A.2.6.** Realización de charlas en los centros educativos del municipio invitando a mujeres relevantes del mundo del deporte (fútbol, balonmano, fútbol sala, hockey, baloncesto, atletismo... etc.)

RECURSOS

Los facilitados por las áreas responsables y el propio ayuntamiento para llevar a cabo las acciones establecidas.

ÁREA RESPONSABLE

Área de Deportes.

ÁREAS / AGENTES IMPLICADOS

Área de Juventud, Servicios Sociales, Igualdad, Educación, personal técnico de las diversas áreas y profesionales encargados del desempeño de las acciones.



INDICADORES

- Nº de ayudas y subvenciones donadas a equipos femeninos.
- Nº de programas deportivos que fomentan el deporte femenino.
- Nº de ligas y torneos de equipos femeninos realizados.
- Resultado de informes de estudio que faciliten información sobre el uso de instalaciones deportivas por mujeres.
- Nº de personal técnico implicado en las acciones, desagregado por sexo.
- Nº de talleres y cursos realizados.
- Población diana a la que se destina los talleres y cursos, desagregada por sexo.
- Grado de satisfacción de los talleres y cursos a quien se destine.
- % de mujeres y hombres que han asistido a los talleres y cursos de formación.
- Nº de charlas y coloquios en centros educativos.



4.5. EJE DE VIOLENCIA DE GÉNERO

EJE DE VIOLENCIA DE GÉNERO

El presente documento ha reflejado a través de sus diversos ejes estratégicos, la importancia de integrar la perspectiva de género en todas las áreas municipales, siendo conscientes del gran esfuerzo y compromiso que supone, pero que al mismo tiempo se hace vital para la construcción de una sociedad democrática, libre e igualitaria. Sin embargo, el siguiente eje que a continuación exponemos, es de esencial cumplimiento, puesto que la violencia de género, es decir, la violencia que se ejerce hacia las mujeres por el hecho de serlo, es el símbolo más visible de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Así lo

describe el preámbulo de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, "La violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado. Al contrario, 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, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión".

Convirtiéndose en un instrumento que perpetua y mantiene la discriminación, la desigualdad y las relaciones de desequilibrio de poder de los hombres sobre las mujeres.

Por ello, los poderes públicos tienen el deber, la obligación y responsabilidad, junto a las instituciones públicas, el poder judicial, los servicios de salud pública y aten-

OBJETIVO GENERAL

Desarrollar y promover medidas para la prevención y sensibilización entre la ciudadanía, con el objeto de eliminar la violencia hacia las mujeres, reforzando y mejorando los recursos y servicios municipales.



ción primaria, cuerpos y fuerzas de seguridad del estado, la comunidad educativa, todos los agentes socializadores participantes, y por supuesto, al conjunto de la ciudadanía, compartir dicha responsabilidad, con la finalidad última de erradicar el engranaje que sustenta la existencia de dicha violencia. Diseñando medidas integrales que posibiliten eliminar situaciones de riesgo que indiquen directamente en las mujeres, y como consecuencia colateral en los y las menores, que se hallan en dichos entornos de riesgo.

Rachel Jewkes, Directora de Unidad de la Unidad de Género y Salud del Consejo de Investigación Médica, con sede en Pretoria, Sudáfrica, y miembro del Consejo Nacional contra la Violencia de Género en Sudáfrica, considera que los dos factores más importantes para la aparición de la violencia de género son la relación de desigual posición de las mujeres tanto en las relaciones personales como sociales y la existencia de una "cultura de la violencia", que supone la aceptación de la violencia en la resolución de conflictos.

Así pues, las acciones y propuestas inscritas en este eje, se encuentran encaminadas precisamente a abordar la violencia de género desde un marco integral y rechazo a dicha "cultura de la violencia".



Objetivo específico 1

Coordinar y promover el trabajo realizado por la Mesa de Violencia de Género de la localidad de Mutxamel, haciendo especial hincapié en la mejora de los sistemas de detección y prevención de violencia hacia las mujeres de la localidad, mejorando la atención.

DESCRIPCIÓN ACCIÓN 1

A.1. Continuidad del trabajo desempeñado por el equipo multidisciplinar de la Mesa de Violencia de Género, en la cual se valoran los casos de violencia de género sucedidos en la localidad, actuaciones que se realizan para la prevención de la misma, como la revisión de protocolos de actuación y coordinación con los diversos agentes que participan en él.

RECURSOS

Los dispuestos desde el ayuntamiento para garantizar el servicio de la Mesa de Violencia de Género.

ÁREA RESPONSABLE

Área de Igualdad.

ÁREAS / AGENTES IMPLICADOS

Concejalía de Igualdad, Jefa Unidad de Violencia de Género de Subd. de Gob., Técnica de Igualdad, Jefe de Dependencia de Trabajo e Inmigración de Subd. de Gob., Abogada de Igualdad, Policía local de Mutxamel, Guardia Civil de la unidad de BIOGEM.

INDICADORES

- Nº de sesiones de las reuniones de la Mesa de Violencia.
- Actas de las reuniones.
- Nº de casos revisados de violencia de género en la Mesa.
- Valoración de los recursos de los que se dispone para el seguimiento de casos de violencia de género en la localidad.
- Protocolo de actuación e intervención en casos de violencia de género.



Objetivo específico 2

Proporcionar servicios especializados de asesoramiento tanto jurídicos como de atención psicológica a las mujeres del municipio de Mutxamel.

DESCRIPCIÓN ACCIÓN 2

- A.2.** Servicio de atención Jurídica a la Mujer, dirigido a todas las mujeres de Mutxamel ofreciendo información, asesoramiento e intervención jurídica en todas aquellas materias que les puedan afectar, incluidos los de malos tratos, violación, abusos sexuales, aborto, acoso sexual y laboral, delitos.
- A. 2.1.** Servicio de Atención Psicológica a la Mujer, dirigido a las mujeres residentes de Mutxamel que tiene como objetivo ofrecer orientación psicológica de carácter tanto preventivo como de intervención, trabajando la autoestima, la autonomía, las habilidades sociales y emocionales, así como la intervención en casos de miedo, aislamiento, situaciones de crisis o soledad, pedidas o cuidados familiares, malos tratos, acoso o abusos sexuales, etc.
- A.2.2.** Mejora de la difusión de los servicios y recursos que dispone el ayuntamiento a mujeres víctimas de violencia de género, a través de los distintos canales de los que disponga.

RECURSOS

Los requeridos para llevar a cabo los servicios de asistencia y asesoramiento.

ÁREA RESPONSABLE

Área de Igualdad.

ÁREAS / AGENTES IMPLICADOS

Área de Servicios Sociales, personal jurídico especializado, psicólogo/a, departamento de informática, gabinete de comunicación, Normalización Lingüística.

INDICADORES

- Nº de mujeres que han solicitado el servicio de asesoramiento jurídico.
- Nº de mujeres que han solicitado el servicio de atención psicológica.
- Nº de mujeres víctimas de violencia de género que hacen uso de los servicios jurídicos y psicológicos.
- Nº de mujeres que se encuentran en riesgo alto de violencia de género.
- Nº de canales de difusión empleados de los servicios y recursos de atención a mujeres.
- Tipos de canales de difusión empleados.
- Obstáculos encontrados en los canales de difusión.



Objetivo específico 3

Impulsar acciones formativas encaminadas a la sensibilización y prevención de la violencia de género.

DESCRIPCIÓN ACCIÓN 3

- A.3.** Acciones formativas y de prevención dirigidas a la tolerancia cero a toda la sociedad.
- A.3.1.** Talleres de prevención de violencia de género entre adolescentes.
- A.3.2.** Charlas informativas para madres y padres de detección de violencia de género en adolescentes.
- A.3.3.** Charlas y coloquios en colaboración con la dirección del Centro de Salud de Mutxamel para evidenciar la violencia de género como un problema prioritario de salud pública.

RECURSOS

Los recursos y medios empleados para la realización de las acciones serán aquellos que la propia corporación municipal facilite y los propios del Área de Igualdad, facilitando espacios, profesionales y personal técnico del ayuntamiento.

ÁREA RESPONSABLE

Igualdad.

ÁREAS/AGENTES IMPLICADOS

Área de Servicios Sociales, personal facultativo del Centro de Salud, personal técnico de las diferentes áreas implicadas, profesionales especializados, Coordinadores y Coordinadoras de Igualdad y Convivencia.

INDICADORES

- Nº de acciones formativas realizadas.
- Nº de talleres y charlas realizadas.
- Grado de satisfacción logrado.
- Medios y canales de difusión empleados para visibilizar las acciones a desarrollar.
- Nº de participantes en las acciones formativas desagregado por sexo.
- Nº de personal técnico del ayuntamiento implicado desarrollado por sexo.
- Nº de profesionales expertos en la materia implicados desagregado por sexo.



Objetivo específico 4

Coordinar y organizar campañas y actuaciones que permitan visibilizar el impacto social que tiene la violencia ejercida hacia las mujeres.

DESCRIPCIÓN ACCIÓN 4

- A.4. Desarrollo de campañas durante todo el año, y con especial atención el 25 de noviembre, Día Internacional contra la Violencia hacia las Mujeres, que ayuden a prevenir la violencia hacia las mujeres.
- A.4.1. Realización de campañas de sensibilización para concienciar a la población masculina para fomentar el rechazo total a cualquier forma de violencia hacia las mujeres.
- A.4.2. Creación de Puntos Violetas como espacios libres de violencia de género en los diferentes eventos de carácter festivo, lúdicos y culturales que se realicen en municipio, impulsando su instalación en los centros educativos de Mutxamel.

RECURSOS

Los recursos empleados para las campañas de sensibilización e instalaciones de puntos violetas, serán los propios que considere el área responsable y los dotados por el ayuntamiento.

ÁREA RESPONSABLE

Igualdad.

ÁREAS/AGENTES IMPLICADOS

Personal técnico del ayuntamiento de las diferentes áreas municipales, Coordinadores y Coordinadoras de igualdad y Convivencia.

INDICADORES

- Nº de campañas realizadas.
- Grado de impacto de dichas campañas.
- Nº medios de difusión empleados en las campañas de sensibilización.
- Tratamiento de las imágenes en las campañas de sensibilización.
- Nº de puntos violetas instalados en los eventos del municipio.
- Nº de puntos violetas instalados en los centros educativos del municipio.
- Grado de impacto de los puntos violetas en los diversos eventos del municipio y en los centros educativos.
- Nº de personal técnico del ayuntamiento implicado desagregado por sexo tanto en las campañas de sensibilización como en los puntos violetas.
- Nº de coordinadores y coordinadoras de igualdad y convivencia implicados en las campañas, desagregados por sexo.



Objetivo específico 5

Incluir y hacer efectivos dentro de las políticas públicas dirigidas a sensibilizar y prevenir la violencia de género los pactos establecidos a nivel estatal y de la Generalitat Valencia.

DESCRIPCIÓN ACCIÓN 5

A.5. Adhesión al Pacto de Estado contra la Violencia Machista, el cual recoge 200 medidas para hacer frente a la Violencia de Género.

A.5.1. Adhesión al Pacte Valencià contra la Violència de Gènere i Masclista.

RECURSOS

Los dispuestos por la corporación para hacer efectiva la adhesión a los pactos contra la violencia de género.

ÁREA RESPONSABLE

Área de Igualdad.

ÁREAS/AGENTES IMPLICADOS

Conjunto de la corporación municipal.

INDICADORES

Adhesión al Pacto de Estado Contra la Violencia Machista y Pacte Valencià contra la Violència Masclista.



5.

Glosario

I Plan Municipal de Igualdad
de Mutxamel 2018-2021





A

ACCIÓN POSITIVA

Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de 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).

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 intimidatorio, 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 crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (LOIEMH, art. 7.1)

B

BRECHA DE GÉNERO

El término brecha de género se refiere a cualquier disparidad entre la condición o posición de los hombres y las mujeres y la sociedad. Suele usarse para referirse a la diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres, por ej. "brecha salarial de género." Sin embargo, puede haber brechas de género en muchos ámbitos, tal como los cuatro pilares que el Foro Económico Mundial utiliza para calcular su Índice de Brecha de Género, a saber: participación económica y oportunidad, acceso a educación, salud y esperanza de vida, empoderamiento político.

Fuente: Véase Hausmann, Ricardo, Laura D. Tyson, Saadia Zahidi, Editores (2012). "The Global Gender Gap Report 2012". Foro Económico Mundial, Ginebra, Suiza.



C

CEGUERA DE GÉNERO

Este término se aplica cuando no se reconoce que a los hombres/niños y a las mujeres/niñas se les adjudican roles y responsabilidades en contextos y antecedentes sociales, culturales, económicos y políticos específicos. Los proyectos, programas, políticas y actitudes que son ciegos al género no tienen en cuenta ni los roles ni las necesidades diferentes. Mantienen el status quo y no ayudan a transformar la estructura desigual de las relaciones de género.

Fuente: UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres. "Gender Equality, UN Coherence and you".

COEDUCACIÓN

Por coeducación se entiende la propuesta pedagógica actual para dar respuesta a la reivindicación de la igualdad realizada por la teoría feminista, que propone una reformulación del modelo de transmisión del conocimiento y de las ideas desde una perspectiva de género en los espacios de socialización destinados a la formación y el aprendizaje.

CONCILIACIÓN DEL TRABAJO Y LA VIDA FAMILIAR

Introducción de sistemas de permiso por razones familiares y de permiso parental, de atención a la infancia y a personas de edad avanzada, y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares y hogareñas.

CONTRATO SOCIAL DE GÉNERO

Conjunto de pautas implícitas y explícitas que rigen las relaciones entre hombres y mujeres, según las cuales se atribuyen a unos y otras distintos trabajo y valor, responsabilidades y obligaciones. Esta situación se articula en tres niveles: la superestructura cultural (normas y valores de la sociedad), las instituciones (sistemas de protección de la familia, educativo y de empleo, etc.) y los procesos de socialización (sobre todo en el seno de la familia).



CORRESPONSABILIDAD

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 en las situaciones o infraestructuras que estén a su cargo.

D

DATOS DESAGREGADOS POR SEXO

Son datos a los que se aplica la clasificación cruzada por sexo y así presentan información separada para hombres y mujeres, niños y niñas. Los datos desagregados por sexo reflejan los roles, situaciones reales, condiciones generales de hombres y mujeres, niñas y niños en cada aspecto de la sociedad. Por ejemplo, la tasa de alfabetización, nivel educativo, propiedad de negocios, empleo, diferencias salariales, dependientes, propiedad de la vivienda y la tierra, préstamos y créditos, deudas, etc. Cuando los datos no están desagregados por sexo, es más difícil identificar las desigualdades reales y potenciales. Los datos desagregados por sexo son necesarios para un análisis de género eficaz.

Fuente: UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres. "Gender Equality, UN Coherence and you"; UNESCO (2003) Gender Mainstreaming Implementation Framework.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA

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).

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. (LOEIMH, art. 6.2).



DIVERSIDAD DE GÉNERO

Diversidad de géneros es un término que reconoce que la preferencia y autoexpresión de muchas personas no encaja dentro de las normas de género aceptadas comúnmente.

Fuente: Espectro de género, Understanding Gender

E

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

El empoderamiento de las mujeres y las niñas es tener poder y control sobre sus propias vidas. Implica concienciación, desarrollar autoestima, ampliar sus opciones, más acceso y control de los recursos, y acciones para transformar las estructuras e instituciones que refuerzan y perpetúan la discriminación y la desigualdad de género. Esto implica que para estar empoderadas no solo deben tener las mismas capacidades (tales como educación y salud) e igual acceso a los recursos y oportunidades (tales como tierra y empleo), sino que también deben poder usar esos derechos, capacidades, recursos y oportunidades para optar y tomar decisiones estratégicas (como las que brindan las posiciones de liderazgo y participación en instituciones políticas).

Además, UNESCO explica, "Nadie puede empoderar a otra persona: solo cada quien puede empoderarse a sí misma o sí mismo para tomar decisiones o expresar su opinión. Sin embargo, las instituciones, incluidas las agencias de cooperación internacional, pueden apoyar procesos que propicien el autoempoderamiento de las personas o grupos".

Los aportes para promover el empoderamiento de las mujeres deben facilitar que las mujeres puedan articular sus necesidades y prioridades y que tengan un rol más activo en la promoción de esos intereses y necesidades. El empoderamiento de las mujeres no puede lograrse en un vacío; los hombres deben unirse al proceso de cambio. El empoderamiento no debe verse como un juego de suma cero en el cual los triunfos de las mujeres automáticamente implican pérdidas para los hombres. El aumento del poder de las mujeres en las estrategias de empoderamiento no se refiere a un poder dominante, o a formas de poder controlador, sino más bien a formas alternativas de poder: poder para, poder con, y poder desde el interior. Se trata de utilizar las fortalezas individuales y colectivas para alcanzar metas comunes sin coerción ni dominio.



Fuentes: UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres. "Gender Equality, UN Coherence and you"; Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer (ahora parte de ONU Mujeres) (2001) "Important Concepts Underlying Gender Mainstreaming"; UNESCO GENIA Toolkit for Promoting Gender Equality in Education

EMPODERAMIENTO ECONÓMICO

La igualdad de género en la economía se refiere al disfrute pleno e igual por mujeres y hombres de sus derechos y prerrogativas económicas facilitado por políticas y entornos institucionales propicios y el empoderamiento económico. El empoderamiento económico es un pilar de la igualdad de género. Se refiere tanto a la capacidad de tener éxito y avanzar económicamente como al poder de tomar decisiones económicas y actuar de acuerdo a ellas. Empoderar a las mujeres económicamente es un derecho esencial para alcanzar la igualdad de género y lograr metas de desarrollo más amplias tales como el crecimiento económico, la reducción de la pobreza, y mejoras en la salud, educación y bienestar social.

Fuentes: ONU Mujeres; ICRW (2011) Understanding and measuring women's economic empowerment.

EQUIDAD DE GÉNERO

La terminología preferida dentro de las Naciones Unidas es igualdad de género, en lugar de equidad de género. La equidad de género contiene un elemento de interpretación de la justicia social, generalmente basada en la tradición, costumbres, religión o cultura, más frecuentemente en detrimento de las mujeres. Se ha determinado que ese uso de la equidad con respecto al adelanto de las mujeres es inaceptable. Durante la conferencia de Beijing en 1995, se acordó que se utilizaría el término igualdad.

Más tarde el comité de la CEDAW lo confirmó en su Recomendación General 28: "Se exhorta a los Estados Partes a utilizar exclusivamente los conceptos de igualdad entre la mujer y el hombre o la igualdad entre los géneros y no el concepto de equidad entre los géneros al cumplir con sus obligaciones en virtud de la Convención. En algunas jurisdicciones este último concepto se utiliza para referirse al trato justo de la mujer y el hombre en función de sus necesidades respectivas. Esto puede incluir un trato igual, o un trato diferente pero considerado equivalente en cuanto a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las oportunidades".

Fuentes: ONU Mujeres, OSAGI Gender Mainstreaming - Concepts and definitions; Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (2010), Recomendación General Nº 28



relativa a las obligaciones básicas de los Estados Partes de conformidad con el artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Los estereotipos de género son generalizaciones simplistas de los atributos de género, las diferencias y los roles de las mujeres y los hombres. Las características estereotipificadas sobre los hombres los describen como competitivos, codiciosos, autónomos, independientes, beligerantes, interesados en los bienes privados. Los estereotipos paralelos sobre las mujeres las representan como cooperadoras, acogedoras, atentas, comunicativas, orientadas al grupo, interesadas en los bienes públicos. Con frecuencia los estereotipos se usan para justificar la discriminación de género más ampliamente y pueden reflejarse y reforzarse con las teorías tradicionales y las modernas, las leyes y las prácticas institucionales. Los mensajes que refuerzan los estereotipos de género y la idea que las mujeres son inferiores vienen en una variedad de "envases" —desde canciones y anuncios publicitarios hasta proverbios tradicionales.

F

FEMINISMO

Corriente de pensamiento que vindica la igualdad de hombres y mujeres. 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 ¿qué 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 (A. Valcárcel).

G

GÉNERO

El género se refiere a los roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para



hombres y mujeres. Además de los atributos sociales y las oportunidades asociadas con la condición de ser hombre y mujer, y las relaciones entre mujeres y hombres, y niñas y niños, el género también se refiere a las relaciones entre mujeres y las relaciones entre hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones son construidos socialmente y aprendidos a través del proceso de socialización. Son específicas al contexto/época y son cambiantes. El género determina qué se espera, qué se permite y qué se valora en una mujer o en un hombre en un contexto determinado. En la mayoría de las sociedades hay diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en cuanto a las responsabilidades asignadas, las actividades realizadas, el acceso y el control de los recursos, así como las oportunidades de adopción de decisiones. El género es parte de un contexto sociocultural más amplio, como lo son otros criterios importantes de análisis sociocultural, incluida la clase, raza, nivel de pobreza, grupo étnico, orientación sexual, edad, etc.

Fuente: UN Women, OSAGI Gender Mainstreaming - Concepts and definitions

H

HETERONORMATIVIDAD

La heteronorma es una expresión utilizada para describir o identificar una norma social relacionada con el comportamiento heterosexual estandarizado, cuando se lo considera la única forma social válida de comportamiento y quien no siga esta postura social y cultural se encontrará en desventaja con respecto al resto de la sociedad. Este concepto constituye el fundamento de los argumentos discriminatorios y prejuiciosos contra la comunidad LGBT, principalmente en lo que atañe a las familias y la expresión pública.

Fuente: LGBT Communication Manual, Brazilian Gay, Lesbian, Bisexual, Transvestite and Transsexual Association and UNAIDS.

I

IGUALDAD DE GÉNERO

Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres y de las niñas y los niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres serán iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de si nacieron con



determinado sexo. La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres se toman en cuenta, reconociendo la diversidad de diferentes grupos de mujeres y hombres. La igualdad de género no es un asunto de mujeres, sino que concierne e involucra a los hombres al igual que a las mujeres. La igualdad entre mujeres y hombres se considera una cuestión de derechos humanos y tanto un requisito como un indicador del desarrollo centrado en las personas.

Fuente: UN Women, OSAGI Gender Mainstreaming - Concepts and definitions

IMPACTO DE GÉNERO

El estudio sobre impacto de género hace referencia al análisis sobre los resultados y efectos de las normas o las políticas públicas en la vida de mujeres y hombres, de forma separada, con el objetivo de identificar, prevenir y evitar la producción o el incremento de las desigualdades de género.

N

NORMAS DE GÉNERO

Las normas de género son ideas sobre cómo deben ser y actuar los hombres y las mujeres. Interiorizadas desde una edad temprana, las normas de género crean un ciclo de vida de socialización y estereotipación de género. Dicho de otra manera, las normas de género son pautas y expectativas a las que generalmente se ajusta la identidad de género, dentro de un rango que define a una sociedad, cultura y comunidad en particular en ese momento.

Fuente: UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres. "Gender Equality, UN Coherence and you".

P

PATRIARCADO

Este término se refiere a una forma tradicional de organización social que suele ser la base de la desigualdad de género. Según este tipo de sistema social, se le confiere más importancia a los hombres o a lo que se considera masculino, que a las mujeres o a lo que se considera femenino. Tradicionalmente, las sociedades han sido organizadas de tal manera que la propiedad, la residencia, y la descen-



dencia, así como la adopción de decisiones con respecto a la mayoría de las áreas de la vida, han sido dominio de los hombres. Los fundamentos para este fenómeno suelen invocar razones biológicas (las mujeres por naturaleza son más aptas para ser cuidadoras por ejemplo) y continúan sustentando muchos tipos de discriminación de género.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

El término “perspectiva de género” es una forma de ver o analizar que consiste en observar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas. Esta forma de ver es lo que nos permite realizar un análisis de género y luego transversalizar una perspectiva de género en un programa o política propuesta, o en una organización.

PLANES DE IGUALDAD:

Son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. (LOEIMH art. 46).

R

RELACIONES DE GÉNERO

Las relaciones de género son el subconjunto específico de relaciones sociales que unen a los hombres y las mujeres como grupos sociales en una comunidad en particular, incluido cómo se distribuyen el poder y el acceso y control de los recursos entre los sexos. Las relaciones de género se entrecruzan con todos los otros factores que influyen en las relaciones sociales —edad, etnia, raza, religión— para determinar la posición e identidad de las personas en un grupo social. Como las relaciones de género son una construcción social, con el transcurso del tiempo pueden transformarse y volverse más justas.

ROLES DE GÉNERO

Los roles de género se refieren a las normas sociales y de conducta que, dentro de una cultura específica, son ampliamente aceptadas como socialmente apro-



piadas para las personas de un sexo específico. Suelen determinar las responsabilidades y tareas tradicionalmente asignadas a hombres, mujeres, niños y niñas (véase división sexual del trabajo). A menudo los roles de género están condicionados por la estructura del hogar, el acceso a los recursos, impactos específicos de la economía mundial, una situación de conflicto o desastre, y otros factores relevantes localmente tales como las condiciones ecológicas. Al igual que el género, los roles de género pueden transformarse con el transcurso del tiempo, especialmente con el empoderamiento de las mujeres y la transformación de las masculinidades.

Fuente: UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres. "Gender Equality, UN Coherence and you".

S

SEXISMO

El sexismo se refiere a todas aquellas prácticas y actitudes que promueven el trato diferenciado de las personas en razón de su sexo biológico, del cual se asumen características y comportamientos que se espera, las mujeres y los hombres, actúen cotidianamente. Las prácticas sexistas afectan principalmente a las mujeres dada la vigencia de creencias culturales que las consideran inferiores o desiguales a los hombres por naturaleza. Por ejemplo, nuestra sociedad asume que las mujeres tienen menos capacidad para tomar decisiones, participar en la política, ser líderes empresariales o profesionales competentes por méritos propios. La forma cómo dichas creencias se reflejan en el lenguaje y en las prácticas cotidianas da lugar al sexismo.

T

TECHO DE CRISTAL

El término "techo de cristal" es una metáfora que ha sido utilizada para describir las barreras invisibles ("de cristal") a través de las cuales las mujeres pueden ver las posiciones de élite, por ejemplo, en el gobierno o el sector privado, pero no las pueden alcanzar (se lo impide el "techo" invisible). Esas barreras impiden que grandes cantidades de mujeres y minorías étnicas consigan y se aseguren los empleos más poderosos, prestigiosos, y mejor pagados del mercado laboral.



TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO O “MAINSTREAMING”

La transversalidad de género es la incorporación, la aplicación del Principio de Igualdad de Trato y de Oportunidades entre mujeres y hombres a las Políticas Públicas, de modo, que desde se garantice el acceso a todos los recursos en igualdad de condiciones, se planifiquen las políticas públicas teniendo en cuenta las desigualdades existentes y se identifiquen y evalúen los resultados e impactos producidos por éstas en el avance de la igualdad real.

La transversalidad o mainstreaming de género, ha sido definida por como “la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que la perspectiva de la igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas” (Consejo de Europa 1999), y constituye una de las prioridades de como la estrategia más eficaz para construir una sociedad igualitaria entre las mujeres y los hombres de Europa.

U

USO DEL TIEMPO

El uso del tiempo es una medida importante de las actividades de las mujeres y los hombres en sus roles productivos, reproductivos y comunitarios. El uso del tiempo se puede medir utilizando encuestas sobre las actividades que las personas desempeñan durante determinado período de tiempo (generalmente un día o una semana). Aunque las encuestas sobre el uso del tiempo pueden y han sido usadas para una variedad de fines, el motivo más común para realizar tal encuesta en los países en desarrollo es proporcionar mejor información sobre el trabajo que desempeñan los hombres y las mujeres, y para destacar el tiempo que dedican a actividades no remuneradas, que suelen ser invisibles en los datos de los censos regulares. Este trabajo no remunerado, que incluye el trabajo para otras personas, se considera un factor que contribuye considerablemente a la desigualdad de género y a la pobreza de las mujeres (Mohammed 2009).

Fuentes: Mohammed, Margaret (2009) Making invisible work more visible; gender and time use surveys with a focus in the Pacific and unpaid care work. Suva, Fiji: Centro del Pacífico del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo; Naciones Unidas, Situación de la mujer en el mundo 2010. Tendencias y estadísticas. UN, ST/ESA/STAT/SER.K/19



V

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Todo acto de violencia que tenga o pueda tener 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 vida privada. La violencia contra la mujer se entenderá que abarca los siguientes actos, aunque sin limitarse a ellos:

- a) La violencia física, sexual y psicológica que se produzca en la familia, incluidos el maltrato, el abuso sexual de las niñas en el hogar, la violencia relacionada con la dote, la violación en el matrimonio, la mutilación genital femenina y otras prácticas tradicionales nocivas para la mujer, los actos de violencia perpetrados por la pareja, violencia no conyugal y la violencia relacionada con la explotación;
- b) La violencia física, sexual y psicológica perpetrada dentro de la comunidad en general, inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en lugares públicos y en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros lugares, la trata de mujeres y la prostitución forzada;
- c) La violencia física, sexual y psicológica perpetrada o tolerada por el Estado, donde quiera que ocurra.

Fuente: Artículos 1 y 2 de la Asamblea General de las Naciones Unidas. Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. En: 85ª Reunión Plenaria. 20 de diciembre de 1993. Ginebra, Suiza; 1993.

VIOLENCIA DE GÉNERO (VG)

La VG es un término genérico para cualquier acto perjudicial incurrido en contra de la voluntad de una persona, y que está basado en diferencias socialmente adjudicadas (género) entre mujeres y hombres. La naturaleza y el alcance de los distintos tipos de VG varían entre las culturas, países y regiones. Algunos ejemplos son la violencia sexual, incluida la explotación/el abuso sexual y la prostitución forzada; violencia doméstica; trata de personas; matrimonio forzado/precoz; prácticas tradicionales perjudiciales tales como mutilación genital femenina; asesinatos por honor; y herencia de viudez.

Fuente: UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres. "Gender Equality, UN Coherence and you".



Hay diferentes tipos de violencia que incluyen (pero no se limitan a) la violencia física, verbal, sexual, psicológica y socioeconómica.

Violencia física: La violencia física es un acto que intenta provocar o provoca dolor o daño físico. Incluye golpear, quemar, patear, dar puñetazos, morder, desfigurar, usar objetos o armas, arrancar el cabello. En su forma más extrema, la violencia física lleva al feminicidio o asesinato de una mujer por razón de género. Algunas clasificaciones también incluyen la trata de personas y la esclavitud dentro de la categoría de violencia física porque implica coerción inicial, y las mujeres u hombres jóvenes que la padecen terminan siendo víctimas de más violencia como resultado de su esclavitud.

Violencia verbal: El abuso verbal puede abarcar: menosprecio en privado o en presencia de otras personas, ridiculización, uso de malas palabras que sean especialmente incómodas para la interlocutora, amenazas de ejercer otras formas de violencia contra la víctima o contra alguien o algo de su aprecio. Otras veces el abuso verbal está relacionado con las raíces de la víctima, insultos o amenazas a causa de su religión, cultura, idioma, orientación sexual (supuesta) o tradiciones.

Violencia sexual: La violencia sexual incluye muchas acciones que hieren a cada víctima de manera similar y que se perpetran tanto en la esfera pública como en la privada. Algunos ejemplos son la violación (violencia sexual que incluye alguna forma de penetración en el cuerpo de la víctima), violación en el matrimonio e intento de violación. Otros tipos de actividad sexual forzada incluyen: ser forzada a mirar a otra persona masturbarse o a masturbarse delante de otras personas, ser forzada a tener sexo sin protección, acoso sexual y, en el caso de las mujeres, abuso en relación a la reproducción (embarazo forzado, aborto forzado, esterilización forzada).

Violencia psicológica: La violencia psicológica puede incluir, por ejemplo, conductas amenazantes que no necesariamente implican violencia física ni abuso verbal. Puede incluir acciones que se refieran a actos de violencia anteriores, o ignorar y descuidar intencionalmente a la otra persona. También se ejerce violencia psicológica cuando se la mantiene en aislamiento o confinamiento, se retiene información, o se la mantiene en la ignorancia, etc.

Violencia socioeconómica: La violencia socioeconómica es causa y a la vez efecto de las relaciones de poder entre hombres y mujeres, predominantes en las sociedades. Algunas de las formas más típicas de violencia socioeconómica incluyen quitarle a la víctima sus ganancias, no permitirle tener un ingreso separado (condición de "ama de casa" forzada, trabajo no remunerado en el negocio familiar), o ejercer violencia física que la incapacita para el trabajo. En la esfera pública puede incluir negarle acceso a la educación o trabajo (igualmente remunerado (principalmente a las mujeres), negarle acceso a los servicios, excluirla de ciertos trabajos, negarle empleo o el ejercicio de sus derechos civiles, sociales o políticos.



CASTELLANO

**I PLAN MUNICIPAL
DE IGUADAD
DE MUTXAMEL**

2018-2021