



PLAN de IGUALDAD de OPORTUNIDADES

2015 / 2018 www.dayanueva.es



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. JUSTIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	4
3. DIAGNÓSTICO Y LOS INDICADORES GENERALES DESDE LA PESPECTIVA DE GÉNERO	6
4. MARCO NORMATIVO.....	14
4.1. Ámbito internacional.....	15
4.2. Ámbito europeo.....	15
4.3. Ámbito estatal.....	16
4.4. Ámbito autonómico y local.....	18
5. PRINCIPIOS PARA LA CREACION DEL PLAN DE IGUALDAD	19
6. OBJETIVOS Y COMPETENCIAS	21
7. AREAS DE ACTUACION	22
7.1 Introducción de la perspectiva de género en las políticas públicas.....	23
7.2 Derechos e igualdad de oportunidades.....	25
7.3 Empleo y participación en la vida económica.....	28
7.4 Conciliación de la vida laboral y familiar.....	30
7.5 Exclusión social.....	32
7.6 Violencia de género.....	33
7.7 Educación, cultura, deporte y medios de comunicación.....	35
7.8 Salud y calidad de vida.....	39
7.9 Mujeres rurales.....	42
7.10 Participación sociopolítica.....	43
7.11 Cooperación.....	44
8. TEMPORALIZACIÓN	46
9. FINANCIACIÓN	46
10. EVALUACION.....	47
11. CONCLUSIONES.....	48
GLOSARIO DE TÉRMINOS	50



1. INTRODUCCIÓN

El I Plan Municipal para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Daya Nueva 2015-2018 que ahora presentamos, constituye un compromiso activo del Ayuntamiento en el trabajo por la igualdad y la justicia social, éste es un objetivo indispensable de cualquier sociedad que desee mejorar la calidad de vida de la ciudadanía.

La voluntad de garantizar la plena ciudadanía e igualdad en las diversas facetas de la vida social es una meta en la que la administración local tiene un papel central. El concepto de ciudadanía va directamente ligado al concepto de ciudad y éste al de la administración local, como administración más próxima al ciudadano/a.

Se pretende impulsar acciones positivas, adoptando una serie de medidas específicas dirigidas a combatir las discriminaciones por razón de sexo y a fortalecer la presencia de las mujeres en todos los ámbitos de la vida social, consolidar el principio de transversalidad para asegurar que a cualquier acción del Ayuntamiento se sume la defensa y garantía del principio de la igualdad de oportunidades, favorecer la coordinación de la acción del Ayuntamiento con la de la iniciativa social, y contribuir a la coordinación con otras administraciones.

Una Unidad de Igualdad Municipal, es de donde mejor se puede coordinar estas medidas.

La igualdad de género significa, la aceptación y valoración por igual de las diferencias entre mujeres y hombres y de los distintos papeles que juegan en la sociedad.

El Plan de Igualdad se estructura en 11 Áreas de actuación, con sus 32 objetivos y 137 acciones a realizar dentro de cada una de estas áreas e implica en cada una de estas acciones a los responsables respectivos del ayuntamiento de las concejalías correspondientes, para que se puedan llevar a cabo.



2. JUSTIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Desde la segunda mitad del S.XX, las democracias occidentales han articulado diversas políticas institucionales con la finalidad de promover la igualdad de género. Muchas de estas acciones se configuran a través de las denominadas Políticas de Igualdad de Oportunidades, cuyo objetivo es incidir en la eliminación de toda forma de discriminación y establecer normas y pautas concretas de actuación que refuercen la posición de las mujeres en la sociedad.

La Ley promueve aspectos tales como igualdad de retribución, condiciones de trabajo, seguridad social, promoción profesional y conciliación de la vida familiar y laboral.

La Constitución de 1978 constituye la base legal para la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, por lo tanto, es un elemento a tener en cuenta para valorar la situación de las mujeres en el Estado español, ya que el principio de igualdad se propugna como uno de los valores superiores del ordenamiento, esto es, comprende la igualdad jurídica, material, de trato y de condiciones de vida.

Sin embargo, esta igualdad legal no ha garantizado la igualdad de oportunidades real entre mujeres y hombres, por lo que la intervención de los poderes públicos mediante políticas es clave para superar esta brecha. Una muestra de ello es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres,(en adelante LOIEMH), que en su artículo 15, sitúa a las Administraciones Públicas como integradoras –de forma activa- del principio de transversalidad en la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, 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.

Su aplicación requiere de un Plan Estratégico que concrete los objetivos, ámbitos y medidas de actuación en los que los poderes públicos han de centrar sus acciones (Art. 17 de la LOIEMH). La coordinación entre los distintos niveles



de las Administraciones Públicas (general, autonómica y local) y los distintos estamentos sociales hace necesario, asimismo, la elaboración de dicho Plan Estratégico.

El vigente Plan Estratégico (2014-2016) se estructura en siete ejes de actuación. Cada eje cuenta con su marco teórico explicativo, diagnóstico, objetivos estratégicos y propuestas de actuación.

Por su parte, **el IV Plan de Igualdad de Oportunidades de la Generalitat Valenciana** integra como objetivo 1.1 el de “Incorporar la transversalidad de género en las políticas de acción positiva de la administración valenciana” y, concretamente, **centraliza esta idea en su acción 1.1.4: impulsar la implantación de los planes de igualdad municipales.**

También tenemos La Ley 9/2003 de 2 de abril para la igualdad entre mujeres y hombres

Los Planes de Igualdad deben de incorporar Derechos e Igualdad de Oportunidades como un área específica.

La implantación de planes puede seguir dos tipos de estrategias (Instituto de la Mujer, 2001):

- 1- Medidas específicas para mujeres dirigidas a combatir las discriminaciones por razón de sexo y aumentar su presencia en los diversos ámbitos de la vida social.

- 2- La introducción del mainstreaming en todas las políticas, programas y proyectos para promover la igualdad entre mujeres y hombres. Este enfoque tiene como objetivo que los distintos organismos públicos y privados incorporen transversalmente las estrategias de igualdad de género a todos los niveles y etapas, y que las decisiones políticas y técnicas tengan en cuenta las consecuencias diferenciales entre hombres y mujeres, lo que implica cambios significativos en la cultura organizativa e institucional.



Y para elaborar un efectivo Plan de Igualdad es necesario realizar un estudio diagnóstico en profundidad de la situación de los hombres y mujeres del término municipal. Por ello, este I Plan Municipal de Igualdad, se plantea teniendo como referente el proyecto de investigación cuantitativo y cualitativo encargado a la Universidad Miguel Hernández de Elche (en adelante UMH) denominado “Estudio antropológico de la realidad social de las mujeres en Orihuela” y realizado de junio 2010 a marzo de 2011. Que por su similitud, cercanía, contexto demográfico y por pertenecer a la comarca de la Vega Baja, podemos trasladar a la población de la Daya Nueva.

3. DIAGNÓSTICO Y LOS INDICADORES GENERALES DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

El análisis de los datos demográficos estratificados del municipio.

Daya Nueva es un pequeño municipio de unos 2.000 habitantes, situado al sureste de la provincia de Alicante, en la Comarca del Bajo Segura, ocupa una superficie de 7,2 km² y a una distancia de 44 km. de Alicante y a 196 de Valencia.

Está ubicado en un enclave privilegiado, en el centro de dicha Comarca, a tan sólo 12 km. de la costa.

El término municipal está atravesado por la AP-7 (Autopista Alicante-Cartagena), por lo que está especialmente bien comunicado tanto con la capital como con el aeropuerto, la costa, el Hospital de la Vega Baja, etc.

Goza de una climatología muy cálida favorecida por su ubicación en plena depresión del Segura.

Localidades limítrofes: Almoradí, Dolores, Daya Vieja, Formentera del Segura y Rojales, todas ellas en la provincia de Alicante.

El crecimiento demográfico que tuvo la primera mitad del siglo se ha mantenido inestable durante los últimos cuarenta años diversificándose más las actividades económicas y profesionales de sus habitantes, que van y vienen de un lado a otro.

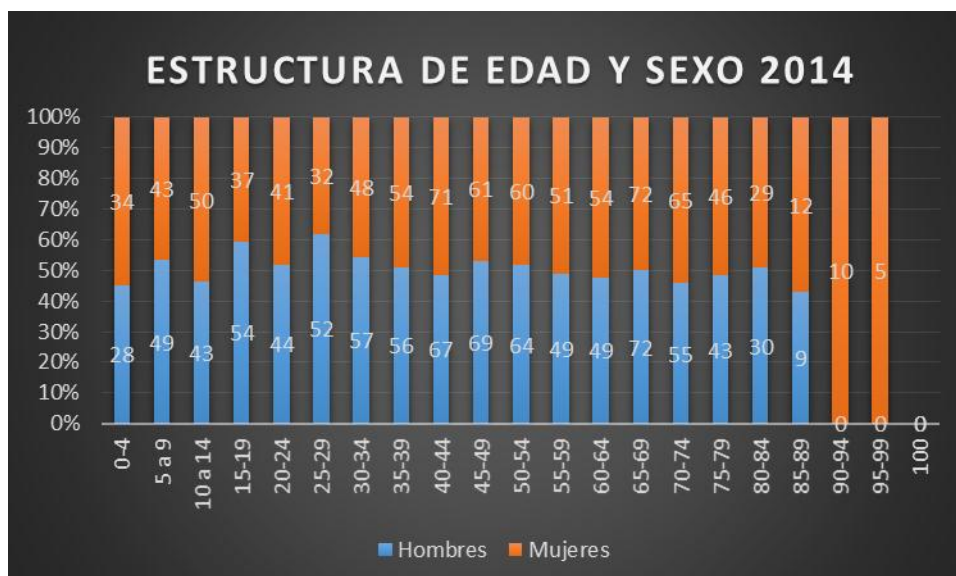


Se trata de una zona de regadío tradicional, siendo uno de sus principales recursos la agricultura, por ello está rodeada completamente de huerta, destacando entre sus principales cultivos: cítricos, cereales en grano, legumbres, alcachofas y patatas. También tiene ganadería (UG): bovinos (115), ovinos (36), caprinos (4) y porcino (1). Aunque paulatinamente, el municipio ha incorporado comercios y otros negocios, avanzando hacia una economía más moderna.

Censo de agricultura 2009. INE 04/04/2013

La industria del mueble y todos los servicios relacionados con la construcción forman parte del engranaje industrial del municipio, el cual cuenta con un Polígono Industrial “La Fábrica” de 60.000 m2.

Estructura de la población según edad y sexo. 2014



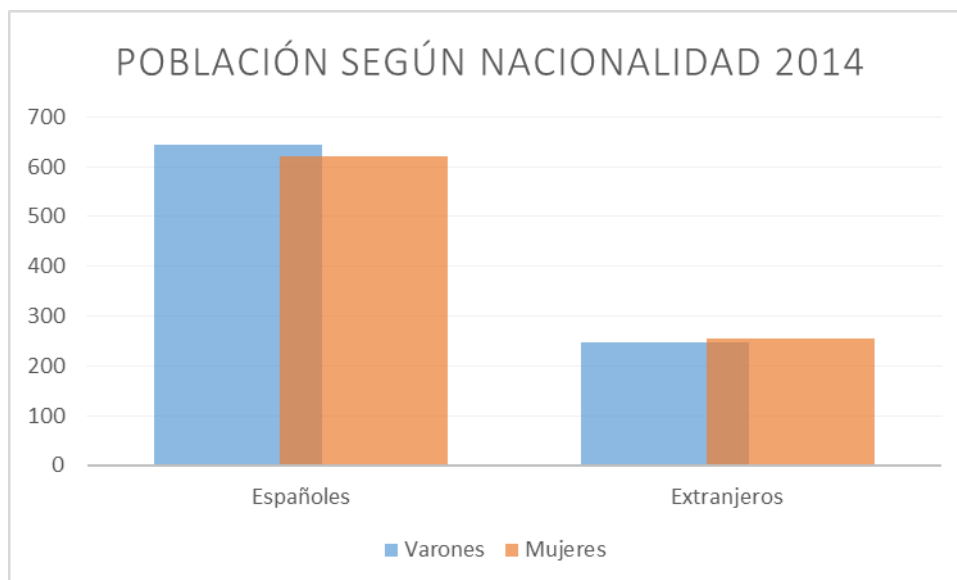
Según los datos del Padrón Municipal a fecha 3/10/2014, la población de Daya Nueva es de 1.765 habitantes, 890 hombres y 875 mujeres lo que representa un 50,42 % y 49,57 % respectivamente. Siendo bastante similar los porcentajes, hasta llegar a la franja de edad de 85-89 donde se puede apreciar



que las mujeres gozan de mayor longevidad y en edades superiores aventajan al número de varones. Aunque viven más tiempo, también lo hacen en peores condiciones de salud que los varones, lo cual conlleva el aumento de la necesidad de asistencia social que genera este colectivo.

Cabe mencionar los patrones de socialización, roles familiares, obligaciones, expectativas laborales y tipos de ocupación que, frecuentemente, generan situaciones de sobrecarga física y emocional en las mujeres y que tienen una marcada influencia en su salud. El reconocimiento de la importancia del impacto del trabajo doméstico y de las condiciones en que éste se realiza es fundamental para entender las desigualdades en salud entre mujeres y hombres.

Población según nacionalidad



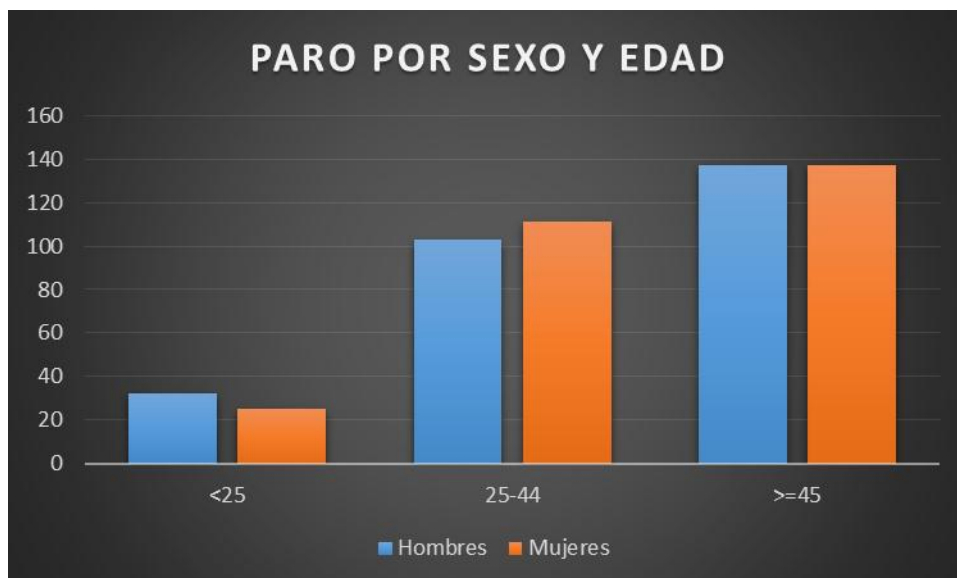
La población extranjera es a fecha 3/10/2014 en el pueblo de Daya Nueva de 706, siendo mayor la proporción de mujeres 50,28% que la de hombres 49,71%. Su nacionalidad mayoritaria es de Reino Unido y Marruecos.



Evolución de paro registrado desde 1995-2014



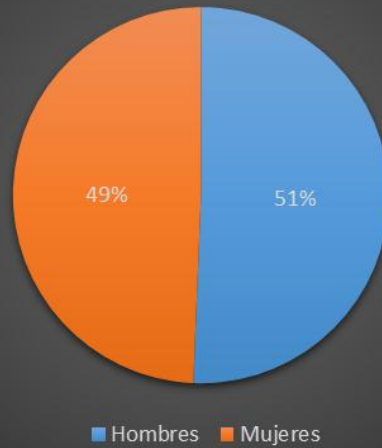
Se puede observar un aumento considerable de paro en la última década, aunque parece que empieza a decaer en el último año.



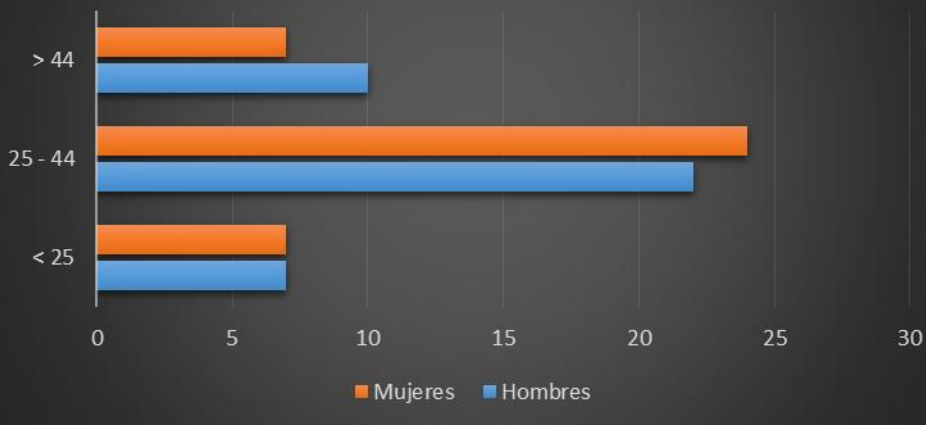
Se puede observar que se encuentra un mayor paro en las personas mayores de 45 años no existiendo casi diferencia entre hombres y mujeres. En la edad comprendida entre los 25 y los 44 años hay un número de mujeres en paro poco significativo más que de hombres.

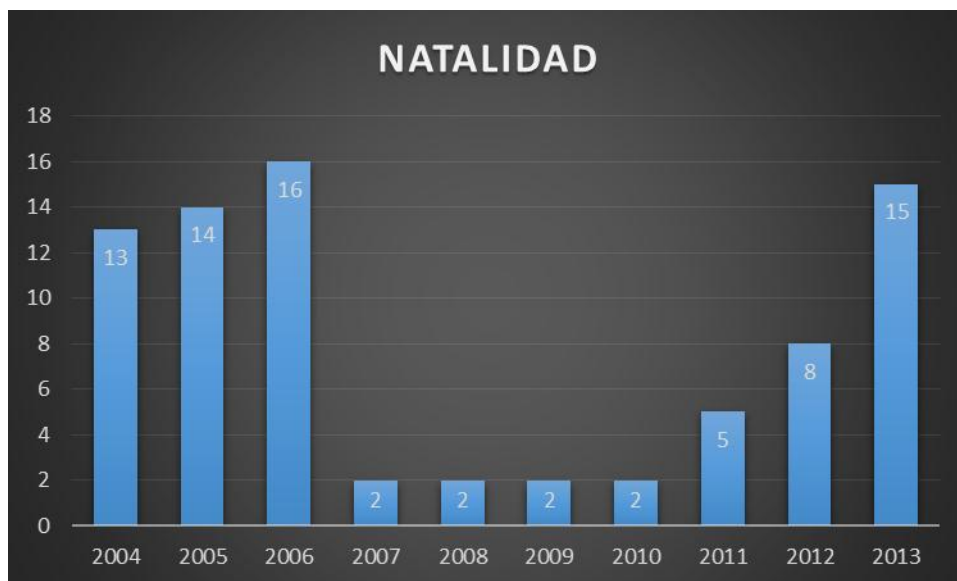
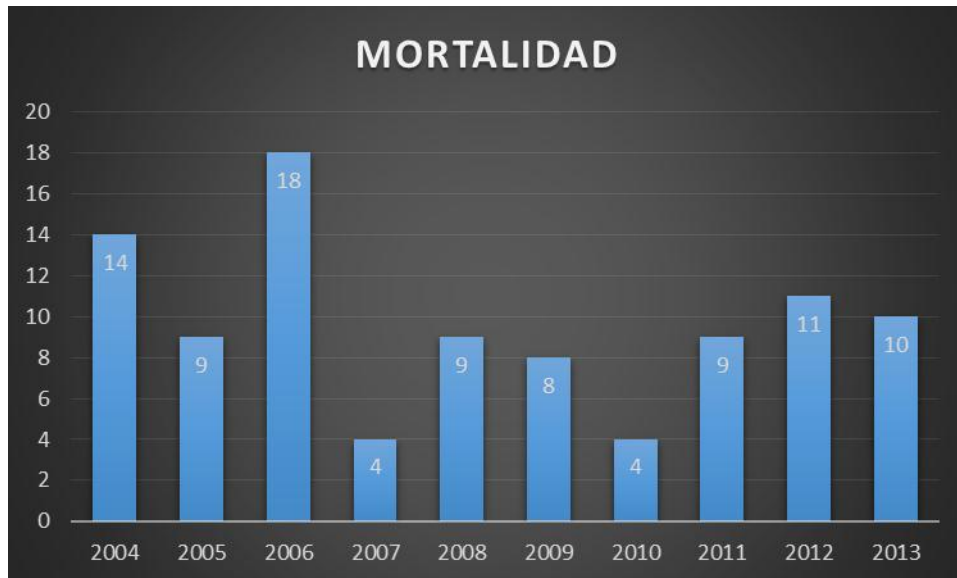


CONTRATOS 2014 POR SEXO



CONTRATOS POR SEXO Y GRUPO DE EDAD





Por los datos podemos apreciar que a partir del 2010 hay un crecimiento de la natalidad.

Es un municipio receptor de extranjeros, como lugar de vacaciones (pasando a ser lugar de residencia), por la costa cercana y buen clima, principalmente son de Reino Unido y Alemania, lo cual propicia que durante determinadas épocas del año el volumen de población aumente considerablemente. Pero también somos receptores de inmigración, principalmente de Marruecos.



Por otro lado, la población con un mayor nivel formativo (estudios secundarios y superiores) se ha visto incrementado significativamente, lo que demuestra una mayor conciencia entre la población de la necesidad de formarse para insertarse laboralmente.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Revisión Padrón 2014.

Actualmente se está produciendo una evolución en los roles que desempeñan mujeres y hombres, con la participación mayor de la mujer en el mercado laboral, una participación igualitaria en todos los niveles educativos e incluso presencia de mujeres en ámbitos considerados tradicionalmente masculinos,

Se percibe, como las desigualdades entre mujeres y hombres inciden en la construcción de la realidad en las relaciones laborales y en las formas de participación social. La equiparación de derechos legales no ha sido suficientemente transformadora y todavía se pueden percibir multitud de situaciones en las que se continúan manifestando y transmitiendo las diferencias en los roles asignados a mujeres y hombres.

Se considera que temas como el acceso a la economía y a la vivienda, las condiciones para la autonomía personal, los marcados aún estereotipos y roles sexistas son causas de grave desigualdad.

De igual forma la planificación urbanística, la organización territorial, la planificación del transporte requieren ser abordados desde una perspectiva que considere a todas las personas y todos los trabajos que realizan.

Con todos estos datos, realizaremos un estudio de situación, que nos va a servir para identificar las necesidades básicas a considerar para la futura implantación de un plan de igualdad, con el fin de corregir aquellos aspectos que puedan dar lugar a desigualdades o discriminaciones.

El análisis de los datos demográficos estratificados del municipio, nos permite identificar algunos fenómenos que facilitan comprender la compleja realidad del municipio, como pueden ser: Tasa de remplazo, Índice de dependencia juvenil, Índice de vejez, índice de fertilidad., Índice de rejuvenecimiento, etc.

Evolución de la población: sectores emergentes



Variación de la población femenina por agrupación de edades, Proyecciones de población: sexo y edad, Media de hijos/as por mujer, etc.

Inmigración

España presenta la tasa de crecimiento de inmigración más alta de la Unión Europea: casi una cuarta parte de las personas que emigran a la Unión se asientan en España, y el factor migratorio explica más del 80 por 100 del crecimiento demográfico del país.

Calidad de vida. Usos del tiempo

En la actualidad existen diferencias importantes entre hombres y mujeres en la manera de administrar su tiempo diario, lo que sugiere diferencias en la calidad de vida y en los distintos grados de autonomía personal entre unos y otras. Se sigue constatando hoy en día una división del trabajo por sexo, según la cual las mujeres asumen de forma mayoritaria las actividades relacionadas con el hogar y la familia, mientras que los hombres desarrollan en su mayoría actividades extradomésticas. Este desigual reparto ocasiona efectos sociales negativos.

Calidad de vida. Salud

En la actualidad tanto la salud como la enfermedad de las personas están influenciadas entre otros factores por el entorno social, el desarrollo biológico y, por la forma subjetiva con que cada uno/a enfrenta la vida. Así pues, si se tienen en cuenta las condiciones económicas, productivas y sociales de los hombres y de las mujeres, se ponen de manifiesto las diferencias entre ambos en cuanto a la salud se refiere. Así mismo, la salud de las mujeres está condicionada entre otros factores por la doble jornada laboral, las sobrecargas derivadas del cuidado de los hijos/as y de otras personas dependientes. No obstante, cabe señalar que las mujeres tienen una mayor longevidad, circunstancia esta que repercute en una mayor incidencia de enfermedades degenerativas, lo que implica un deterioro en su calidad de vida.

Conciliación

La incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de este siglo. Este hecho hace necesario configurar un



sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada.

Formación y empleo

Disponer de un empleo o desempeñar una profesión evita caer en círculos de dependencia y constituyen elementos fundamentales para la autonomía de las mujeres.

4. MARCO NORMATIVO

La normativa europea, estatal y autonómica actual en materia de igualdad entre mujeres y hombres, recoge claramente la necesidad de integrar la igualdad en todas las políticas y a todos los niveles, combinando medidas específicas de promoción del acceso de las mujeres a los diferentes ámbitos y la distribución equitativa de los recursos y bienes sociales, y la aplicación de la estrategia del Mainstreaming de género o transversalidad.

Con numerosos antecedentes en el ámbito europeo, la Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, recoge claramente la necesidad de que los gobiernos locales se comprometan a adoptar una postura pública a favor de la aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres, señalando compromisos concretos a fin de "promover la instauración de manera real de una verdadera igualdad". Tal como se señala en su introducción. "Es de capital importancia que los gobiernos locales y regionales integren plenamente la dimensión del género en sus políticas, en su organización y en sus prácticas". Con ello, se refuerza la conveniencia de actuar en las dos dimensiones (estrategia dual): la promoción de la participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las esferas de la vida local, junto con la integración transversal de perspectiva de la igualdad de género en todas las políticas, actuaciones, métodos e instrumentos que afectan a la población local.



En nuestro entorno es preciso distinguir cuatro niveles de políticas de igualdad:

4.1. Ámbito internacional

Las políticas de igualdad de las Naciones Unidas, expresadas a través de la creación de diversos órganos, tales como: la División para el Progreso de la Mujer (DAW), el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) y el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW); así como mediante la celebración de sucesivas Conferencias Mundiales que se traducen en Plataformas de Acción para los países que se comprometen a ponerlas en marcha.

4.2. Ámbito europeo.

La política de igualdad de oportunidades de la Unión Europea (U.E.) que, con amplio desarrollo legal, fue ratificada y potenciada por el Tratado de Ámsterdam, en donde se señala que la U.E. tendrá como misión “promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, introduciendo este principio en todas las políticas y en todos los programas”. (Ley Orgánica 9/98 de 16 de diciembre. Art. 2y 3). Es preciso subrayar así mismo la importancia de las diversas Iniciativas Comunitarias (NOW, ADAP, EQUAL) y de los Programas de Acción para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La Directiva del Consejo 2001/113/CE, de 13 de diciembre de 2004 por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro, confirma que la igualdad entre hombres y mujeres es un principio y derecho fundamental de la Unión Europea, admitiendo las diferencias de trato tan solo cuando estén justificadas por un propósito legítimo.

En el artículo 6 se consideran válidas las medidas específicas destinadas a evitar o compensar las desigualdades o desventajas sufridas por razón de



sexo, es decir, se permiten las acciones positivas, así como la creación de organismos que se encarguen de promover, analizar, controlar y apoyar la igualdad (artículo 12).

La Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local (2005-2006)

El Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010) de la Unión Europea

La Carta de la Mujer, presentada por la Comisión en octubre de 2010, y la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015, aprobada el 21 de septiembre de 2010, dispone un amplio marco para el fomento de la igualdad entre los sexos en todas las políticas de la UE, y contemplan cinco ámbitos primordiales de actuación:

- 1- igualdad en el mercado de trabajo e igual independencia económica para mujeres y hombres, a través de la Estrategia Europa 2020;
- 2- igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor, en colaboración con los Estados miembros, para lograr una reducción perceptible de la diferencia de retribución entre mujeres y hombres en los cinco años siguientes;
- 3- igualdad en la toma de decisiones a través de incentivos de la UE;
- 4- dignidad, integridad y fin de la violencia sexista mediante un marco político completo
- 5- consecución de la igualdad de género más allá de la Unión, integrando esta cuestión en las relaciones exteriores y en la colaboración con las organizaciones internacionales.

4.3. Ámbito estatal

Las políticas de igualdad en España expresadas a través de los Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres que desarrollan las Administraciones nacionales (Instituto de la Mujer). En España, se crea el



Instituto de la Mujer en 1983, como organismo responsable de velar por la igualdad, para lo cual se han desarrollado cuatro planes hasta ahora:

- El I Plan de Igualdad de oportunidades de las mujeres (1988-1990)
- El II Plan de Igualdad de oportunidades de las mujeres (1993-1995)
- El III Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (1997-2000)
- El IV Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (2003-2006)

La igualdad opera en diversos niveles mediante concepciones distintas en la Constitución Española de 1978. La igualdad es uno de los valores superiores del ordenamiento (art.1.1), es decir es un valor superior, supremo, que precede y ordena a los demás. Por otra parte, la igualdad es un principio constitucional y un derecho fundamental (artículo 14), una norma que tiene por destinatarias a las demás normas del ordenamiento, transversal e inespecífico, un derecho que se refiere a la igualdad ante la ley y ante la aplicación de la ley.

En tercer lugar, en el artículo 9.2 aparece como norma de fines, contiene un mandato dirigido a los poderes públicos para que promuevan las condiciones para que la libertad y la igualdad sean efectivas y reales.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres supuso un punto de inflexión en las políticas públicas y un marco general para la adopción de las llamadas acciones positivas, desarrolla novedosas medidas y acciones que las instituciones públicas deben implantar para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres.

-Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno

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



Por último, el **Plan Estratégico de Igualdad Oportunidades (2008-2011)** y en estos momentos el (2014-2016) del Ministerio de Igualdad concreta la Ley de Igualdad en objetivos, ámbitos y medidas de actuación en las que los poderes públicos han de centrar sus acciones.

Se apoya en el conjunto de la legislación vigente: Primero, en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para “la igualdad efectiva de hombre y mujeres”. Segundo, la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre “contra la violencia de género”.

4.4. Ámbito autonómico y local.

Impulsados por los Organismos de Igualdad respectivos.

Amparada en el marco legislativo vigente en ese momento, nace la Ley 9/2003, de 2 de abril (BOE núm. 110 de 8 de mayo), para la igualdad entre hombres y mujeres.

Pionera en España en materia de «igualdad», nuestra Ley Valenciana atiende los mandatos constitucionales establecidos en los artículos 9.2 y 14 (C.E.) y cumple con lo dispuesto en El Estatuto de Autonomía en vigor (Ley Orgánica 5/1982) así como las exigencias y recomendaciones internacionales y comunitarias.

Esta Ley de Igualdad tiene por objeto establecer una serie de medidas y garantías dirigidas a la eliminación de la discriminación y a la consecución del ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales para las mujeres sobre la base de la igualdad de mujeres y hombres.

La Generalitat, en el marco del IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres para el período 2011-2014, hace especial referencia a estos Planes de Igualdad estableciendo distintas acciones a emprender.

El Decreto 9/2014, de 10 de enero, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Conselleria de Bienestar Social, atribuye a la Dirección General de Familia y Mujer, entre otras funciones, la promoción y ejecución de medidas para hacer efectivo el derecho a la igualdad



de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como impulsar actuaciones dirigidas a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

5. PRINCIPIOS PARA LA CREACION DEL PLAN DE IGUALDAD

El I Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Daya Nueva, adopta como principios orientadores los establecidos por la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres:

Compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 14.1. El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres. Principio de igualdad de trato y oportunidades

Artículo 14.2. La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.

Colaboración interadministrativa

Artículo 14.3. La colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.

Principio de representación equilibrada

Artículo 14.4. La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.

Erradicación de la violencia de género

Artículo 14.5. La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.



Principio de acción positiva

Artículo 14.6. La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva.

Apoyo a la conciliación

Artículo 14.7. La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.

Artículo 14.8. El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.

Principio de participación

Artículo 14.9. El fomento de instrumentos de colaboración entre las distintas Administraciones públicas y los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.

Principio de eliminación de roles y estereotipos en función del sexo

Artículo 14.10. El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares.

Artículo 14.11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

Principio de transversalidad

Artículo 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.

6. OBJETIVOS Y COMPETENCIAS

La creación y puesta en marcha en entidades, tanto públicas como privadas, de Políticas de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.

El diseño, desarrollo y evaluación de distintas dinámicas en torno a la igualdad entre mujeres y hombres y la conciliación familiar y laboral.

Objetivos generales.

Conseguir promover la Igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.

Lograr introducir, de forma transversal, una perspectiva de género en las políticas públicas y poner en marcha una serie de mecanismos o acciones positivas encaminadas a la prevención y erradicación de situaciones de discriminación por razón de sexo en los municipios, consiguiendo que principalmente las mujeres adquieran, en la práctica, los mismos derechos y las mismas oportunidades de participación que los hombres en todas las esferas de la vida pública

Objetivos específicos.

- Analizar la situación de las mujeres en el término municipal en relación a su trabajo, situación familiar, educación, formación participación cultural, participación política, participación religiosa, participa asociativa y ciudadana, su calidad de vida y bienestar social, su salud, su toma de decisiones, sus ámbitos de poder, la violencia machista de género contra las mujeres (sea del tipo que sea) y sus relaciones de pareja.

- Profundizar en la situación actual tanto de hombres como de mujeres en relación al trabajo (del hogar, doméstico y extradoméstico, legal e ilegal, formal e informal, etc.).



- Analizar cómo han afectado a la situación de las mujeres dos factores recientes y de vital importancia: a) la ley orgánica de Igualdad entre Hombres y Mujeres 3/2007, y b) la actual crisis económica y su repercusión en sectores como el agrícola, el de la construcción, el industrial y el de servicios.

- Determinar la distribución del tiempo que hombres y mujeres, dedican a: trabajo de casa, trabajo remunerado, compras, cuidado de la familia, deportes, entretenimiento, mantenimiento, relaciones sociales, educación, viajes, necesidades personales, servicios, lectura...

- Perseguimos conocer el impacto real de las medidas de conciliación, haciendo diferenciación entre grupos domésticos urbanos y rurales, partiendo de la hipótesis de que en distintos medios existen diferencias significativas entre hombres y mujeres.

- Constatar si ha tenido alguna repercusión la actual normativa vigente en la vida laboral de hombres y mujeres. Nos interesa ver si en sus respectivos ámbitos laborales (y planes de igualdad en las empresas) se ha hecho, en caso de que las hubiere y se hayan puesto en vigor, las medidas de compatibilización y conciliación.

- Profundizar, en las posibles medidas legales y convencionales que permitan una verdadera flexibilización del tiempo de trabajo para dar cumplimiento efectivo a ese deseo de “conciliar la vida laboral y familiar”.

- Comparar de manera intergeneracional las diversas estrategias del uso del tiempo de hombres y mujeres (abuelos-abuelas, padres-madres, hijos-hijas) sincrónica y diacrónicamente.

- Analizar si la actual Ley de Dependencia y la Ley de Igualdad 2007 tienen un reflejo real en la conciliación y compatibilización del tiempo laboral

7. AREAS DE ACTUACION

Se establecerán las siguientes once áreas, agrupando así los ámbitos en los que la Igualdad debe estar presente:



- 1- Introducción de la perspectiva de género en las políticas públicas
- 2- Derechos e igualdad de oportunidades
- 3- Empleo y participación en la vida económica
- 4- Conciliación de la vida laboral y familiar
- 5- Exclusión social
- 6- Violencia de género
- 7- Educación, cultura, deporte y medios de comunicación
- 8- Salud y calidad de vida
- 9- Mujeres rurales
- 10- Participación sociopolítica
- 11- Cooperación

Las actuaciones en estas áreas deberán desarrollarse: evitando la transmisión de estereotipos; desarrollando esquemas de valores humanos sin adscripción de géneros que limiten la participación de mujeres y hombres en los ámbitos considerados tradicionalmente masculinos o femeninos y, en el aspecto formal, utilizando un lenguaje no sexista.

En todas las áreas se desarrollarán con carácter transversal: actuaciones de información, de sensibilización, de colaboración con otras administraciones y de colaboración con asociaciones de mujeres.

7.1 Introducción de la perspectiva de género en las políticas públicas.

El principio de transversalidad constituye en el trabajo por la igualdad un valor esencial desde 1995, año en el que es adoptado como estrategia principal (estrategia del Mainstreaming) en la IV Conferencia Mundial sobre Mujeres de Naciones Unidas celebrada en Beijing. Dicho principio se refiere a la necesidad de incorporar la perspectiva de género en todas las actuaciones públicas debido al carácter estructural de desigualdad que, como elemento inherente a la cultura, se manifiesta conjuntamente en todos los ámbitos de la vida social. Según la Comisión sobre el Mainstreaming del Consejo de Europa, el concepto



de transversalidad hace alusión a “la integración sistemática de las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de las mujeres y de los hombres en todas las políticas con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos”.

Objetivo 1.1 Profundizar en el conocimiento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las áreas municipales.

Acciones a realizar:

1.1.1. Puesta en marcha de indicadores de igualdad que permitan valorar la situación en las diferentes instancias y áreas municipales.

1.1.2. Aplicación de la metodología y diagnóstico del Plan en cada una de las áreas municipales.

1.1.3. Obtención de estadísticas desagregadas por sexos en los servicios y programas municipales.

1.1.4. Elaboración de Informes y análisis de la integración de la perspectiva de género en los servicios y programas municipales.

1.1.5. Elaboración de estudios de la situación de hombres y mujeres en el municipio y del impacto de la actuación municipal en la misma.

Objetivo 1.2 Introducir la perspectiva de género en todas las actuaciones y programas impulsados desde el Ayuntamiento.

Acciones a realizar:

1.2.1. Estudios de impacto previo de género en los diseños de programas y servicios.

1.2.2. Introducción de la perspectiva de género en los presupuestos municipales.

1.2.3. Manuales, guías, metodologías y protocolos para el diseño, gestión y evaluación de la actividad municipal con perspectiva de género.

1.2.4. Promover un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que se utilicen en el desarrollo de la gestión municipal

1.2.5. Cláusulas sobre igualdad de oportunidades en la contratación de servicios públicos.



1.2.6. Aplicación de acciones positivas en los procesos de selección de personal al servicio del Ayuntamiento.

Objetivo 1.3 Formar al personal del ayuntamiento en materia de igualdad de oportunidades.

Acciones a realizar:

1.3.1. Realización de cursos de formación y talleres en todos los niveles municipales.

7.2 Derechos e igualdad de oportunidades

Los objetivos y actuaciones que hacen referencia a Derechos e Igualdad de Oportunidades pretenden extender la consideración y comprensión de los derechos de las mujeres como parte de los derechos humanos, adoptando la legislación nacional a la jurisprudencia internacional y a las disposiciones emanadas de la Unión Europea.

Objetivo 2.1 Sensibilización

Las actuaciones buscan concienciar a la sociedad en general acerca de la defensa de los derechos de las mujeres, como parte de los derechos humanos y sobre el significado de la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres.

La forma de alcanzar estos propósitos es a través de campañas de sensibilización, luchando contra cualquier forma de discriminación hacia las mujeres, en razón del sexo, la raza, el origen social, la edad, la orientación sexual, religión, discapacidad física o mental, o cualquier otra circunstancia.

Acciones a realizar:

2.1.1. Realizar campañas, debates, coloquios y encuentros que faciliten una mayor aceptación por la sociedad de la consideración y defensa de los derechos de las mujeres como parte de los derechos humanos.

2.1.2. Incentivar las actividades de los diferentes organismos que luchen por la eliminación de todo tipo de discriminación, especialmente por razón de sexo.



2.1.3. Realizar actividades de sensibilización encaminadas a evitar la discriminación que se produce por las distintas orientaciones u opciones sexuales, incorporando la perspectiva de género.

Objetivo 2.2 Difusión e Información.

Determinadas actuaciones buscar difundir información sobre legislación actualizada, de orden nacional, comunitario o internacional, en materia de derechos y promoción de la igualdad de oportunidades.

Acciones a realizar:

2.2.1. Actualizar la Guía de los derechos de las mujeres, con el fin de difundir los cambios legislativos producidos en los últimos años

2.2.2. Facilitar información sobre legislación y medidas comunitarias, nacionales y autonómicas para la promoción de la igualdad de oportunidades, propiciando la participación en aquellos programas que la desarrollen.

2.2.3. Informar, especialmente a las mujeres en situación de riesgo de exclusión social, sobre sus derechos y acceso a los recursos existentes a través de los medios adecuados para llegar a cada colectivo destinatario

2.2.4. Incorporar en las actividades de información y difusión, imágenes y/o contenidos que reflejan la multiculturalidad, así como la existencia de diferentes tipos de unidades convivenciales y de pareja.



Objetivo 2.3 Formación

Se pretende, a su vez, formar a determinados colectivos de profesionales sobre la aplicación de la dimensión de género a los derechos humanos, con el objetivo de sensibilizarlos sobre esta temática, en su práctica laboral y profesional. Los colectivos a los que se hace referencia son: profesionales del derecho y personal de la Administración.

Acciones a realizar:

2.3.1. Llevar a cabo actividades dirigidas a incrementar la formación y la sensibilización de responsables de las corporaciones locales en políticas de igualdad de oportunidades.

2.3.2. Formar, a profesionales del derecho y a quienes trabajan en el ámbito de los derechos humanos, sobre la integración de la perspectiva de género en su labor, así como sobre posibles vías de denuncia de las violaciones de derechos humanos de las mujeres, a nivel autonómico, estatal, europeo e internacional.

2.3.3. Se plantea, también, incorporar en el currículo escolar de todos los niveles educativos y en las actividades lúdico-formativas, la educación en derechos humanos desde la perspectiva de género, haciendo especial hincapié en los aspectos de la vida pública y privada, incluidos sus derechos dentro de la familia

Objetivo 2.4 Normativa

En lo referente a normativa y legislación, se busca adecuar el ordenamiento jurídico para una correcta aplicación del principio de igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres, fortaleciendo la aplicación de los instrumentos jurídicos pertinentes en materia de derechos humanos, con el objeto de combatir y eliminar las distintas formas de violencia y discriminación contra las mujeres.

Acciones a realizar:



2.4.1. Incorporar la perspectiva de género en los instrumentos internacionales, en materia de derechos humanos, así como en las acciones y programas que se realicen para su aplicación efectiva.

2.4.2. Alcanzar la plena participación de los instrumentos internacionales, en la legislación nacional, especialmente la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres y su protocolo adicional.

2.4.3. Adecuar la normativa en función de jurisprudencia y demás actos y disposiciones emanadas de la Unión Europea, en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

7.3 Empleo y participación en la vida económica.

Para favorecer las medidas encaminadas a aumentar la tasa de empleo femenino, así como su calidad, se plantean los siguientes objetivos:

Objetivo 3.1 Favorecer el acceso de las mujeres al empleo.

Acciones a realizar:

3.1.1 Incentivar la participación de las mujeres en los programas de fomento de empleo.

3.1.2 Establecer mecanismos de reconocimiento dirigido a empresas del municipio que implanten planes de igualdad y buenas prácticas en sus políticas de contratación de personal.

3.1.3 Iniciar convenios con empresas para el empleo de mujeres con riesgo de exclusión social.

3.1.4 Ofrecer asesoramiento jurídico a empresas sobre los beneficios de contratar mujeres, así como personas con discapacidad.

3.1.5 Realizar campañas de sensibilización sobre la importancia de la igualdad en el mundo laboral, animando a la formación y a la iniciativa de mujeres y hombres jóvenes.



Objetivo 3.2 Impulsar la incorporación de las mujeres en paro de larga duración al mercado laboral así como para la promoción a través de la formación.

Acciones a realizar:

3.2.1 Programar cursos de formación para inserción de mujeres en sectores emergentes.

3.2.2 Ofrecer un servicio completo de orientación laboral.

Objetivo 3.3 Fomentar el empresariado femenino.

Acciones a realizar:

3.3.1 Facilitar la impartición de cursos para el autoempleo a mujeres y hombres.

3.3.2 Facilitar la impartición de cursos para el autoempleo y el cooperativismo a mujeres asociadas y juventud de Daya Nueva.

3.3.3 Colaborar mediante asesoramiento jurídico en el fomento de creación de empresas por parte de las mujeres.

3.3.4 Colaborar mediante ayudas económicas en el proceso de creación de empresas por parte de mujeres.

3.3.5 Promover jornadas y encuentros en relación al autoempleo, los sectores emergentes y la igualdad de oportunidades.

Objetivo 3.4 Promover la eliminación de toda forma de discriminación laboral contra las mujeres.

Acciones a realizar:

3.4.1 Facilitar la erradicación de la discriminación salarial de las mujeres mediante campañas de sensibilización, información a empresarios y cooperación entre empresa, ayuntamiento y sindicatos.

3.4.2 Facilitar la difusión de estudios de investigación sobre la discriminación sexual en el trabajo y sus consecuencias.

3.4.3 Ofrecer apoyo para la reinserción laboral de mujeres con cargas familiares en el empleo formal.

3.4.4 Trabajar contra la existencia de trabajo en condiciones irregulares, especialmente aquél unido a formas de explotación de las mujeres.



3.4.5 Incentivar la organización empresarial de las mujeres en el medio rural.

3.4.6 Fomentar la creación de Planes de Igualdad en las empresas.

7.4 Conciliación de la vida laboral y familiar.

Se entiende por personas dependientes, según los Planes de Igualdad, a los niños y niñas, a las personas mayores, enfermas y discapacitadas.

Se consideran servicios específicos de apoyo al cuidado aquellos que apuntan a favorecer la conciliación: las escuelas infantiles; los servicios de comedor escolar; servicios de canguro especializados; ludotecas; asistencia a domicilio o centro de día (con transporte a los mismos) para personas mayores, enfermas o con discapacidad, tanto en las localidades como en los centros de trabajo; acogida temporal; servicios de apoyo psicológico, técnico, económico, etc.

La necesidad de realizar trabajo doméstico y cuidado de las personas (niñas/os y adultos dependientes y no dependientes) sigue marcada por un sistema cultural ideológico de género que designa a las mujeres como principales responsables de estas actividades.

Conciliar vida personal, familiar y profesional a través del fomento de la corresponsabilidad es hoy un objetivo global, perseguido por las Naciones Unidas o el Consejo de Europa y reflejado en España en normativas y reglamentos nacionales y autonómicos. Conscientes de la importancia que tiene crear y fortalecer mecanismos orientados a la conciliación desde las estructuras y espacios más cercanos al individuo, este Plan Municipal de Igualdad integra una serie de medidas con esa finalidad, resumidas en los siguientes objetivos:

Objetivo 4.1 Aumentar el nivel de sensibilización social sobre la necesidad de corresponsabilidad de mujeres y hombres en el trabajo doméstico.

Acciones a realizar:



4.1.1 Realizar campañas de sensibilización en medios locales sobre los beneficios sociales de la corresponsabilidad y el reparto de los tiempos.

4.1.2 Impartir cursos y talleres sobre corresponsabilidad dirigidos a las AMPAS.

4.1.3 Impulsar acciones culturales (talleres, representaciones de teatro, investigaciones, etc.) sobre temas relacionados con la conciliación de la vida laboral, vida familiar y personal.

4.1.4 Promover talleres educativos en centros escolares para la adquisición de habilidades domésticas con el objetivo de transformar la socialización diferencial de género.

4.1.5 Aumentar la sensibilización e información sobre los permisos de paternidad dirigida a población masculina.

4.1.6 Sensibilizar sobre los horarios de trabajo y los ritmos escolares y urbanos (horarios de apertura de servicios, transportes, etc.).

Objetivo 4.2 Promover acciones dirigidas a un cambio de modelo que permita conciliar trabajo y vida familiar y personal haciendo un reparto justo de responsabilidades.

Acciones a realizar:

4.2.1 Fomentar el empleo de horarios flexibles en las empresas mediante convenios con empresas y aumento de información sobre fórmulas de trabajo innovadoras (teletrabajo y otras) que permitan una mayor autonomía sobre el tiempo.

4.2.2 Ampliar el número de plazas de guarderías públicas.

4.2.3 Facilitar la puesta en marcha de programas dirigidos a la meta de la conciliación, del tipo Programa Banco del Tiempo u otros dirigidos específicamente al cuidado de niños y niñas (Proyecto Casas Amigas, Programa Primeros Días, etc.).

Objetivo 4.3 Aumentar los servicios a personas dependientes.

Acciones a realizar:

4.3.1 Consolidar ayudas a centros de atención de menores de 0 a 3 años.



4.3.2 Incrementar ayudas a mujeres y hombres con personas dependientes a su cargo.

4.3.3 Propiciar la creación de centros lúdicos y la ampliación de oferta de actividades extra-escolares.

4.3.4 Impulsar programas de formación en atención a personas dependientes.

4.3.5 Impulsar acciones de voluntariado social en atención a personas dependientes.

4.3.6 Crear servicios de apoyo profesionalizado dirigidos a personas dependientes.

7.5 Exclusión social.

La población femenina a la que se considera en riesgo de exclusión social, a lo largo de los distintos Planes de Igualdad, son: inmigrantes, mujeres drogodependientes, reclusas, discapacitadas, mujeres pobres, mujeres mayores, víctimas de explotación y tráfico sexual, mujeres solas y/o con responsabilidades familiares no compartidas, mujeres de minorías étnicas (ejemplo: mujeres gitanas), mujeres rurales, refugiadas, adolescentes embarazadas y madres adolescentes.

Objetivo 5.1 Fomentar la colaboración con asociaciones y organizaciones no gubernamentales que trabajan a favor de las mujeres en riesgo de exclusión social.

Acciones a realizar:

5.1.1. Establecer criterios globales interinstitucionales de recursos para mujeres en situaciones de especial vulnerabilidad.

5.1.2. Dotar a los servicios sociales de protocolos de diagnóstico de situaciones y condiciones de vulnerabilidad de mujeres en riesgo de exclusión social, y de conocimiento de los itinerarios de actuación que existen para erradicar dicha vulnerabilidad



5.1.3. Priorizar el acceso de las mujeres solas y/o con cargas familiares en situación de precariedad económica y social a diferentes sistemas de protección social.

5.1.4. Incluir la monoparentalidad como criterio de concesión de becas para el estudio y ayudas para el transporte público, de los hijos e hijas de estas mujeres.

5.1.5. Colaboración con los organismos competentes en la investigación de mafias de prostitución que operan en España, con el objetivo de conseguir su erradicación

7.6 Violencia de género.

Se considera la violencia de género en sus múltiples manifestaciones, por tanto, incluye no sólo el maltrato físico hacia las mujeres, sino también el maltrato psicológico, la violencia sexual, incluido, en algunos casos, el acoso sexual.

La violencia de género es aquella que se ejerce contra las mujeres por el único hecho de serlo, centrandó la atención en los factores culturales que la sustentan al relacionarla con los desequilibrios sociales de poder entre hombres y mujeres y al dominio transversal de lo masculino sobre lo femenino, presente en las relaciones íntimas entre hombres y mujeres. De este modo, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género considera violencia de género el maltrato en el seno de la relación de pareja, la agresión sexual en la vida social y el acoso en el medio laboral, y por otro la lado, se centra en la necesidad de combatir específicamente el primer tipo (la violencia contra las mujeres en la relación de pareja) por haber constituido tradicionalmente un “delito invisible”, fuera del alcance del Estado. La violencia de género debe entenderse, por tanto, como la “manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres” que, expresada en el ámbito íntimo, “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” (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre).

Tenemos la necesidad de destinar una dotación presupuestaria específica para erradicar la violencia de género, así como de apoyo y coordinación entre diferentes centros especializados, terapia y asesoramiento a la víctima. Este plan va destinado a ofrecer un servicio integral (jurídico, social, psicológico y laboral) a la víctima, aspirando, al mismo tiempo, a la prevención de la violencia de género mediante medidas que abarcan actuaciones en diferentes ámbitos de la vida social. Como medidas específicas de prevención y sensibilización destacan las actuaciones dirigidas a la población más joven en los centros escolares y el aumento de visibilización y comprensión de este problema a través de campañas, cursos de formación y publicaciones periódicas.

Objetivo 6.1 Mantener y ampliar las acciones de sensibilización y prevención de la violencia de género.

Acciones a realizar:

6.1.1. Favorecer la difusión de estudios y programas cuyo fin sea la eliminación de la violencia de género.

6.1.2. Crear el I Plan Integral Municipal Contra la Violencia de Género

6.1.3. Mantener y ampliar las acciones educativas dirigidas a niños/as y adolescentes a favor de la igualdad y contra la violencia.

6.1.4. Fomentar los encuentros regulares con asociaciones y ciudadanía para generar debate y reflexión sobre el problema estructural de la violencia de género, especialmente alrededor del 25 de noviembre.

6.1.5. Destinar subvenciones, premios o incentivos a asociaciones o individuos que desarrollen acciones destacadas orientadas a la prevención de la violencia de género o traten este tema en sus manifestaciones culturales.

6.1.6. Crear espacios mediáticos para hablar de la violencia de género desde un enfoque crítico y divulgativo que pueda educar a la sociedad en este tema reduciendo los prejuicios.



7.7 Educación, cultura, deporte y medios de comunicación.

Cualquier acción que pretenda tener un impacto a medio/largo plazo para que verdaderamente pueda constituir un cambio real hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha de abarcar de forma obligatoria la educación. Y es en la escuela, en combinación con la familia, donde los individuos aprendemos el sistema de conducta y de valores fundamentales para la convivencia, siendo por tanto el espacio principal en el que interiorizamos el sistema de género que rige en la sociedad. La escuela es además el lugar en que toman forma las primeras manifestaciones del sexismo a través de la expresión de identidades sexuales rígidas, de la asimetría en la representación de imágenes femeninas y masculinas en los libros de texto, y de expresiones y experiencias diferenciales por género en determinadas prácticas, como pueda ser el deporte. Por otro lado, el espacio educativo cuenta con evidentes potencialidades a la hora de producir efectos positivos en la lucha contra el sexismo y la desigualdad, y es, a su vez, el lugar idóneo para el aprendizaje de habilidades interpersonales con vistas a formar individuos más tolerantes y empáticos, más resolutivos y cooperativos, es decir, personas más preparadas para la vida y con más herramientas para ser felices. Y es deber de la escuela profundizar en la práctica educativa desde este enfoque psico-emocional y cultural para lograr que la igualdad, en forma de relaciones pacíficas, respetuosas y recíprocas entre los géneros, sea algo más que una meta.

Objetivo 7.1 Potenciar iniciativas dirigidas a la igualdad de género en los espacios educativos.

Acciones a realizar:

7.1.1. Valorar la perspectiva de género en los proyectos educativos.

7.1.2. Fomentar la realización de actividades extra-escolares sobre temas relacionados con la igualdad: talleres sobre educación afectivo-sexual, resolución de conflictos, etc.

7.1.3. Facilitar la difusión de conocimiento de mujeres históricas y de los movimientos de mujeres, mediante concursos escolares, trabajos de clase, etc.



7.1.4. Producir material dirigido a público escolar que incorpore la contribución de las mujeres al desarrollo social.

7.1.5. Realizar campañas de información a las familias orientadas a la elección de estudios y profesiones de sus hijas/os desde la igualdad.

7.1.6. Fomentar el uso de lenguaje no sexista en todos los textos escolares, administrativos y materiales de apoyo.

7.1.7. Incorporar los estudios de género en la oferta formativa de personas adultas.

7.1.8. Promover la creación de Unidades de Igualdad como centros para la planificación, ejecución y supervisión de las acciones orientadas a la igualdad en los centros educativos.

Objetivo 7.2 Orientar la práctica pedagógica a la coeducación.

Acciones a realizar:

7.2.1. Producir material dirigido a profesorado como herramienta de trabajo en la transmisión de valores y actitudes orientadas a la igualdad.

7.2.2. Integrar la práctica coeducativa como criterio de calidad de los centros escolares.

7.2.3. Fomentar la formación del profesorado en educación e igualdad, fortaleciendo una red cooperativa entre la escuela y la Concejalía de Igualdad e incluyendo el área de igualdad de género en el Plan de Formación Continua del profesorado.

7.2.4. Limitar los contenidos sexistas que puedan hallarse en materiales de apoyo escolares seleccionando aquéllos que integren la igualdad y el rechazo a la violencia como valor de aprendizaje.

Objetivo 7.3 Aumentar la visibilización de las mujeres en los espacios culturales.

Acciones a realizar:

7.3.1. Incentivar la participación de las mujeres en las actividades culturales (concursos literarios, conferencias, exposiciones, etc.).

7.3.2. Divulgar el trabajo artístico y cultural de las mujeres del municipio.

7.3.3 Impulsar en las bibliotecas locales un área especializada en género.



7.3.4. Realizar campañas y actividades culturales que conmemoren la aportación histórica, artística, social o cultural de las mujeres.

7.3.5. Incrementar el número de calles con nombres de mujeres que hayan destacado en alguna faceta cultural (política, literatura, etc.) o artística.

Objetivo 7.4 Promocionar la participación de las niñas y mujeres en la práctica deportiva.

Acciones a realizar:

7.4.1. Fomentar la constitución de equipos de mujeres y la organización de competiciones femeninas.

7.4.2. Sensibilizar a madres, padres y profesorado sobre la elección no sexista de actividades deportivas dirigidas al alumnado.

7.4.3. Facilitar información al personal responsable de los centros escolares sobre la eliminación de los contenidos sexistas en la práctica deportiva (reparto desigual de los espacios, infravaloración de la práctica deportiva femenina, desarrollo de actitudes agresivas y misóginas en determinados deportes, lenguaje no sexista, etc

El poder que ejercen los medios de comunicación en las sociedades actuales es innegable, de ahí que debemos prestar una especial atención a los mensajes recibidos por la población a través de los medios y la publicidad.

Objetivo 7.5 Eliminar la discriminación simbólica de las mujeres en los medios de comunicación.

Acciones a realizar:

7.5.1. Sensibilizar a la sociedad sobre un uso no sexista de las imágenes de mujeres y hombres a través de los medios de comunicación.

7.5.2. Sensibilizar mediante talleres y formación al colectivo de profesionales de la comunicación en relación a las leyes y prácticas que fomentan la discriminación de las mujeres en los medios.

7.5.3. Denunciar la publicidad sexista aparecida en los medios locales, especialmente aquella en la que se reduzca la imagen de la mujer a objeto sexual.



7.5.4. Denunciar los contenidos sexistas implícitos o explícitos difundidos a través de medios locales.

Objetivo 7.6 Fomentar una imagen respetuosa y no discriminatoria de las mujeres en los medios de comunicación y la publicidad.

Acciones a realizar:

7.6.1. Fomentar la difusión de imágenes diversas de las mujeres sin caer en reduccionismos sexistas.

7.6.2. Aumentar la visibilidad de colectivos de mujeres con escasa representación en los medios: mujeres intelectuales, creadoras, científicas, etc.

7.6.3. Fomentar un concepto de belleza que no colisione con la salud y el bienestar de las mujeres.

7.6.4. Desarrollar foros, seminarios, etc. que favorezcan a la transmisión de actitudes positivas en relación a las imágenes sociales de los géneros.

7.6.5. Elaborar guías de buenas prácticas dirigidas a los medios de comunicación con el objeto de evitar el tratamiento sexista de la información, y de modo especial en la publicidad.

7.6.6. Fomentar la difusión de imágenes no estereotipadas de mujeres que eviten su sobrerrepresentación como amas de casa y objetos sexuales para el hombre.

7.6.7. Fomentar la difusión de imágenes no estereotipadas de hombres que eviten su sobrerrepresentación como sujetos de violencia o que asuman implícitamente el antagonismo de lo masculino y femenino.

7.6.8. Fomentar la difusión de imágenes masculinas en actitudes de cuidado y responsabilidad con respecto al hogar y las personas dependientes.

7.6.9. Utilizar los medios locales para la difusión de campañas de prevención de la violencia de género.

Objetivo 7.7 Fomentar el uso de lenguaje no sexista en la comunicación.

Acciones a realizar:

7.7.1. Participar en la difusión o diseño de guías para el uso de lenguaje no sexista en los medios de comunicación y en el lenguaje administrativo.

7.7.2. Fomentar el uso de lenguaje no sexista en los medios de comunicación.



7.7.3. Fomentar el uso de lenguaje no sexista en los textos administrativos.

7.7.4. Fomentar el uso de lenguaje no sexista en los textos educativos.

7.8 Salud y calidad de vida.

La salud integral de las personas está influida en gran medida por sus hábitos de comportamientos y las circunstancias más o menos favorables que soportan. En el caso de las mujeres, sumados a estos hábitos muchas veces en consonancia con unos estrictos estereotipos de género, existe un factor biológico clave como es la maternidad. El tratamiento de la maternidad es, por tanto, uno de los aspectos relativos a la salud de las mujeres que centran el interés de los programas y políticas a favor de la igualdad, en gran parte por el riesgo potencial de las mujeres a sufrir discriminación laboral por esta causa.

Más allá del aspecto biológico, existen en los trastornos de la salud expresiones diferenciales en hombres y mujeres más determinados por factores psicosociales. El Informe “Las mujeres de la Comunidad Valenciana a principios del siglo XXI” detecta una mayor frecuencia en la población femenina de los trastornos afectivos, como cuadros depresivos o de ansiedad, y también de los trastornos alimenticios. En cuanto a la población masculina, son mayores las frecuencias de trastornos mentales y psicosis motivadas por el consumo de drogas y/o de alcohol. Las causas prevalentes de estos trastornos son, como indica el Informe de la Generalitat Valenciana, factores psicosociales, del ámbito social y relacionados con el modelo de género, lo que lleva a considerar el exceso de responsabilidades derivado de la doble o triple jornada como fenómeno social que afecta casi con exclusividad a las mujeres como aspecto en el que incidir desde el punto de vista de la salud, así como en los modelos sociales que tienden a reducir la identidad femenina a la belleza y la delgadez. La asociación de los modelos femeninos al aspecto físico y al deseo de agradar y complacer está detrás del mayor uso de las mujeres de la cirugía estética, como medida normalizada para alcanzar la belleza que desde la sociedad se impone como deseable. Sin embargo, es escaso el



conocimiento en torno a los efectos que esta cirugía no relacionada con necesidades de salud produce en un cuerpo sano, y si con ella si logra tratar realmente las carencias emocionales y de autoestima que padecen las mujeres en quienes se practica.

Las mujeres muestran asimismo mayores porcentajes de ansiedad, insomnio, depresión, miedo y baja autoestima, y muestran un consumo diario de medicamentos mayor.

Este plan apuesta por un enfoque integral que incorpora la importancia de la nutrición, la autoestima y el deporte como factor básico de salud e incentiva el conocimiento de aquellos aspectos relacionados con la influencia de los estereotipos de género que pueden estar afectando a una experiencia diferencial de la salud y los trastornos en mujeres y hombres. En este apartado se proponen los siguientes y acciones:

Objetivo 8.1 Aumentar la formación del personal sanitario sobre temas relacionados con la salud integral de las mujeres.

Acciones a realizar:

8.1.1. Facilitar la difusión de estudios sobre salud con enfoque de género (por ejemplo, estudios sobre salud reproductiva o sobre patologías relacionadas con el género).

8.1.2. Aumentar el conocimiento o la difusión de los estudios de investigación sobre los efectos de la cirugía plástica y estética en la salud de las personas, especialmente en la de mujeres y adolescentes.

Objetivo 8.2 Potenciar la coordinación de los servicios sanitarios facilitando su colaboración con estructuras de participación comunitaria.

Acciones a realizar:

8.2.1. Potenciar desde la participación ciudadana la creación de modelos de vida saludables.

8.2.2. Facilitar el acceso a la información de las medidas y programas socio-sanitarios a nivel local.

8.2.3. Fomentar la participación de la Concejalía de Igualdad en la prevención de enfermedades padecidas por las mujeres como el cáncer de mama, y



especialmente de aquellas más asociadas con aspectos sociales, como la anorexia, bulimia o la fibromialgia.

Objetivo 8.3 Aumentar las actividades a favor de la salud dirigidas a la población en general y a adolescentes en los centros educativos.

Acciones a realizar:

8.3.1. Realizar talleres sobre salud psicológica y desarrollo emocional orientados a aumentar la calidad de vida de los individuos, fomentando la participación de hombres y mujeres.

8.3.2. Promover la difusión de conocimiento sobre los métodos anticonceptivos masculinos y femeninos, promoviendo la igualdad en cuanto a la responsabilidad sobre el embarazo.

8.3.3. Fomentar la educación afectivo-sexual en los centros educativos, enlazándola con una formación integral del individuo que ayude a prevenir la violencia y el fracaso personal.

8.3.4. Mantener las campañas de información sobre las enfermedades de transmisión sexual.

8.3.5. Realizar talleres o campañas a favor estilos de vida saludables que fomenten la actividad física, el no consumo de drogas ni alcohol, la nutrición y la autoestima.

8.3.6. Ofrecer asesoramiento y formación a través de talleres dirigidos a la población en general sobre salud en la edad madura que contemplen las especificidades asociadas a esta etapa, tales como: menopausia, depresión, alteraciones cognitivas y de sueño, responsabilidades domésticas, etc.

Objetivo 8.4 Mantener canales de apoyo, información y asistencia a las mujeres en relación a la etapa fértil.

Acciones a realizar:

8.4.1. Ofrecer información sobre los recursos de ayuda para el embarazo y el parto así como sobre la legislación vigente en lo que respecta al trabajo y las condiciones específicas del embarazo, parto y posparto.

8.4.2. Mantener un enfoque preventivo en la salud sexual de las mujeres que permita la reducción del número de abortos.



8.4.3. Desarrollar programas específicos de salud sexual o planificación familiar para colectivos con mayores dificultades de acceso a estos servicios, como mujeres de diferentes comunidades culturales o mujeres con discapacidad.

7.9 Mujeres rurales.

En este apartado se dedica atención a las condiciones específicas que afectan a las mujeres que viven en el medio rural y que se traducen en unas menores posibilidades de empleo o menor acceso a servicios e información. Estas son circunstancias, no obstante, que deben contextualizarse en un momento de crisis económica en el que el paro estructural y la urgencia de nuevos modelos hace que sea especialmente importante la capacidad de acción de los individuos. En el caso de Daya Nueva, se observan ligeramente mayores porcentajes de mujeres en paro o dedicadas exclusivamente al cuidado del hogar y de personas, entre aquellas mujeres que residen en áreas rurales con respecto a las que residen en el centro. En este contexto, la formación en temas relacionados con la creación y gestión de asociaciones, empresas y cooperativas se vislumbra como una medida útil dirigida a la inserción laboral de las mujeres, unida a un mayor conocimiento de los sectores emergentes y una formación específica que contemple nuevas alternativas de empleo.

Objetivo 9.1 Favorecer el aumento de oportunidades para las mujeres en el ámbito rural.

Acciones a realizar:

9.1.1. Promover la integración en el mercado de trabajo de las mujeres residentes en el ámbito rural.

9.1.2. Analizar los mecanismos de creación de empleo en el ámbito rural, valorando las condiciones específicas de las mujeres.

9.1.3. Ofrecer formación especial orientada a la población rural en paro sobre nuevas alternativas de empleo asociadas a sectores emergentes.



9.1.4. Ofertar un canal para el asesoramiento a las personas en el ámbito rural sobre la creación de empresas, cooperativas y otras organizaciones.

7.10 Participación sociopolítica

La igualdad como principio fundamental de la convivencia y organización social va unida a un sistema democrático en el que la acción participativa de la ciudadanía constituye un reflejo del bienestar social. Estas asociaciones realizan amplias labores de voluntariado, lo que hace que la importancia de funcionamiento en aspectos como la igualdad sea cada vez mayor. La acción asociativa constituye además un reflejo de las necesidades de la población y de su creatividad y buen hacer a la hora de aportar soluciones a problemas sociales. El aumento en las últimas décadas del asociacionismo femenino en España lo confirma, llamando especialmente la atención la presencia de mujeres en las asociaciones asistenciales y de voluntariado, dato recogido por el Informe “Las mujeres de la Comunidad Valenciana a principios del siglo XXI” de la Conselleria de Bienestar Social de la Generalitat Valenciana.

Objetivo 10.1 Dinamizar la participación asociativa de mujeres en el municipio de Daya Nueva.

Acciones a realizar:

10.1.1. Coordinar el intercambio de información entre las asociaciones de mujeres que permita su cooperación en sus diferentes ámbitos de trabajo, así como el conocimiento de las diversas convocatorias dirigidas a la promoción de la igualdad.

10.1.2. Promover la difusión del I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades de Daya Nueva entre el tejido de asociaciones locales.

10.1.3. Diseñar acciones conjuntas entre el Ayuntamiento y las diferentes asociaciones locales, especialmente aquéllas que contemplen la perspectiva de género.



10.1.4. Facilitar el acceso a los recursos destinados a asociaciones de mujeres por parte de la Concejalía de Igualdad.

10.1.5. Ofrecer cursos y talleres para el aprendizaje de la gestión de organizaciones sin ánimo de lucro que permita mejorar el funcionamiento de las entidades ya consolidadas y posibilitar la creación de otras nuevas.

Objetivo 10.2 Promover el aumento de la participación femenina en la toma de decisiones.

Acciones a realizar:

10.2.1. Organizar jornadas o seminarios que analicen los principales impedimentos a los que hacen frente las mujeres en Daya Nueva en relación al poder.

10.2.2. Promover la participación activa de los colectivos de mujeres y de aquéllos que trabajen por la igualdad en la agenda local mediante subvenciones, cesión de locales u otros incentivos.

Objetivo 10.3 Promover la participación activa de los hombres en las actividades dirigidas a conseguir la igualdad.

Acciones a realizar:

10.3.1. Incentivar la creación de asociaciones de hombres por la igualdad.

10.3.2. Incentivar la presencia de hombres en actividades dirigidas a favorecer la igualdad.

7.11 Cooperación

La cooperación en este apartado recoge el compromiso que toda sociedad tiene con la solidaridad como medio de generar bienestar social. Las acciones llevadas a cabo desde la interculturalidad están presentes además como forma de fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y de obtener un enriquecimiento mutuo de las experiencias en el marco de la igualdad promovidas dentro y fuera de nuestras fronteras.

Objetivo 11.1 Fomentar la cooperación internacional y la interculturalidad como medio para fomentar la igualdad de oportunidades.



Acciones a realizar:

11.1.1. Integrar la perspectiva de género en las políticas y programas de cooperación internacional.

11.1.2. Diseñar actividades orientadas a la participación de las diversas comunidades culturales con presencia en Daya Nueva.

11.1.3. Apoyar y difundir los proyectos interculturales que ayuden a mejorar la situación de las mujeres en sus países de origen.

11.1.4. Facilitar el acceso a los servicios destinados a la igualdad de género ofrecidos por el Ayuntamiento a las mujeres inmigrantes.

Hay unos ejes comunes para todas las anteriores áreas:

1. Transversalidad de género

La transversalidad alude a la necesidad de que los poderes públicos se impliquen de forma integral para incorporar la dimensión de género en todas sus actuaciones. Supone considerar -de forma sistemática- en cualquier intervención pública las diferentes condiciones, necesidades y situaciones de partida tanto de mujeres como de hombres, así como el distinto impacto que esas actuaciones tendrían sobre ambos sexos.

Para ello, hay que reestructurar los sistemas de toma de decisiones y definir nuevos procedimientos políticos y técnicos en las instituciones.

2. Desarrollo del municipio en igualdad

Para conseguir un adecuado desarrollo de nuestro municipio debemos seguir implantando un proceso de participación ciudadana equilibrada en todos los espacios –públicos y privados-. Para ello, se hace necesaria la implicación de todos y todas, de las asociaciones de cualquier ámbito, de las ONGs, de las instituciones, etc., para que el objetivo de la igualdad de oportunidades guíe los fines de la sociedad.

3. Derechos para la igualdad

En los últimos años ha habido un reconocimiento de los derechos de las mujeres, sobre todo a nivel legal. Por ello, se hace necesario tanto garantizar su ejercicio como que la ciudadanía tome conciencia de sus derechos



individuales, que pueden ejercer en todos los ámbitos: el mercado de trabajo, la política y la vida social y privada, y que pueden disfrutar de ellos ejerciendo su ciudadanía libremente.

4. Empoderamiento:

El concepto de empoderamiento de las mujeres tiene el sentido de valorar y fortalecer las formas de hacer, de ejercer el poder y de relacionarse, con una doble vertiente. Por una parte, se refiere a la capacidad de las mujeres para acceder a los puestos de decisión y, por otra, a la revalorización de las aportaciones de las mujeres en todas las esferas de la vida pública y privada.

8. TEMPORALIZACIÓN

El presente Plan estará vigente durante el período 2015 -2018, plazo necesario para poder acometer las actuaciones planteadas. Y que después de ser evaluado dará lugar al siguiente Plan de Igualdad.

9. FINANCIACIÓN

Será sustentado a través de las diferentes líneas de financiación existentes en el ámbito de la Igualdad de Oportunidades y otros directamente relacionados.

Las vías de financiación provienen de Convenios de colaboración o Subvenciones específicas y/o generales de los distintos organismos o administraciones: Comunidad Autónoma Valenciana a través del Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad u otros Ministerios relacionados como el de Trabajo o Inmigración, e incluso iniciativas europeas relacionadas con la Igualdad.

Así mismo se remitirán informes sobre dichos convenios y/o subvenciones a los órganos encargados del seguimiento y la evaluación del Plan y a la ciudadanía en general, por ejemplo, a través de la WEB del Ayuntamiento, con información precisa y transparente sobre la aplicación de dicha financiación y sus resultados.



10. EVALUACION.

El modelo de evaluación deberá incluir un enfoque mixto:

a) Una evaluación interna llevada a cabo por los agentes que diseñan y ejecutan el programa. Para ello se formará una Comisión específica.

b) Una evaluación externa para tener en cuenta la opinión de las beneficiarias de cada programa, (asociaciones de mujeres, usuarias de los servicios...).

Se propone realizar evaluaciones: inicial, intermedia o anual durante la ejecución del Plan y una evaluación final al término del mismo.

La evaluación debe referirse tanto a los resultados como a los procesos y se planteará con una doble finalidad: controlar el grado de cumplimiento de lo planificado y detectar posibilidades de mejora.

- La evaluación intermedia nos permitirá comprobar si las medidas que se están llevando a cabo son las oportunas o por lo contrario, debemos de establecer otras medidas que corrijan mejor los desequilibrios detectados.
- La evaluación final del plan nos revelará si ciertamente las medidas adoptadas han dado los resultados esperados y se comprobará la satisfacción entre el personal de la entidad ante las actuaciones emprendidas, comprobando si se han servido para la incorporación efectiva de la igualdad de oportunidades de los hombres y mujeres.

En esta información deben aparecer plasmados indicadores de realización física y de resultados que dan cuenta de la eficacia registrada para los hombres y las mujeres en cada uno de los ejes y medidas de la programación. Recogen, en este sentido, indicadores clave como son las tasas de participación y cobertura; el perfil de las mujeres beneficiarias; las tasas de inserción laboral, de satisfacción y percepción de la eficacia de las intervenciones; las tasas de estabilidad y mejora de la calidad en el empleo; las tasas de creación,



permanencia y consolidación empresarial, etc. Tales datos han de servir para extraer conclusiones sobre las medidas y actuaciones que han resultado más eficaces en términos de igualdad y aquéllas que han mostrado una menor incidencia sobre este objetivo.

11. CONCLUSIONES

El análisis, está enfocado a la población de Daya Nueva, con datos de diversas fuentes (INE, IVE, PIO, GVA, LOIEMH, etc...), Todo esto dará pie a otro objetivo (El II Plan Municipal de Igualdad de Daya Nueva). Porque todos sabemos que la realidad puede ser muy distinta analizada y pese a tener leyes, teorías y voluntad de cambio social, una cosa es lo que se dice y otra muy distinta lo que se hace.

Si preguntamos a cualquier persona del sexo masculino, si colabora en casa, unos nos dirán que no, otros que sí y otros que a veces. Pero contractando los tiempos reales de todos los miembros de la familia, nos daríamos cuenta de la brecha existente entre mujeres y hombres. Y es por eso de este análisis, de lo contrario no tendría sentido y espero que en un tiempo no muy lejano, lo podamos vivir, sino nuestra generación, la de nuestros hijos, pero este, es un camino que no tiene vuelta atrás y como decía Eva Latorre Porto, representante de la Asociación Profesional de Agentes de Igualdad Gallegas (APAIOGA), “Para que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea real, hemos de incorporar al proceso personas, acciones y métodos que lo aceleren” y “Cuanto más explícito sea el compromiso del Estado en la Ley, mayor será su potencial para el logro de la igualdad y viceversa”, sabias palabras para poner en práctica por todos y todas y sobre todo, pese a la crisis actual, su incorporación repercutiría con más beneficios que gastos a nuestra sociedad, puesto que de todos es sabido, cuales son los costes que la falta de conciliación acarrea a nuestra ya debilitada sociedad: pérdida de productividad y competitividad; aumento del absentismo, rotación, desmotivación; debilitamiento de las estructuras familiares; aumento de la inestabilidad de las



parejas, separaciones y divorcios; priorización del trabajo sobre la vida personal con el consabido retraso o renuncia a la maternidad; etc.

Si la incorporación de la mujer a las universidades es superior que la de los hombres, respecto al mercado laboral, no se aprecia esta relación, puesto que estamos en marcada inferioridad y esto nos tiene que hacer pensar, que si porcentualmente somos 50%, la sociedad está perdiendo en la inversión realizada en capital intelectual y esto pasa factura, es un dato a tener en cuenta, sobre todo para nuestros gobernantes.

En el Estado español los Planes de Igualdad son los aliados de los poderes públicos en el terreno de la efectividad real: la concreción de objetivos y su conexión con la realidad cotidiana hacen posible la creación, coordinación y el desarrollo de acciones específicas para la igualdad.

Toda acción sirve para algo, con lo que no estoy de acuerdo es con la pasividad e indiferencia, ahora depende de las personas que esta igualdad sede, más pronto que tarde.

Y espero, que con esta exposición hayan quedado claras las líneas a seguir desde mi punto de vista más importantes y donde todo es mejorable: desde la normativa vigente, el estudio de la población, incentivos a nivel autonómico, principios de base, fases, objetivos, áreas, metodología, evaluación, etc.



GLOSARIO DE TÉRMINOS

ACCIÓN POSITIVA: el Comité para la Igualdad entre mujeres y hombres del Consejo de Europa define este concepto como “estrategias destinadas a establecer la Igualdad de Oportunidades por medio de medidas que permitan contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales”.

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 (Art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

APODERAMIENTO DE LAS MUJERES: él Ministerio de Igualdad lo define como el “proceso de acceso a los recursos y desarrollo de las capacidades personales para poder participar activamente en modelar la vida propia y la de su comunidad en términos económicos, sociales y políticos”.

ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO/ENFOQUE DE GÉNERO: Forma de gestionar las políticas públicas, programas y actuaciones, orientada al logro de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que considera en todo momento la situación y relaciones desiguales de mujeres y hombres, sus distintos intereses y necesidades y el impacto que esa política puede generar en esa situación desigual

ATENCIÓN INTEGRAL: Supone brindar atención de forma personalizada a cada mujer, reconociendo y atendiendo sus necesidades, características y problemas, así como identificando y fortaleciendo sus potencialidades.

BRECHA DE GÉNERO: diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Se refiere a las diferentes posiciones de hombres y mujeres y a la desigual distribución de recursos, accesos y poder en un determinado contexto.

CALIDAD DE VIDA: Según la OMS, la calidad de vida es “la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del



sistema de valores en los que vive y en relación con sus expectativas, sus normas, sus inquietudes. Se trata de un concepto muy amplio que está influenciado de modo complejo por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con los elementos esenciales de su entorno”.

COMPOSICIÓN EQUILIBRADA O PARIDAD: según la definición que se hace de este concepto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, por composición equilibrada se entenderá “la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL: Conciliar es acercar, permitir, compatibilizar, convenir, facilitar, posibilitar la realización equilibrada de la actividad laboral y la vida familiar de mujeres y hombres.

EMPODERAMIENTO: El término empoderamiento tiene diferentes significados de acuerdo al contexto social y político en que se defina. Los términos que se asocian a empoderamiento incluyen: auto-fortalecimiento, control, poder propio, auto-confianza, decisión propia, vida digna de acuerdo a los valores de uno/a mismo/a, capacidad para luchar por los derechos de uno/a mismo/a, independencia, tomar decisiones propias, ser libre, despertar, y capacidad, entre otros. El empoderamiento es relevante tanto a nivel individual como colectivo.

En un sentido más amplio, empoderamiento es la expansión en la libertad de escoger y de actuar. Significa aumentar la autoridad y el poder del individuo sobre los recursos y las decisiones que afectan a su vida.

EXCLUSIÓN SOCIAL: La exclusión social se puede definir como un proceso complejo, dinámico y multidimensional que se nutre de desigualdades estructurales, de problemas coyunturales y de vulnerabilidades potenciadas por factores de riesgo como el género, la edad, la condición bio-psico-social, el origen nacional o el aislamiento geográfico. Estar excluido es estar fuera del sistema de bienestar, de la integración social, personal y familiar, de la



participación de los mercados (de trabajo, de consumo, vivienda, etc., del sistema político).

GÉNERO: Es el conjunto de valores, sentimientos, actitudes, comportamientos, capacidades, roles... asignados culturalmente a una persona por el hecho de nacer con uno u otro sexo, en función de lo que en cada sociedad y en cada momento histórico se considere que debe ser y hacer una mujer o un hombre. En definitiva, es una construcción cultural que limita el desarrollo integral de las personas.

INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO: Evaluar el impacto en función del género significa comparar y apreciar, en función de criterios pertinentes con respecto al género, la situación y la tendencia actual con la evolución que cabría esperar como resultado de la introducción de la política propuesta.

PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA: En un sentido social, “participar” es sinónimo de tomar parte en una vivencia colectiva. Democracia participativa es una expresión amplia, que se suele referir a formas de democracia en las que la ciudadanía tiene una mayor participación responsable en la toma de decisiones políticas que la que les otorga tradicionalmente la democracia representativa.

PLAN DE IGUALDAD: Compromiso institucional de previsión y coordinación de un conjunto de acciones positivas que tienen como objetivo promover las condiciones para la igualdad real y efectiva.

PLANES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: conjunto de medidas, estrategias y acciones positivas elaboradas por los poderes públicos que se proponen corregir las desigualdades existentes entre mujeres y hombres y la eliminación de la discriminación por razón de sexo. Según la Ley Orgánica 3/2007 “los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”.

SEXO: Características biológicas que distinguen a mujeres y a hombres.



Excmo. Ayuntamiento
DAYA NUEVA

Bienestar Social
CONCEJALIA

TECHO DE CRISTAL: definido como “barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por varones, que impide que las mujeres accedan a puestos importantes” por el Ministerio de Igualdad.

TRANSVERSALIDAD: Consiste en aplicar sistemáticamente la perspectiva de género en todas las acciones, programas y políticas y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES: “Por ‘violencia contra la mujer’ se entiende todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino 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”. (Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer)