

I PLA MUNICIPAL
D'IGUALTAT
DE MUTXAMEL

2018-2021

EDITA

Ajuntament de Mutxamel

Regidoria d'Igualtat

Ajuntament de Mutxamel

Avd. Carlos Soler, 46

www.mutxamel.org

Primera edició en paper i en digital, 2019

Maquetació: Tábula

Impressió gràfica: Quinta Impresión

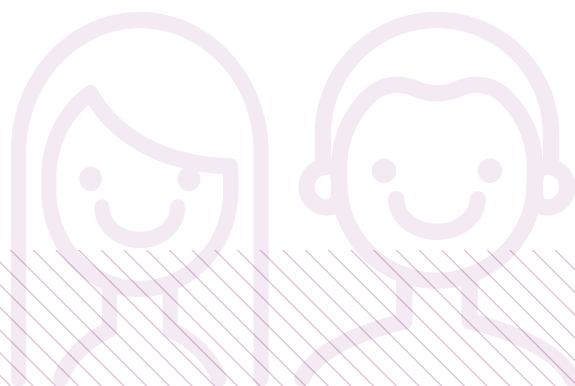
I Pla Municipal d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Hòmens

MUTXAMEL 2018-2021





Índex



1. Introducció
2. Marc legal
3. Finalitat i principis rectors del Pla Municipal d'Igualtat
4. Eixos estratègics d'actuació:
 - 4.0. Incorporació de la transversalitat de gènere en la Corporació Municipal
 - 4.1. Eix d'educació, cultura i joventut
 - 4.2. Eix de benestar social, associacionisme i col·lectiu LGBTI
 - 4.3. Eix d'urbanisme, medi ambient, ocupació i agricultura
 - 4.4. Eix de salut i esport
 - 4.5. Eix de violència de gènere
5. Glossari



Saluda



Presentem este I Pla Municipal d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Hòmens de Mutxamel 2018-2021, amb l'objectiu que siga una ferramenta eficaç per a aconseguir una societat més justa i millor per a tots els seus membres, conscienciant la ciutadania de la importància d'eliminar els prejudicis i desigualtats entre gèneres. Naix amb un caràcter participatiu, integrador i transversal, creant el Consell d'Igualtat i, amb la posada en marxa de les taules de participació, volem escoltar-vos a totes i a tots; és un esforç compartit el fet que siga un èxit, per això vos demane que col·laboreu a promocionar la igualtat en tots els àmbits.

Agraint anticipadament la vostra cooperació, rebeu una cordial i afectuosa salutació.

Sebastián Cañadas Gallardo

Alcalde de Mutxamel



***Ajuntament de
Mutxamel***



Saluda



L'Ajuntament de Mutxamel fa anys que aposta per la Igualtat i han sigut moltes les actuacions preses des de les diferents àrees municipals, però sabem que encara queda molt a fer.

Per això i fent un pas més hem apostat per la realització i implantació del I Pla Municipal d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Hòmens de Mutxamel 2018-2021. Amb este Pla esperem afavorir el diàleg entre la ciutadania i la Corporació Municipal, amb la finalitat de projectar accions, que desenvolupen polítiques públiques, per a facilitar la incorporació real i efectiva de la igualtat entre Dones i Hòmens.

I així des d'estes línies vull agrair la implicació de totes les associacions, entitats de caràcter sindical, cultural, artístic, lúdic, veïnal, educatiu, esportiu, empresarial, etc.

Rebeu una afectuosa salutació.

Inmaculada Pérez Juan

Regidora d'Igualtat de l'Ajuntament de Mutxamel



**Ajuntament de
Mutxamel**

1.

Introducció

l Pla Municipal d'Igualtat
de Mutxamel 2018-2021







Introducció

La realització i implantació del I Pla Municipal d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Hòmens de Mutxamel és l'aposta fruit del compromís adquirit durant anys per a dur a terme iniciatives i accions que afavorisquen la igualtat en tots els àmbits de les esferes locals.

Així doncs, este **I Pla Municipal d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Hòmens**, és un instrument fonamental, impulsor de polítiques públiques en matèria d'igualtat d'oportunitats, que afavorix el diàleg entre la ciutadania i la corporació municipal, i vol al mateix temps assolir punts que permeten desenvolupar noves fórmules d'abordar els desavantatges i desequilibris socials que afecten prioritàriament les dones del municipi.

Així, este marc estratègic pretén arreplegar de forma ordenada accions i mesures que han anat duent-se a terme durant anys en l'àmbit municipal i que han regulat el desenvolupament social, tot atenent necessitats concretes demandades per la ciutadania, i unes altres que, a causa de les noves circumstàncies donades pels esdeveniments socials, són capitals i d'inevitable implantació.



2.

Marc Legal

l Pla Municipal d'Igualtat
de Mutxamel 2018-2021







Marc legal

Els avanços realitzats en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i hòmens, la no discriminació per raó de sexe i l'eradicació de tot tipus de violència cap a la dona (esta última adquirix rellevància, ja que la violència contra la dona dificulta i impediex la construcció de noves vies per a aconseguir una societat lliure d'actituds i comportaments sexistes, mantinguts i reproduïts dins de les estructures socials i culturals) han sigut la prioritat dels moviments socials feministes i de les societats democràtiques.

La importància de tenir un marc normatiu regulador en l'àmbit internacional i europeu suposa un compromís per part dels estats, que actuen i vetlen per fer efectiu el principi d'igualtat.

Tant les Declaracions i Protocols emesos per organismes internacionals, com les Directives que procedixen de Nacions Unides, constituïxen un escenari de referència imprescindible, que fonamenta i consolida, no solament el desenvolupament de polítiques en matèria d'igualtat de gènere, sinó a més la defensa i reconeixement dels drets humans.

Així doncs, els textos confirmats en l'àmbit internacional han marcat el camí a la consolidació d'un marc normatiu que pretén aconseguir una dimensió sòlida referent a la igualtat d'oportunitats de dones i hòmens.

Àmbit internacional

En l'àmbit internacional trobem una sèrie de legislació i convencions per a la igualtat i no violència contra les dones pel fet de ser-ho:

- En este sentit s'establixen els paràmetres per a la protecció de les persones i especialment de les dones, com s'assenyala en la Convenció sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW), Nacions Unides,



Nova York, 18 de desembre de 1979. Ratificada per Espanya el 16 de desembre de 1983.

- IV Conferència Mundial sobre la Dona, celebrada a Pequín del 4 al 15 de setembre de 1995, on es destaca la importància de la igualtat i no discriminació per raó de sexe. (Arreplega dotze esferes per a eliminar els obstacles que impedeixen la plena equiparació entre dones i hòmens).
- En l'Organització Internacional del Treball (OIT), la igualtat entre dones i hòmens està consagrada ja en la seua constitució i projectada en les normes internacionals del treball. Els quatre convenis clau de l'OIT són: el Conveni sobre Igualtat de remuneració, el Conveni sobre la discriminació en el treball i l'ocupació, el Conveni sobre els treballadors amb responsabilitats familiars i el Conveni sobre la protecció de la maternitat.
- En el Tractat d'Àmsterdam (1999) es conceptualitzen les discriminacions indirectes que encara es mantenen, per a l'eliminació de les quals resulta necessari reconèixer i legitimar les accions positives.

Àmbit europeu

La igualtat és, així mateix, un principi fonamental en la Unió Europea. Des de l'entrada en vigor del Tractat d'Àmsterdam fins a l'actual Tractat de la Unió Europea i el Tractat de Funcionament de la Unió Europea, la igualtat entre dones i hòmens i l'eliminació de les desigualtats entre unes i altres són un objectiu que ha d'integrar-se en totes les polítiques i accions de la Unió i dels seus membres.

S'han dictat nombroses directives comunitàries sobre igualtat de sexes, d'important calat en matèria d'igualtat d'oportunitats i de tracte, que han sigut transposades a l'ordenament espanyol.

Principals ítems que la Unió Europea ha anat elaborant per a articular un marc normatiu i jurídic comunitari de polítiques d'igualtat:

- Tractat de Roma. És el tractat pel qual es va constituir la Comunitat Econòmica Europea, firmat el 25 de març de 1957. Encara que no contenia cap definició específica del Principi d'Igualtat entre dones i hòmens, sí que formulava en l'article 119 el Principi d'Igual remuneració per a les dones i els hòmens per un treball d'igual valor.
- Tractat de la Unió Europea o de Maastricht. D'1 de novembre de 1993, va suposar el reconeixement de la implantació de mesures d'acció positiva per a les



dones, mitjançant l'adopció de "mesures que prevegen avantatges concrets destinats a facilitar a les dones l'exercici de les activitats professionals o evitar i compensar algun impediment en les carreres professionals".

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

Una altra de les ferramentes legislatives de la Unió Europea en matèria d'igualtat serà l'elaboració de directives que són de compliment obligat per als Estats membres, destaquem:

- DIRECTIVA 75/117, DE 10 DE FEBRER. Amb l'objectiu d'unificar les diferents legislacions dels Estats membres esta directiva insistix en l'aplicació del principi d'igual retribució per a dones i hòmens en l'ocupació, i estén el concepte d'"igual treball" a "treball d'igual valor". A més a més, elimina qualsevol forma de discriminació per raó de sexe per a establir les condicions salarials.
- DIRECTIVA 76/207, DE 9 DE FEBRER. Determina el principi d'igualtat de tracte en l'accés a l'ocupació i en les condicions laborals.
- DIRECTIVA 79/7, DE 19 D'OCTUBRE. Tracta de l'aplicació progressiva del principi d'igualtat de tracte entre hòmens i dones en matèria de seguretat social.
- DIRECTIVA 96/34, DE 3 DE JUNY. Relativa al permís parental.
- DIRECTIVA 97/80, DE 15 DE DESEMBRE. Tracta sobre les situacions de discriminació per raó de sexe.
- DIRECTIVA 2002/73, DE 23 DE SETEMBRE. Definix més detalladament la discriminació, especifica entre discriminació directa i indirecta, i afig l'assetjament i l'assetjament sexual com a causes de discriminació.
- DIRECTIVA 2006/54, DE 5 DE JULIOL. Relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre hòmens i dones en assumptes d'ocupa-



ció. Aborda també la qüestió de les accions positives, i remet per a això al text del Tractat d'Àmsterdam.

Àmbit estatal

Dins de l'àmbit marc legislatiu estatal, cal indicar:

- Constitució Espanyola de 1978, l'article 9.2. estableix l'obligació de tots els poders públics perquè la igualtat siga efectiva i real.

"Art. 9.2. Correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguen reals i efectives; remoure els obstacles que impedisquen o dificulten la seua plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social."

- L'article 14 proclama el dret a la igualtat i prohibeix expressament la discriminació per raó de sexe.

"Art. 14. Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugua prevaldre cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social."

- Llei Orgànica 1/2004 de 28 de desembre, de Mesures de protecció Integral contra la Violència de Gènere.

Art. 1. Objecte de la Llei.

1. Esta Llei té per objecte actuar contra la violència que, com a manifestació de la discriminació, la situació de desigualtat i les relacions de poder dels hòmens sobre les dones, s'exercix sobre estes per part dels qui siguen o hagen sigut els seus cònjuges o dels qui estiguen o hagen estat lligats a elles per relacions similars d'afectivitat, fins i tot sense convivència.
2. Per esta llei s'establixen mesures de protecció integral amb la finalitat de prevenir, sancionar i eradicar la violència de gènere i prestar assistència a les dones, els seus fills menors i els menors subjectes a la seua tutela, o guarda i custòdia, víctimes d'esta violència.
3. La violència de gènere, en la present Llei, comprén tot acte de violència física i psicològica, incloses les agressions a la llibertat sexual, les amenaces, les coaccions o la privació arbitrària de llibertat.



- Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva entre Dones i Hòmens (LOIEMH).

"Art. 1. Objecte de la Llei.

1. Les dones i els hòmens són iguals en dignitat humana, i iguals en drets i deures. Esta Llei té per objecte fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i hòmens, en particular mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona, siga quina siga la circumstància o condició, en qualssevol dels àmbits de la vida i, singularment, en l'esfera política, civil, laboral, econòmica, social i cultural per a aconseguir una societat més democràtica, més justa i més solidària, en el desenvolupament dels articles 9.2 i 14 de la Constitució.

2. A estos efectes, la Llei estableix principis d'actuació dels Poders Públics, regula drets i deures de les persones físiques i jurídiques, tant públiques com privades, i preveu mesures destinades a eliminar i corregir tota forma de discriminació per raó de sexe en els sectors públic i privat.

"Art. 15. Transversalitat del principi d'igualtat de tracte entre dones i hòmens.

El principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i hòmens informarà, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els Poders Públics. Les Administracions Públiques l'integraran, de forma activa, en l'adopció i execució de les seues disposicions normatives, en la definició i pressupost de polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les seues activitats.

Nivell autonòmic

la Generalitat Valenciana compta amb una Llei pròpia sobre la Igualtat de tracte i oportunitats entre dones i hòmens dins de la Comunitat Valenciana.

- Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre Dones i Hòmens.

"Art. 1. Objecte.

La present llei té per objecte regular i fer efectiu el principi d'igualtat de dones i hòmens a la Comunitat Valenciana, establir els principis generals que han d'orientar esta igualtat, determinar les accions bàsiques que han de ser implementades, així com establir l'organització administrativa de la igualtat d'oportunitats entre dones i hòmens a la Comunitat Valenciana."



"Art. 4. Principis rectors de l'acció administrativa.

1. Els poders públics valencians adoptaran les mesures apropiades per a modificar els patrons socioculturals de conducta assignats en funció del gènere, amb la finalitat d'eliminar els prejudicis, els usos i els costums de qualsevol índole basats en la idea d'inferioritat o en funcions estereotipades de dones i hòmens contràries al principi d'igualtat.

- Llei Orgànica 5/1982, de 1 de juliol, d'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana.

"Art. 11. La Generalitat, conforme a la Carta de Drets Socials, vetlarà en tot cas perquè les dones i els hòmens puguen participar plenament en la vida laboral, social, familiar i política sense discriminacions de cap tipus i garantirà que ho facen en igualtat de condicions. A estos efectes es garantirà la compatibilitat de la vida familiar i laboral."

- Llei 8/2010, de 23 de juny, de la Generalitat, de Règim Local de la Comunitat Valenciana.

"Art. 33. Competències dels municipis.

k) Prestació dels serveis socials, promoció, reinserció social i promoció de polítiques que permeten avançar en la igualtat efectiva d'homes i dones".

Llei 4/2012, de 15 d'octubre, de la Generalitat, per la qual s'aprova la Carta de Drets Socials de la Comunitat Valenciana.

"Art. 20. De la igualtat entre dones i hòmens.

1. La Generalitat vetlarà, en tot cas, perquè les dones i els hòmens puguen participar plenament en la vida laboral, social, cultural, familiar i política sense discriminació de cap tipus i garantirà que ho facen en igualtat de condicions, d'acord amb el que preveu a este efecte la normativa vigent.

2. Els poders públics de la Comunitat Valenciana garantiran la transversalitat del principi d'igualtat entre dones i hòmens en totes les seues polítiques".



3.

Finalitat i principis rectors del Pla Municipal d'Igualtat

I Pla Municipal de Igualtat de Mutxamel 2018-2021







Finalitat i principis rectors del Pla Municipal d'Igualtat

El I Pla Municipal d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Hòmens de Mutxamel, 2018-2021, és un pla d'acció que recull en un document les accions i mesures elaborades amb les finalitats de fer transversal a totes les àrees de l'Ajuntament el principi d'igualtat real i efectiva, tant de tracte com d'oportunitats, i aconseguir que es materialitze en la vida municipal.

Amb això, el I Pla Municipal d'Igualtat es presenta com un text garantidor de la plena igualtat, cristal·litzat per l'esforç, la col·laboració, la participació i el treball conjunt de tots els agents que constitueixen la corporació municipal. D'esta manera, s'adquireix el compromís d'assumir els següents punts que regiran el compliment d'este Pla Municipal d'Igualtat:

- Incorporar la transversalització de gènere o mainstreaming en la corporació municipal.
- Promoure polítiques inclusives de dones en situació de vulnerabilitat social.
- Desenvolupar mesures d'emprenedoria femenina.
- Implantar accions encaminades a la prevenció, sensibilització i actuació davant de la violència de gènere.
- Reconèixer la diversitat com un dels elements claus per a aconseguir la igualtat d'oportunitats.
- Impulsar i promoure polítiques públiques per a facilitar la participació de les dones en els espais de la vida pública.



4.

Eixos estratègics d'actuació

I Plan Municipal d'Igualtat
de Mutxamel 2018-2021



4.0.

INCORPORACIÓ DE LA TRANSVERSALITZACIÓ DE GÈNERE EN LA CORPORACIÓ MUNICIPAL

EIX DE TRANSVERSALITZACIÓ DE GÈNERE EN LA CORPORACIÓ MUNICIPAL

La transversalització de gènere o *mainstreaming* queda definida pel Consell d'Europa com: «La transversalització de gènere és l'organització (la reorganització), la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics, de manera que els actors normalment involucrats en l'adopció de mesures polítiques incorporen la perspectiva d'igualtat de gènere en totes les polítiques, en tots els àmbits i en totes les etapes.»¹

OBJECTIU GENERAL

Dissenyar i aplicar un model que garantisca el desenvolupament de polítiques públiques que integren la perspectiva de gènere en totes les àrees municipals.

Per la seua banda, la Comissió Europea va incorporar en 1996 la transversalització de gènere com a complementació de les polítiques d'igualtat d'oportunitats: «La transversalització de gènere implica no limitar els esforços de promoció de la igualtat a l'adopció de mesures específiques a favor de les dones, sinó mobilitzar totes les mesures i polítiques generals específiques amb el propòsit d'aconseguir la igualtat, tenint en compte de forma activa i oberta en l'etapa planificadora els efectes possibles pel que fa a les situacions respectives d'hòmens i dones (la perspectiva de gènere). Això suposa estudiar de forma sistemàtica la dimensió de la igualtat en totes les mesures i polítiques i tenir en compte eixos possibles efectes en definir-les i aplicar-les»².

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



La Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Hòmens, en l'article 15, denominat "Transversalització del principi d'igualtat de tracte entre dones i hòmens", estableix:

"El principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i hòmens informarà, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els poders públics. Les administracions públiques l'integraran, de forma activa, en l'adopció i execució de les seues disposicions normatives, en la definició i pressupost de polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les seues activitats".

"Les entitats locals, com a administracions públiques que són, no han de romandre alienes a este mandat legal i, per tant, és fonamental que tots els departaments/ àrees municipals siguen copartípcis en l'aplicació del principi d'igualtat de gènere, utilitzant per a açò la perspectiva de gènere al llarg de tot el procés: disseny, programació, avaluació, etc., de qualsevol de les seues actuacions.

Per tant, per a l'aplicació de la transversalitat de gènere en l'àmbit municipal s'ha de partir d'un procés d'autoanàlisi a fi de sotmetre les estructures internes de l'administració local a un canvi en la cultura d'organització, que facilite el desenvolupament de la seua labor com a entitat al servei de la ciutadania i dels interessos municipals sota el principi d'igualtat d'oportunitats en totes les seues accions".³



³. Manual d'Elaboració de Plans Municipals d'Igualtat d'Oportunitats. Generalitat Valenciana. Vicepresidència i Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives.



Objectiu específic 1

Donar a conèixer els principis rectors del I Pla Municipal d'Igualtat a la corporació municipal i a la població.

DESCRIPCIÓ ACCIÓ 1

A.1. Establir canals que permeten divulgar les mesures contemplades en el I Pla d'Igualtat Municipal.

RECURSOS

Tots aquells recursos i ferramentes que la corporació tinga a mà per a realitzar-lo.

ÀREES / AGENTS IMPLICATS

Gabinet de Comunicació de la Corporació Municipal, Àrea d'Informàtica, Àrea d'Igualtat.

INDICADORS

- Nombre de canals de difusió del I Pla Municipal d'Igualtat de Mutxamel.
- Efectivitat de la difusió del I Pla d'Igualtat Municipal de Mutxamel mitjançant informes d'impacte.
- Nombre de personal tècnic implicat desagregat per sexe.



Objectiu específic 2

Introduir la perspectiva de gènere a través del disseny de la web oficial de l'Ajuntament.

DESCRIPCIÓ ACCIÓ 2

A.2 Difusió dels valors (notícies, imatges, material, publicitat, cartells, reglaments, protocols, etc.) que promoguen la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a través de la pàgina web oficial de l'Ajuntament en totes les àrees municipals.

RECURSOS

Els que tinga l'àrea d'Informàtica.

ÀREA RESPONSABLE

Àrea d'Informàtica.

ÀREES / AGENTS IMPLICATS

Àrea d'Igualtat.

INDICADORS

- Exposició dels valors del I Pla d'Igualtat Municipal de Mutxamel en la pàgina web de l'Ajuntament.
- Nombre de notícies i informació relacionades amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes difoses en la pàgina web de l'Ajuntament.
- Tractament de les imatges i el llenguatge inclusiu i no sexista publicat en la pàgina web de l'Ajuntament.
- Nombre de materials, reglaments i protocols publicats en la pàgina web de l'Ajuntament.



Objectiu específic 3

Cooperar de manera conjunta des de les diverses regidories per a fer efectiu el principi d'igualtat substantiva entre dones i hòmens.

DESCRIPCIÓ ACCIÓ 3

A.3. Realització de mesures conjuntes entre les diverses àrees municipals amb la d'igualtat, que afavorisquen el principi d'igualtat real i efectiva de dones i hòmens integrats en les programacions.

RECURSOS

Tots aquells recursos i ferramentes que siguen necessaris, des de les diverses àrees municipals, per a realitzar-les.

ÀREES / AGENTS IMPLICATS

Totes les àrees que constitueixen la Corporació Municipal.

INDICADORS

- Nombre d'àrees municipals que introduïxen la perspectiva de gènere en les accions de la seua programació.
- Nombre d'accions proposades per les diverses àrees municipals.
- Nombre de personal tècnic implicat, desagregat per sexe.
- Grau de desenvolupament i satisfacció de les accions.
- Població diana a la qual van dirigides les accions.



Objectiu específic 4

Establir un protocol per a la prevenció, detecció i actuació contra l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per orientació sexual i identitat de gènere.

DESCRIPCIÓ ACCIÓ 4

A.4. Elaboració d'un protocol d'actuació i prevenció que articule les passes a seguir en cas de patir algun tipus d'assetjament sexual o tindre constància que està produint-se dins de la plantilla de l'Ajuntament.

RECURSOS

Els que tinga Recursos Humans de l'Ajuntament de Mutxamel i que afavorisquen la investigació que realitze la Comissió d'Igualtat constituïda.

ÀREA RESPONSABLE

Àrea d'Igualtat.

ÀREES / AGENTS IMPLICATS

Comissió d'Igualtat constituïda per:

- Una persona representant de l'Àrea d'Igualtat de l'Ajuntament.
- Una persona representant dels sindicats de treballadors.
- Psicòleg/òloga.
- Una persona representant de Serveis Socials.
- Una persona especialista en assessora-ment legal.

INDICADORS

- Redacció d'un protocol de prevenció, detecció i actuació contra l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per orientació sexual o identitat de gènere.
- Creació d'una Comissió d'Igualtat.
- Personal que compon la Comissió d'Igualtat, desagregat per sexe.



Objectiu específic 5

Crear un organisme que assessore i impulse propostes que vetlen pel compliment del I Pla Municipal d'Igualtat de Mutxamel.

DESCRIPCIÓ ACCIÓ 5

A.5. Constitució del Consell d'Igualtat i de la Dona de Mutxamel.

RECURSOS

Els recursos seran aquells que l'Ajuntament de Mutxamel proporcione per a la constitució i consecució del Consell d'Igualtat i de la Dona, amb la finalitat que es realitzen les sessions de seguiment estipulades en el reglament del Consell d'Igualtat i de la Dona.

ÀREA RESPONSABLE

Àrea d'Igualtat.

ÀREES / AGENTS IMPLICATS

Membres de la Corporació Municipal, representants dels grups polítics municipals, Àrea d'Igualtat, representació del teixit associatiu de Mutxamel, representació sindical, AMPES, etc.

INDICADORS

- Nombre d'integrants en el Consell d'Igualtat i de la Dona, desagregat per sexe.
- Nombre d'accions proposades i aprovades pel Consell.
- Nombre de sessions realitzades pel Consell.
- Actes de les sessions del Consell.



Objectiu específic 6

Incloure el llenguatge inclusiu en la documentació que es genere des del mateix Ajuntament de forma transversal, des de totes les àrees.

DESCRIPCIÓ ACCIÓ 6

A.6. Revisió del llenguatge usat en formularis, impresos, imatges, cartells, notes de premsa, saludes d'alcaldia, actes, notes informatives emeses des de les diferents àrees municipals, reglaments, anuncis, plec de contractació, criteris de les bases de convocatòria d'oposicions, protocols, etc. I introduir un llenguatge inclusiu i no sexista.

RECURSOS

Aquells recursos que la corporació pose a disposició del personal tècnic per a l'elaboració de dita documentació amb llenguatge inclusiu. Principalment cursos de formació de llenguatge no sexista en l'àmbit de l'administració pública.

ÀREA RESPONSABLE

Àrea d'Igualtat.

ÀREES / AGENTS IMPLICATS

Àrea de Normalització Lingüística, Gabinet de Comunicació, personal tècnic de les àrees municipals.

INDICADORS

- Nombre de formularis, reglaments, protocols, plec de contractació, etc., revisats.
- Nombre de formularis, reglaments, protocols, plec de contractació, etc., que no s'han realitzat.
- Nombre de personal tècnic implicat, desagregat per sexe.



Objectiu específic 7

Fer efectiu els requisits i criteris marcats per llei, que tinguen en consideració la igualtat d'oportunitats de dones i hòmens, i estimulen accions positives en l'adjudicació de contractació, redacció dels plecs de contractació, bases de convocatòria d'oposicions, subvencions i ajudes municipals.

DESCRIPCIÓ ACCIONS 7

- A.7.** Compliment dels requisits i criteris d'adjudicació de contractació atenent l'article 145 de la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de Contractes del Sector Públic, en el qual s'expressa que les característiques socials del contracte es referiran, entre altres, "*als plans d'igualtat de gènere que s'apliquen en l'execució del contracte i, en general, la igualtat entre dones i hòmens; el foment de la contractació femenina; la conciliació de la vida laboral, personal i familiar*".
- A.7.1.** Revisió d'aquells aspectes relacionats amb les convocatòries d'ofertes de treball de l'Ajuntament, amb la finalitat que no hi haja elements discriminatoris de caràcter sexista ni discriminació per raó de sexe o gènere.
- A.7.2.** Elaboració de continguts específics relacionats amb la igualtat d'oportunitats entre dones i hòmens, i incloure'ls en els temaris d'oposicions de totes les categories.
- A.7.3.** Realització d'accions positives, prèvies a la contractació, en llocs on les dones estiguen infrarepresentades i per a afavorir la seua presència en estos a fi d'eliminar la segregació ocupacional.
- A.7.4.** Compliment de la Secció Sisena dels òrgans de selecció del Decret 3/2017, de 13 de gener, del Consell, pel qual s'aprova el reglament de selecció, provisió de llocs de treball i mobilitat del personal de la funció pública valenciana, que en l'article 28.2. establix: "*Els membres dels òrgans tècnics de selecció seran anomenats per la persona titular de la conselleria que tinga atribuïda la competència en matèria de funció pública. La composició serà senar, i no podrà ser inferior a cinc titulars amb els respectius suplents, i atindrà a criteris de paritat*".
- A.7.5.** Revisió dels dissenys del procés de selecció, perquè resulten no discriminatoris i que incloguen la perspectiva de gènere en totes les fases.



RECURSOS

Els que dispose la corporació municipal i l'àrea responsable.

ÀREA RESPONSABLE

Àrea de Contractació.

ÀREES / AGENTS IMPLICATS

Àrea de Personal, Igualtat.

INDICADORS

- Nombre d'adjudicacions de contractació en què es contemple l'art. 145 de la Llei 9/2017, de 8 de novembre.
- Nombre de convocatòries en què s'inclouen elements no discriminatoris de caràcter sexista, ni discriminació per raó de sexe o gènere.
- Nombre de convocatòries revisades.
- Acord del Ple sobre la incorporació d'un temari sobre igualtat d'oportunitats entre dones i hòmens.
- Nombre de continguts específics en matèria d'igualtat en les bases de les oposicions.
- Nombre d'accions positives realitzades en què s'afavorisca la representació de les dones en aquells trams on es troben infrarepresentades.
- Nombre d'ofertes d'ocupació publicades.
- Canals on s'han difós les convocatòries i l'ús del llenguatge inclusiu en estes.
- Nombre de dones i hòmens contractats respecte al nombre de dones i hòmens que han presentat la seua candidatura.
- Nombre de personal que conformen els òrgans tècnics de selecció desagregats per sexe.
- Nombre de personal tècnic del departament responsable implicat, desagregat per sexe.



4.1. EIX D'EDUCACIÓ, CULTURA I JOVENTUT

EIX D'EDUCACIÓ, CULTURA I JOVENTUT

És més que evident que l'educació s'erigix com un dels pilars més elementals per a eliminar estereotips sexistes, conductes que fomenten i reiteren comportaments masculistes en les primeres relacions afectivosexuals de la població, i especialment entre els i les adolescents, basades en rols molt marcats i estereotipats, en els quals es perceben clarament desequilibris de poder, control i submissió.

Per això, un dels principals reptes a aconseguir és el d'impulsar referents i nous models de masculinitat, en particular entre la població adolescent, oferint-los models socials alternatius i noves formes d'entendre les relacions entre dones i hòmens.

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Hòmens, deixa patent en el Capítol II Acció administrativa per a la igualtat de dones i hòmens, a través dels articles 23, 24, 25 i 26, la rellevància que té l'educació en la consecució d'una societat lliure i democràtica. Així mateix, Mutxamel, com a Ciutat Educadora, amb tot el que això implica, es mou mitjançant un compromís ferm i uns principis sòlids, perquè promoguen una educació en valors, atenguen la diversitat i la convivència, i suprimisquen qualsevol tipus de discriminació que es done.

De la mateixa manera, Mutxamel entén la Cultura com un vehicle transmissor de referents i models en tots els àmbits artístics, literaris, científics, etc. I es constituïx en un mitjà facilitador de principis i valors que advoquen per la igualtat d'oportunitats de dones i hòmens, i deixa així un llegat important per a les generacions més joves. I posa l'accent en el fet de visibilitzar i valorar el treball realitzat per les dones en cadascuna de les parcel·les que ocupen dins de la cultura.

OBJECTIU GENERAL

Integrar i afavorir la incorporació de la perspectiva de gènere en les àrees municipals d'educació i cultura per a garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats de dones i hòmens.



Objectiu específic 1

Consolidar la figura dels coordinadors i coordinadores d'Igualtat i Convivència en els centres escolars del municipi.

DESCRIPCIÓ ACCIÓ 1

A.1. Oferir des de les àrees d'Educació i Igualtat de l'Ajuntament col·laboració, cooperació i suport a les coordinadores i coordinadors d'Igualtat i convivència, per a les accions realitzades des dels seus respectius centres escolars.

RECURSOS

Tots aquells que tinguen les àrees implicades a través de subvencions, proposta d'activitats en matèria d'igualtat, coeducació i prevenció de la violència de gènere entre l'alumnat. Facilitar espais per a accions conjuntes entre les àrees municipals d'Educació i Igualtat i els coordinadors i les coordinadores d'Igualtat i Convivència.

Àrea RESPONSABLE

Àrea d'Igualtat.

ÀREES / AGENTS IMPLICATS

Tècnics/iques de l'Àrea d'Educació i Igualtat de l'Ajuntament de Mutxamel, coordinadors i coordinadores d'Igualtat i Convivència dels centres educatius.

INDICADORS

- Nombre de recursos oferits als coordinadors i les coordinadores d'Igualtat i Convivència.
- Nombre d'accions conjuntes realitzades amb els coordinadors i coordinadores d'Igualtat i Convivència.
- Valoració dels suports oferits per a les accions estimades.
- Nombre de personal tècnic implicat i de coordinadors i coordinadores, desagregat per sexe.



Objectiu específic 2

Facilitar i promocionar en els centres educatius del municipi de Mutxamel l'ús de materials i tallers coeducatius.

DESCRIPCIÓ ACCIÓ 2

- A.2.** Assessorament als centres escolars i educatius de les diverses ferramentes que tenen a l'abast per a treballar a les aules, fomentant una educació basada en la igualtat, el respecte i la convivència, i difonent criteris que integren la perspectiva de gènere en l'adquisició de llibres, materials educatius, etc.
- A.2.1.** Continuació del programa de coeducació que des de l'Ajuntament es facilita als centres educatius, amb la realització de tallers en què es promoga la igualtat entre l'alumnat.

RECURSOS

Tots aquells recursos i ferramentes que l'Àrea d'Igualtat, en col·laboració amb altres institucions públiques, facilite a la comunitat educativa.

ÀREA RESPONSABLE

Àrea d'Igualtat.

ÀREES / AGENTS IMPLICATS

Àrea d'Educació, coordinadores i coordinadors d'Igualtat i Convivència, direcció dels centres educatius, especialistes en gènere.

INDICADORS

- Materials, ferramentes i recursos coeducatius facilitats.
- Valoració dels materials, ferramentes i recursos coeducatius.
- Nombre de tallers integrats dins del programa de coeducació de l'Ajuntament de Mutxamel.
- Nombre de personal tècnic i especialitzat implicat en les accions.



Objectiu específic 3

Promoure dins dels centres educatius l'elaboració de protocols d'actuació de prevenció de la violència de gènere, assetjament sexual o per raó de sexe.

DESCRIPCIÓ ACCIÓ 3

A.3. Creació de protocols d'actuació de la plantilla del centre i implicar les mares i els pares en l'elaboració i en programes de sensibilització que es desenvolupen al voltant d'estos protocols. Si ja els tenen, seguir treballant-hi per a millorar-los i que tinguen continuïtat en el temps.

RECURSOS

Legislació relacionada amb la matèria a tractar, materials i estudis específics, emesos per institucions públiques, informes d'impacte i d'avaluació realitzats pel personal tècnic del centre educatiu, i aquells que partixen de les àrees municipals que col·laboren en l'elaboració d'estos protocols d'actuació.

ÀREA RESPONSABLE

Àrea d'Igualtat.

ÀREES / AGENTS IMPLICATS

Àrea d'Educació, personal tècnic de l'Àrea d'Igualtat, coordinadores i coordinadors d'igualtat i convivència dels diferents centres educatius, la direcció dels centres escolars i les AMPES.

INDICADORS

- Nombre de protocols d'actuació de prevenció de violència de gènere i assetjament sexual o per raó de sexe dins de la plantilla del centre.
- Nombre de personal tècnic i dels centres educatius implicats en l'elaboració de protocols d'actuació, desagregats per sexe.
- Grau de valoració i implicació de l'actuació.



Objectiu específic 4

Incloure dins de les programacions anuals de l'Àrea de Cultura esdeveniments que promoguen la creació i producció artística de dones i aquelles altres que afavorisquen una visió no sexista de la societat.

DESCRIPCIÓ ACCIÓ 4

A.4. Disseny de la programació d'esdeveniments culturals, artístics i festius que es promouen des de les diverses àrees municipals integrant-hi la perspectiva de gènere, i incrementar la presència i la participació de les dones en la vida cultural del municipi.

RECURSOS

Tant els mitjans que tinguen les àrees municipals implicades com les que l'Ajuntament facilite per a esdeveniments, exposicions, concerts, cinefòrum, recitals, conferències, festes locals, etc.

ÀREA RESPONSABLE

Àrea de Cultura.

ÀREES / AGENTS IMPLICATS

Àrea d'Igualtat, Turisme, Joventut, Educació, Gabinet de Comunicació.

INDICADORS

- Nombre d'esdeveniments realitzats.
- Percentatge d'accions del total que inclouen la perspectiva de gènere o la seua temàtica: igualtat d'oportunitats de dones i hòmens, sexisme, coresponsabilitat, accions positives, prevenció de la violència de gènere, etc.
- Efectivitat i impacte de l'acció executada.
Es mesura a través d'informes elaborats pel personal tècnic de les àrees municipals afectades.



Objectiu específic 5

Convocar certàmens i concursos on es promoguen els principis d'igualtat real i efectiva de dones i hòmens, que refusen les actituds i estereotips sexistes.

DESCRIPCIÓ ACCIÓ 5

A.5. Creació de concursos que impulsen i afavorisquen la igualtat de dones i hòmens: certàmens literaris, concursos de fotografia, teatre igualitari, publicitat, etc.

RECURSOS

Les diverses àrees municipals implicades en estes accions usaran els recursos i instruments necessaris per a realitzar les iniciatives proposades.

ÀREA RESPONSABLE

Àrea de Cultura.

ÀREES/AGENTS IMPLICATS

Àrees d'Educació, Igualtat, Turisme, Joventut, personal tècnic encarregat del disseny i programació de les accions que es realitzaran, Ajuntament de Mutxamel.

INDICADORS

- Nombre de concursos proposats que afavorisquen la igualtat d'oportunitats de dones i hòmens.
- Bases dels concursos o certàmens en què s'introduïsquen com a criteri els principis d'igualtat.
- Tractament del llenguatge inclusiu en les convocatòries de concursos.
- Tractament de les imatges de difusió dels concursos o certàmens per a evitar que tinguen caràcter sexista o discriminatori.
- Resolució dels concursos a través de tribunals o comissions de valoració paritaris.
- Criteris de resolució de concursos i certàmens en què es tinga present els criteris d'igualtat de gènere.



4.2.

EIX DE BENESTAR SOCIAL, ASSOCIACIONISME I COL·LECTIU LGTBI

EIX DE BENESTAR SOCIAL, ASSOCIACIONISME I COL·LECTIU LGTBI

Si l'Educació i la Cultura són motors de coneixement, democràcia, respecte i convivència, el Benestar Social i l'Associacionisme -on estiga present la representació de col·lectius, que tradicionalment han sigut discriminats i invisibilitzats, com el col·lectiu LGTBI-, juguen un paper essencial i es convertixen en eixos principals que permeten integrar millores en la qualitat de vida de la ciutadania, i oferisquen serveis a la comunitat que atenguen no solament les demandes i necessitats dels seus habitants, sinó que ho facen també ajustant-se als nous canvis socials i econòmics.

OBJECTIU GENERAL

Innovar i consolidar tots aquells serveis que possibiliten millores en la qualitat de vida de la població de Mutxamel, que presenten una especial atenció a aquells sectors amb major risc de vulnerabilitat i discriminació.

Per això, és imprescindible arreplegar i desenvolupar les aportacions que des d'este eix es promouen, tenint present com a màxima la participació ciutadana per mitjà de les diferents associacions i col·lectius del municipi, especialment les associacions de dones, com a interlocutores i promotores de canvi dins de l'àmbit local.



Objectiu específic 1

Consolidar i afiançar les relacions entre les diferents associacions que hi ha en el municipi, potenciant les associacions de dones i les que treballen per la igualtat d'oportunitats de dones i hòmens.

DESCRIPCIÓ ACCIONS 1

- A.1.** Facilitar a les associacions ferramentes i assessorament que els permeten incloure la perspectiva de gènere en el disseny de projectes i activitats.
- A.1.1.** Impulsar trobades entre associacions i entitats sense ànim de lucre, que tinguen com a eix central treballar la igualtat d'oportunitats de dones i hòmens, coeducació, la prevenció de la violència de gènere, la coresponsabilitat, desmuntar estereotips sexistes i conductes que promouen actituds masclistes, etc., amb la intenció que servisquen de marc de referència i intercanvi d'experiències.
- A.1.2.** Crear espais de trobada per a dones on es possibiliti la creació d'una xarxa de dones, l'intercanvi d'interessos, inquietuds, experiències i es proporcione assessorament específic en igualtat i informació per a la constitució d'associacions noves.

RECURSOS

Els que tinguen cada una de les àrees municipals involucrades, amb el suport de l'Ajuntament.

ÀREA RESPONSABLE

Àrea d'Igualtat.

ÀREES / AGENTS IMPLICATS

Àrea de Participació Ciutadana, Joventut, Tercera Edat, Serveis Socials, personal tècnic de les àrees implicades.

INDICADORS

- Nombre de recursos i ferramentes proporcionades a les associacions.
- Nombre de trobades realitzades amb associacions.
- Nombre d'associacions que participen.
- Nombre d'espais cedits per l'Ajuntament.



Objectiu específic 2

Desenvolupar accions que ajuden la població a prendre consciència de la necessitat i els avantatges que oferixen la coresponsabilitat i la conciliació de la vida laboral, familiar i personal.

DESCRIPCIÓ ACCIONS 2

- A.2.** Creació i difusió de una guia de coresponsabilitat i conciliació de la vida laboral, familiar i personal en l'àmbit municipal.
- A.2.1.** Campanyes de sensibilització dels diferents usos del temps que realitzen dones i hòmens.
- A.2.2.** Tallers de sensibilització i corresponsabilitat a casa en les escoles, sobre els usos del temps en dones i hòmens.
- A.2.3.** Promoure i consolidar els bancs de temps que hi ha al municipi i dotar-los de recursos que advoquen per la igualtat, la coresponsabilitat i la conciliació de la vida laboral, familiar, i personal.

RECURSOS

Els recursos que les diverses àrees faciliten per a desenvolupar les accions proposades.

ÀREA RESPONSABLE

Àrea de Serveis Socials.

ÀREES / AGENTS IMPLICATS

Àrea d'Igualtat, Normalització Lingüística, Educació, Participació Ciutadana, Joventut, personal tècnic de les diverses àrees, coordinadores i coordinadors d'igualtat i convivència dels centres educatius.

INDICADORS

- Nombre de guies de coresponsabilitat i conciliació.
- Nombre de mitjans de difusió emprats.
- Impacte entre la població de la informació rebuda a través de la guia.
- Nombre de personal tècnic implicat en les accions.
- Nombre de campanyes elaborades.
- Acceptació de les campanyes i tallers per la població.



Objectiu específic 3

Afavorir que es realitzin en els centres educatius del municipi tallers formatius en diversitat afectivosexual.

DESCRIPCIÓ ACCIÓ 3

A.3. Realització de tallers i cursos de formació de diversitat afectivosexual, orientació sexual i identitat de gènere en els centres escolars.

RECURSOS

Tots els recursos que es troben a disposició de les regidories involucrades amb la col·laboració i cooperació d'altres institucions públiques, organismes i especialistes en la matèria.

ÀREA RESPONSABLE

Àrea d'Igualtat.

ÀREES / AGENTS IMPLICATS

Regidories d'Igualtat, Serveis Socials, Educació, Joventut i el personal tècnic de les diverses àrees.

INDICADORS

- Nombre de tallers realitzats.
- Nombre de centres que participen.
- Nombre de participants.



Objectiu específic 4

Sensibilitzar la població en la igualtat de tracte i no discriminació i donar visibilitat a les persones que pertanyen al col·lectiu LGTBI.

DESCRIPCIÓ ACCIONS 4

- A.4. Campanyes de sensibilització i activitats en col·laboració amb les associacions LGTBI de la província d'Alacant.
- A.4.1. Difusió de materials elaborats per la Secretaria General de Diversitat LGTBI.
- A.4.1. Xarrades, cinefòrum, lectures, etc.
- A.4.1. Donar suport per part de la corporació municipal a les accions promogudes des del col·lectiu LGTBI.

RECURSOS

Aquells recursos que tinga la corporació municipal per a realitzar les accions planificades, en col·laboració amb diversos organismes i institucions públiques.

ÀREA RESPONSABLE

Àrea d'Igualtat.

ÀREES/AGENTS IMPLICATS

Personal tècnic de totes les regidories que formen la corporació municipal.

INDICADORS

- Nombre de campanyes realitzades.
- Nombre de mitjans de difusió emprats.
- Nombre de personal tècnic implicat en les accions.
- Nombre de materials difosos.





4.3.

EIX D'URBANISME, MEDI AMBIENT, OCUPACIÓ I AGRICULTURA

EIX D'URBANISME, MEDI AMBIENT, OCUPACIÓ I AGRICULTURA

La configuració, planificació i creixement de les ciutats structuren la trama urbana, atenent a les característiques del seu entorn, el que permetrà progressivament orientar la transformació, no solament pel que fa a la seua expansió física, sinó també al seu desenvolupament econòmic; estimularà la creació d'ocupació, i apostarà per programes d'innovació i desenvolupament, i farà especial èmfasi en els recursos humans, tenint en compte les dones com a font de motor econòmic essencial, i reduirà la bretxa de gènere existent, com es troba recollit en l'últim informe de 2017 del Fòrum Mundial Econòmic.

OBJECTIU GENERAL

Establir mecanismes operatius que ajuden a integrar la perspectiva de gènere que desenvolupen polítiques de col·locació més igualitàries i mesures d'impacte mediambiental més sostenibles que configuren la ciutat contemporània a les noves necessitats socials.

No obstant això, cal tenir present una sèrie de factors que tota ciutat ha d'incorporar, com a protectora dels principis fonamentals dels seus habitants: consolidar la qualitat de vida de les persones, apostar per un desenvolupament sostenible, per una ciutat integrada, plural i diversa, assegurar-se de proporcionar les mateixes oportunitats tant a dones com a hòmens, i emprarà per a això la perspectiva de gènere com a garantia directa dels drets més elementals. Tot això ha de servir per a traçar nous espais de conciliació i coresponsabilitat per a la ciutadania, i conscienciar dones i hòmens del lloc on viuen, que arpleguen millores per a incrementar el benestar social i l'adequació de les estructures urbanes.



Objectiu específic 1

Pensar l'orografia del municipi de Mutxamel com un organisme en continu procés de canvi i creixement, inclusiu, respectuós, divers, on hi haja espai per a les diferents maneres d'entendre i usar els espais de la ciutat per dones i hòmens.

DESCRIPCIÓ ACCIONS 1

- A.1.** Promoure una ciutat més igualitària que comence per la promoció de senyals que advoquen per la tolerància zero a las agressions sexistes. Exemples d'este tipus, n'encontrem ja en diverses ciutats de l'estat espanyol.
- A.1.1.** Elaboració d'estudis que permeten detectar quines són les zones del municipi on hi ha dèficits en l'accessibilitat, una menor seguretat ciutadana (il·luminació, parades de transport públic, parcs, zones allunyades del centre de la ciutat, etc.) i atendre aquelles zones en què transiten majoritàriament dones.
- A.1.2.** Instal·lació de canviadors de bebé en els lavabos d'hòmens dels edificis públics del municipi.
- A.1.3.** Elaboració de protocols reguladors que orienten sobre la selecció de noms de places, carrers, jardins, etc. Que establisquen uns criteris basats en l'equitat de gènere, amb la finalitat de visibilitzar dones rellevants i obtenint així un reconeixement, no sols simbòlic sinó també social.

RECURSOS

Els que tinga la corporació municipal per a realitzar les accions planificades, en col·laboració amb diversos organismes i institucions públiques.

ÀREA RESPONSABLE

Àrea d'Urbanisme.

ÀREES / AGENTS IMPLICATS

Àrea d'Igualtat, Turisme i el personal tècnic implicat en estes àrees municipals.



INDICADORS

- Nombre de senyals que s'han posat.
- Nombre de banys públics d'hòmens amb canviadors de bebé.
- Nombre d'estudis del municipi sobre les zones amb dèficits de seguretat i accessibilitat.
- Tipus de difusió de l'estudi.
- Nombre de mitjans de difusió usats.
- Nombre de protocols de selecció de noms d'espais públics.
- Nombre de personal tècnic de les àrees municipals implicades en estos projectes, desagregat per sexe.
- Grau d'acceptació de les propostes de millora en l'entramat urbanístic per la corporació municipal.



Objectiu específic 2

Promoure projectes mediambientals dins del municipi que possibiliten la millora de la situació de dones en risc de exclusió social, que els oferisquen recursos que els aprofiten d'apoderament, que augmenten la seua autoestima, confiança, seguretat i presa de decisions.

DESCRIPCIÓ ACCIONS 2

- A.2.** Creació de un hort urbà d'ajuda a dones en situació de desocupació, i capacitar-les en el desenvolupament de bones pràctiques saludables, que generen un espai de valors i transmissió de coneixement.
- A.2.1.** Promoció de campanyes de reciclatge, reducció de residus, sostenibilitat, etc. En què s'incloua la coresponsabilitat.
- A.2.2.** Trobades i jornades de dones rurals on es pose de relleu la importància del desenvolupament del medi rural i la seua figura com a agents de canvi i reconeixement professional en la gestió i qualitat empresarial.

RECURSOS

Els que proporcione la corporació municipal, les institucions públiques, entitats i organismes sense ànim de lucre que tinguen entre els seus objectius la igualtat d'oportunitats de dones i hòmens i la protecció de l'entorn natural.

ÀREA RESPONSABLE

Àrea de Medi Ambient i Agricultura.

ÀREES/AGENTS IMPLICATS

Igualtat, Serveis Socials, Educació, Serveis de Manteniment.

INDICADORS

- Nombre de dones que participen en el projecte.
- Nombre de personal tècnic i professional encarregat del projecte, desagregat per sexe.
- Grau de satisfacció i èxit del projecte a través d'informes valoratius.
- Nombre de campanyes realitzades.
- Nombre de mitjans de difusió de les campanyes.
- Grau d'impacte en la població de les campanyes.
- Nombre de jornades realitzades.
- Nombre d'entitats i associacions de dones rurals assistents a estes trobades.
- Grau de satisfacció de la iniciativa.



Objectiu específic 3

Consolidar les iniciatives que hi ha en l'Àrea de Desenvolupament Local, que fomenten l'emprenedoria i l'apoderament empresarial en dones que comencen un nou projecte.

Estimular les empreses que col·laboren amb la corporació municipal a implantar plans d'igualtat o mesures reguladores d'igualtat dins de les seues empreses.

DESCRIPCIÓ ACCIONS 3

- A.3.** Difusió de materials relacionats amb igualtat d'oportunitats i protocols de prevenció d'assetjament sexual o per raó de sexe en l'àmbit laboral, entre les empreses que col·laboren o treballen per a la corporació municipal.
- A.3.1.** Assessorament a dones emprenedores que sol·liciten ajudes per a iniciar el seu projecte empresarial.
- A.3.2.** Creació de tallers de formació, específics de dones emprenedores.
- A.3.3.** Programes de formació ocupacional per a dones en sectors tradicionalment masculinitzats a través de l'Agència de Desenvolupament Local.
- A.3.4.** Programes de formació ocupacional per a hòmens en sectors tradicionalment feminitzats a través de l'Agència de Desenvolupament Local.
- A.3.5.** Servei de suport i acompanyament a empreses en la posada en marxa de plans d'igualtat en les seues organitzacions, en col·laboració amb l'agent d'igualtat de l'Ajuntament.
- A.3.6.** Creació d'una xarxa municipal d'empreses que hagen implantat un Pla d'igualtat, amb l'objectiu de celebrar trobades i servir de model a altres empreses, aportant consells i donant a conèixer bones pràctiques.

RECURSOS

Els necessaris per a fer complir les mesures especificades en les accions a realitzar.

ÀREA RESPONSABLE

Àrea de Desenvolupament Local.



ÀREES / AGENTS IMPLICATS

Àrea de Contractació, Igualtat, Recursos Humans.

INDICADORS

- Nombre d'empreses contractades per la corporació municipal en les quals es complixen expressament les condicions d'igualtat d'oportunitats de dones i hòmens.
- Nombre de materials difosos entre les empreses que col·laboren o treballen amb l' Ajuntament a través de l'Agència de Desenvolupament Local.
- Nombre de cursos i programes realitzats.
- Grau de satisfacció d'estos.
- Nombre de dones que assistixen als cursos i programes de formació ocupacional.
- Nombre d'hòmens que assistixen als cursos i programes de formació ocupacional.
- Nombre de personal tècnic implicat en les accions, desagregat per sexe.



EIX DE SALUT I ESPORT

Hi ha una àmplia varietat de temes que giren entorn de les condicions de salut de les dones, entre els quals cal destacar que els canvis socials, culturals i les estructures que els sostenen impedeixen en ocasions que les dones es realitzin i desenvolupen plenament en totes les àrees (o almenys en unes condicions satisfactòries, sense que hagen de renunciar a altres), que en definitiva acaben afectant seriosament la seua salut. Per això els temes que s'aborden es troben relacionats amb el benestar físic i mental, una constant que es repeteix.

Un dels aspectes a destacar és la sensació que perceben les dones pel que fa al seu estat de salut, és a dir, la qualitat de vida que tenen. A pesar que l'esperança de vida és major en dones que en hòmens, tenen una pitjor qualitat de vida, que s'accentua amb dolències físiques, cansament, malestar, estrès, depressió, baixa autoestima, trastorns alimentaris, tot açò a causa de les exigències cada vegada majors que se'ls imposa des d'unos paràmetres propis d'un engranatge. Malalties que en certes ocasions no contempla com a tals el sistema sanitari i les aborda de manera errònia la medicina, que no han sabut atendre les necessitats específiques de les dones, i han considerat el seu dolor o símptomes d'una manera fragmentada, sense comprendre que el cos i la ment es troben íntimament units i que han de tractar-se conjuntament.

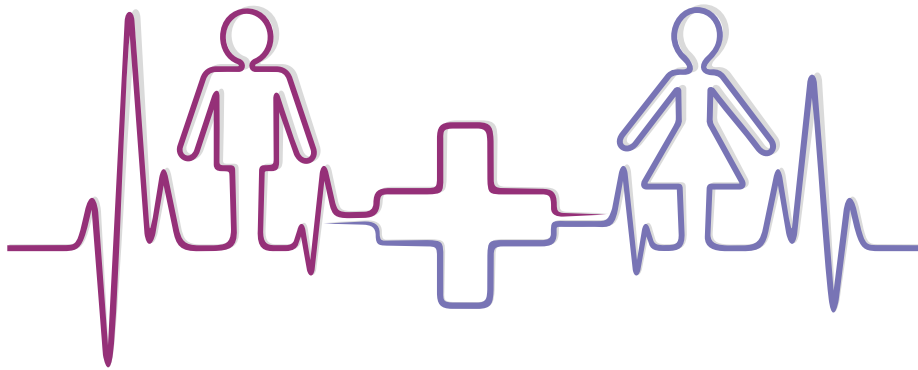
OBJECTIU GENERAL

Impulsar des de la corporació municipal accions i mesures destinades a millorar el benestar de la ciutadania, que desenvolupen polítiques que estimulen hàbits i pràctiques de vida saludables des d'una concepció integral i multidisciplinària, considerant els vectors gènere i sexe elementals per a reduir els problemes o les carències que sorgixen de la discriminació de gènere o per raó de sexe.



Amb el que s'ha dit anteriorment, seria rellevant tenir present i considerar un model alternatiu d'atenció biopsicosocial, que facilite la comprensió de les qüestions de gènere, fomenti l'autoconcepte i l'autoestima, essencials per al desenvolupament cognitiu i emocional de les dones. Que tinga en compte la manera en què les persones som capaces de construir la nostra pròpia identitat, relacionar-nos amb els altres, compartir les nostres vivències i experiències, la forma en què ens enfrontem als problemes i com els afrontem, en definitiva saber valorar les capacitats que posseïm.

Evidentment, el sistema patriarcal i la pressió social que patixen les dones des de molts fronts, fa que siga necessària una nova forma de repensar-nos i establir propostes de millora en la qualitat de vida de les dones. Trencar els estereotips i rols tradicionals imposats, que són els que segueixen permetent situacions d'incomprensió davant el malestar que patixen les dones en el seu propi cos; comprendre estos factors des d'una perspectiva de gènere, que plantege qüestions que facen més visibles la precarietat de la salut de les dones, és la línia a treballar des de les diverses institucions, que hi fomenten propostes efectives i promoguen espais de trobada i diàleg en què es troben reconegudes.



Objectiu específic 1

Promocionar pràctiques de vida saludables entre la població, que introduïsquen la perspectiva de gènere en les accions que calga realitzar.

DESCRIPCIÓ ACCIONS 1

- A.1.** Realització de campanyes informatives i de promoció d'hàbits de vida saludable entre la població femenina.
- A.1.1.** Campanyes i xarrades informatives on s'aborde la prevenció de malalties que tenen símptomes diversos en dones i hòmens (síntomes d'un infart al cor), i sensibilitzar sobre malalties que es produeixen en dones (càncer de úter, càncer de mama, miomes, diabetis, etc.)
- A.1.2.** Impulsar des de l'escola de pares i mares de l'Ajuntament tallers i cursos en què es proporcionen recursos, informació, orientacions, que ajuden a aconseguir una vida més saludable per als nostres fills i filles.
- A.1.3.** Reforç i consolidació dels recursos que proporcionen assessorament i informació en atenció psicològica, amb la finalitat de millorar la salut psicosocial de les dones.
- A.1.4.** Col·laborar amb el Centre de Salut en la promoció de campanyes de conductes addictives i el seu impacte en la població femenina.

RECURSOS

Els facilitats per les àrees responsables i l'Ajuntament mateix per a realitzar les accions establides.

ÀREA RESPONSABLE

Àrea de Serveis Socials, Igualtat.

ÀREES / AGENTS IMPLICATS

Àrea de Joventut, personal tècnic i professionals del Centre de Salut del municipi, tècnica responsable de la Unitat de Prevenció de Conductes Addictives (UPCCA).



INDICADORS

- Nombre de campanyes realitzades.
- Nombre de tallers i cursos impartits.
- Nombre de personal que participa en els tallers, desagregat per sexe.
- Grau de satisfacció de les iniciatives.
- Nombre de personal tècnic i professionals involucrats en les iniciatives i accions, desagregat per sexe.
- Nombre de recursos d'atenció a la salut psicosocial de les dones.



Objectiu específic 2

Fomentar programes i activitats esportives que advoquen per l'equitat de gènere, que contemplen les necessitats de les dones, i eliminen qualsevol tipus de discriminació que es produïska en este àmbit.

DESCRIPCIÓ ACCIONS 2

- A.2.** L'assignació de recursos a dones esportistes i a programes destinats a incrementar la participació de la dona en l'esport.
 - A.2.1.** Elaboració d'informes que permeten conèixer la planificació, el disseny, els usos i la gestió d'instal·lacions esportives, atenent les necessitats de les dones.
 - A.2.2.** Cursos i tallers de formació per a la població més jove, que permeten eliminar i qüestionar els estereotips sexistes que es troben associats a alguns esports.
 - A.2.3.** Creació de lligues i tornejos d'equips femenins.
 - A. 2.3.1.** Creació de lligues i tornejos d'equips mixtos.
 - A.2.4.** Estimular el conjunt de la població en la pràctica i participació d'activitats esportives que rompen estereotips de gènere.
 - A.2.5.** Promoure carreres solidàries com una forma de reivindicació i sensibilització, amb el fi de visibilitzar situacions de violència i discriminació que patixen les dones.
 - A.2.6.** Realització de xarrades en els centres educatius del municipi on es conviden a dones rellevants del món de l'esport (futbol, handbol, futbol sala, hoquei, bàsquet, atletisme, etc.).

RECURSOS

Els facilitats per les àrees responsables i l'Ajuntament mateix per a realitzar les accions establides.

ÀREA RESPONSABLE

Àrea d'Esports.

ÀREES/AGENTS IMPLICATS

Àrea de Joventut, Serveis Socials, Igualtat, Educació, personal tècnic de les diverses àrees i professionals que s'encarreguen de les accions.



INDICADORS

- Nombre d'ajudes i subvencions donades a equips femenins.
- Nombre de programes esportius que fomenten l'esport femení.
- Nombre de lligues i tornejos d'equips femenins realitzats.
- Resultat d'informes d'estudi que faciliten informació sobre l'ús d'instal·lacions esportives per dones.
- Nombre de personal tècnic implicat en les accions, desagregat per sexe.
- Nombre de tallers i cursos realitzats.
- Població diana a què es destinen els tallers i cursos, desagregat per sexe.
- Grau de satisfacció dels tallers i cursos entre els seus destinataris.
- Percentatge de dones i hòmens que han assistit als tallers i cursos de formació.
- Nombre de xarrades i col·loquis en centres educatius.



4.5. EIX DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE

EIX DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE

El present document ha reflectit, a través dels diversos eixos estratègics, la importància d'integrar la perspectiva de gènere en totes les àrees municipals, i és conscient del gran esforç i compromís que suposa, però també, al mateix temps, del fet que és vital per a construir una societat democràtica, lliure i igualitària. No obstant això, el següent eix que a continuació exposem, és d'essencial compliment, ja que la violència de gènere, és a dir, la violència que s'exercix cap a les dones pel fet de ser-ho, és el símbol més visible de la desigualtat existent en la nostra societat. Així ho descriu el preàmbul de la Llei Orgànica

1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere: "La violència de gènere no és un problema que afecte a l'àmbit privat. Al contrari, es manifesta com el símbol més brutal de la desigualtat existent en la nostra societat. Es tracta d'una violència que es dirigix contra les dones pel fet mateix de ser-ho, perquè els agressors consideren que les dones no tenen els drets mínims de llibertat ni capacitat de decisió ni són objecte de respecte".

I es convertixen en un instrument que perpetua i manté la discriminació, la desigualtat i les relacions de desequilibri de poder dels hòmens sobre les dones.

Per eixe motiu, els poders públics tenen el deure, l'obligació i la responsabilitat d'eradicar l'engranatge que sustenta l'existència d'esta violència, al costat de les institucions públiques, el poder judicial, els serveis de salut pública i atenció primària, els cossos i forces de seguretat de l'estat, la comunitat educativa, tots els agents

OBJECTIU GENERAL

Desenvolupar i promoure mesures per a la prevenció i sensibilització entre la ciutadania, amb el fi d'eliminar la violència contra les dones, que reforcen i milloren els recursos i serveis municipals.



socialitzadors participants, i, per descomptat, del conjunt de la ciutadania. I dissenyar mesures integrals que possibiliten eliminar situacions de risc que incidisquen directament en les dones i, com a conseqüència col·lateral, en els i les menors que es troben en estos entorns de risc.

Rachel Jewkes, Directora d'Unitat de la Unitat de Gènere i Salut del Consell de Recerca Mèdica, amb seu a Pretòria, Sud-àfrica, i membre del Consell Nacional contra la Violència de Gènere a Sud-àfrica, considera que els dos factors més importants per a l'aparició de la violència de gènere són la relació de desigual posició de les dones, tant en les relacions personals com en les socials i l'existència d'una "cultura de la violència", que suposa l'acceptació de la violència en la resolució de conflictes.

Així doncs, les accions i propostes inscrites en este eix, es troben encaminades precisament a abordar la violència de gènere des d'un marc integral i rebutjar esta "cultura de la violència".



Objectiu específic 1

Coordinar i promoure el treball realitzat per la Mesa de Violència de gènere de la localitat de Mutxamel, fent especial recalcament en la millora dels sistemes de detecció i prevenció de violència contra les dones de la localitat, perquè milloren l'atenció.

DESCRIPCIÓ ACCIÓ 1

A.1. Continuitat del treball realitzat per l'equip multidisciplinar de la Mesa de Violència de gènere, on es valoren els casos de violència de gènere que s'han donat en la localitat, actuacions que es realitzen per a previndre-la, com la revisió de protocols d'actuació i coordinació amb els diversos agents que hi participen.

RECURSOS

Els que tinga l'Ajuntament per a garantir el servei de la Mesa de Violència de gènere.

ÀREA RESPONSABLE

Àrea d'Igualtat.

ÀREES / AGENTS IMPLICATS

Regidoria d'Igualtat, Cap de la Unitat de Violència de gènere de Subd. de Govern, Tècnica d'Igualtat, Cap de Dependència de treball i Immigració de Subd. de Govern, Advocada d'Igualtat, Policia local de Mutxamel, Guàrdia Civil de la unitat de BIOGEM.

INDICADORS

- Nombre de sessions de les reunions de la Mesa de Violència.
- Actes de les reunions.
- Nombre de casos revisats de violència de gènere en la Mesa.
- Valoració dels recursos de què es disposa per al seguiment de casos de violència de gènere en la localitat.
- Protocol d'actuació i intervenció en casos de violència de gènere.



Objectiu específic 2

Proporcionar serveis especialitzats d'assessorament tant jurídics com d'atenció psicològica a les dones del municipi de Mutxamel.

DESCRIPCIÓ ACCIÓ 2

- A.2.** Servei d'Atenció Jurídica a la Dona, dirigit a totes les dones de Mutxamel, que oferisca informació, assessorament i intervenció jurídica en totes aquelles matèries que els puguen afectar, inclosos els de maltractaments, violació, abusos sexuals, avort, assetjament sexual i laboral, delictes i faltes.
- A. 2.1.** Servei d'atenció psicològica a la dona, dirigit a les dones que viuen a Mutxamel, que té com a objectiu oferir orientació psicològica de caràcter tant preventiu com d'intervenció, on es treballa l'autoestima, l'autonomia, les habilitats socials i emocionals, així com la intervenció en casos de por, aïllament, situacions de crisi o soledat, pèrdues o cuidats familiars, maltractaments, assetjament o abusos sexuals, etc.
- A. 2.1.** Millorar la difusió dels serveis i recursos que té l'Ajuntament a dones víctimes de violència de gènere, a través dels diferents canals que té.

RECURSOS

Els necessaris per a realitzar els serveis d'assistència i assessorament.

ÀREA RESPONSABLE

Àrea d'Igualtat.

ÀREES / AGENTS IMPLICATS

Àrea de serveis socials, personal jurídic especialitzat, psicòleg/òloga, departament d'informàtica, gabinet de comunicació, normalització lingüística.

INDICADORS

- Nombre de dones que han sol·licitat el servei d'assessorament jurídic.
- Nombre de dones que han sol·licitat el servei d'atenció psicològica.
- Nombre de dones víctimes de violència de gènere que fan ús dels serveis jurídics i psicològics.
- Nombre de dones que es troben en risc alt de violència de gènere.
- Nombre de canals de difusió usats dels serveis i recursos d'atenció a dones.
- Tipus de canals de difusió emprats.
- Obstacles trobats en els canals de difusió.



Objectiu específic 3

Impulsar accions formatives encaminades a la sensibilització i prevenció de la violència de gènere.

DESCRIPCIÓ ACCIÓ 3

- A.3.** Accions formatives i de prevenció dirigides a la tolerància zero a tota la societat.
- A.3.1.** Tallers de prevenció de violència de gènere entre adolescents.
- A.3.2.** Xarrades informatives per a mares i pares de detecció de violència de gènere en adolescents.
- A.3.3.** Xarrades i col·loquis en col·laboració amb la direcció del Centre de Salut de Mutxamel per a evidenciar la violència de gènere com un problema prioritari de salut pública.

RECURSOS

Els recursos i mitjans emprats per a la realització de les accions seran aquells que la mateixa corporació municipal facilite i els de l'Àrea d'Igualtat, que facilitarà espais, professionals i personal tècnic de l'Ajuntament.

ÀREA RESPONSABLE

Igualtat.

ÀREES / AGENTS IMPLICATS

Àrea de Serveis Socials, personal facultatiu del Centre de Salut, personal tècnic de les diferents àrees implicades, professionals especialitzats, coordinadores i coordinadors d'Igualtat i Convivència.

INDICADORS

- Nombre d'accions formatives realitzades.
- Nombre de tallers i xarrades realitzades.
- Grau de satisfacció.
- Mitjans i canals de difusió emprats per a visibilitzar les accions que es desenvolupen.
- Nombre de participants en les accions formatives, desagregat per sexe.
- Nombre de personal tècnic de l'Ajuntament implicat, desagregat per sexe.
- Nombre de professionals experts en la matèria implicats, desagregat per sexe.



Objectiu específic 4

Coordinar i organitzar campanyes i actuacions que permeten visibilitzar l'impacte social que té la violència exercida contra les dones.

DESCRIPCIÓ ACCIÓ 4

- A.4.** Desensolupar campanyes durant tot l'any, i amb especial atenció el 25 de novembre, Dia Internacional contra la Violència vers les dones, que ajuden a prevenir la violència contra les dones.
- A.4.1.** Realitzar campanyes de sensibilització per a conscienciar la població masculina, per a fomentar el rebuig total a qualsevol forma de violència contra les dones.
- A.4.2.** Creació de Punts Violeta com a espais lliures de violència de gènere en els diferents esdeveniments de caràcter festiu, lúdics i culturals que es realitzen en el municipi, i impulsar la instal·lació en els centres educatius de Mutxamel.

RECURSOS

Els recursos emprats per a les campanyes de sensibilització i instal·lacions de punts violeta, seran els que considere l'Àrea responsable i els dotats per l'Ajuntament.

ÀREA RESPONSABLE

Igualtat.

ÀREES / AGENTS IMPLICATS

Personal tècnic de l'Ajuntament de les diferents àrees municipals, coordinadores i coordinadors d'Igualtat i Convivència.

INDICADORS

- Nombre de campanyes realitzades.
- Grau d'impacte de les campanyes.
- Nombre de mitjans de difusió emprats en les campanyes de sensibilització.
- Tractament de les imatges en les campanyes de sensibilització.
- Nombre de punts violeta instal·lats en els esdeveniments del municipi.
- Nombre de punts violeta instal·lats en els centres educatius del municipi.
- Grau d'impacte dels punts violeta en els diversos esdeveniments del municipi i en els centres educatius.
- Nombre de personal tècnic de l'Ajuntament implicat, desagregat per sexe tant en les campanyes de sensibilització com en els punts violeta.
- Nombre de coordinadores i coordinadors d'Igualtat i convivència implicats en les campanyes, desagregats per sexe.



Objectiu específic 5

Incloure i fer efectius, dins de les polítiques públiques dirigides a sensibilitzar i prevenir la violència de gènere, els pactes establits en l'àmbit estatal i de la Generalitat València.

DESCRIPCIÓ ACCIÓ 5

- A.5.** Adhesió al Pacte d'Estat contra la Violència Masclista, que recull 200 mesures per a fer front a la Violència de Gènere.
- A.5.1.** Adhesió al Pacte Valencià contra la Violència de Gènere i Masclista.

RECURSOS

Els que tinga la corporació per a fer efectiva l'adhesió als pactes contra la violència de gènere.

ÀREA RESPONSABLE

Àrea d'Igualtat.

ÀREES/AGENTS IMPLICATS

Conjunt de la corporació municipal.

INDICADORS

Adhesió al Pacte d'Estat Contra la Violència Masclista i Pacte Valencià contra la Violència Masclista.

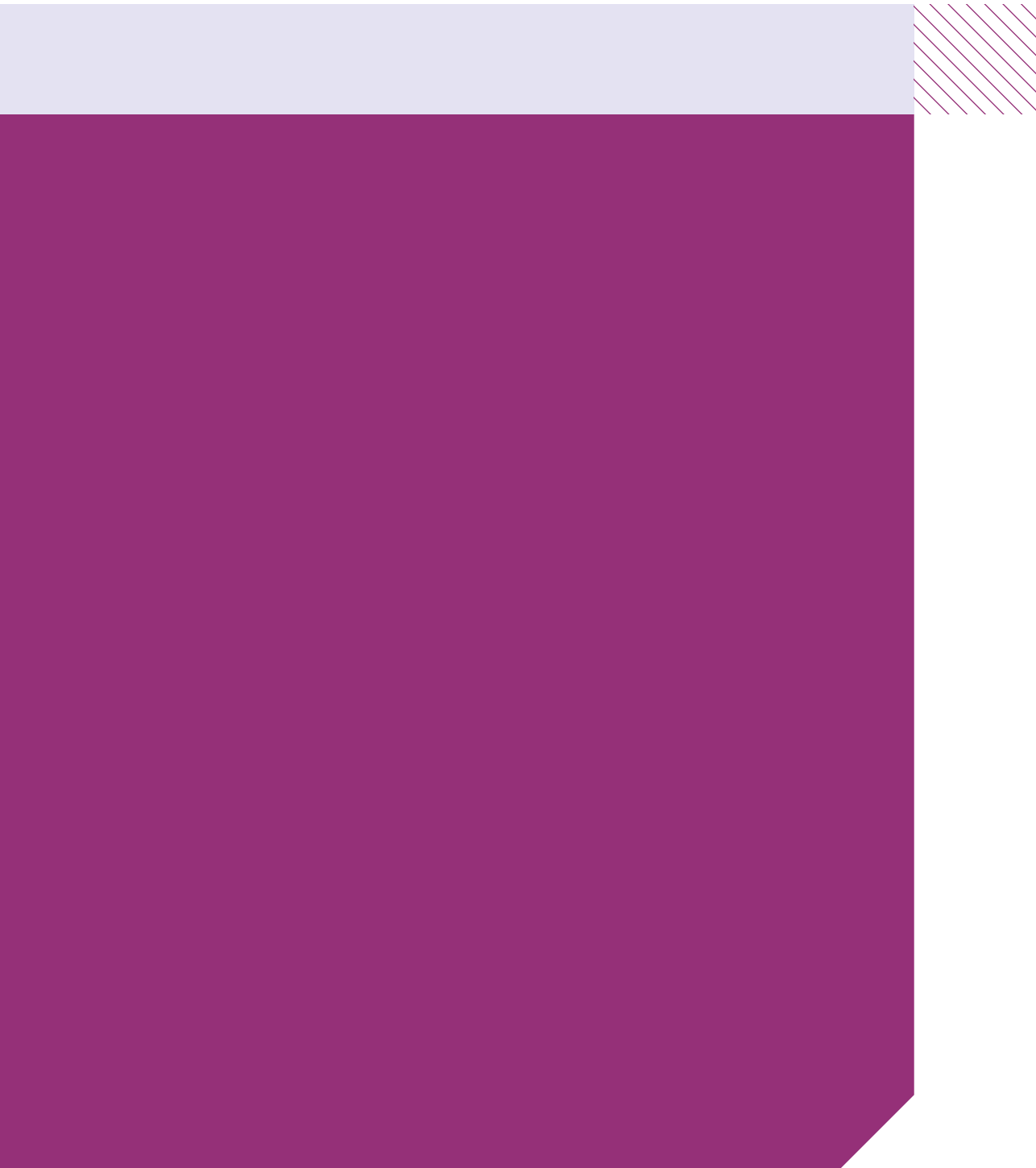


5.

Glossari

l Plan Municipal d'Igualtat
de Mutxamel 2018-2021





A

ACCIÓ POSITIVA

Són mesures específiques a favor de les dones, per a corregir situacions paleses de desigualtat de fet respecte als hòmens, amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional a la igualtat. Estes accions, que seran aplicables mentre subsistisquen estes situacions, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas (Llei Orgànica per a la Igualtat Efectiva de Dones i Hòmens, art. 11).

APODERAMENT DE LES DONES

L'apoderament de les dones i les xiquetes és tenir poder i control sobre les seues pròpies vides. Implica conscienciació, desenvolupar l'autoestima, ampliar les seues opcions, més accés i control dels recursos, i accions per a transformar les estructures i institucions que reforcen i perpetuen la discriminació i la desigualtat de gènere. Això implica que per a estar apoderades no solament han de tenir les mateixes capacitats (com educació i salut) i igual accés als recursos i oportunitats (com terra i empreses), sinó que també han de poder usar eixos drets, capacitats, recursos i oportunitats per a optar i prendre decisions estratègiques (com les que brinden les posicions de lideratge i participació en institucions polítiques).

A més, la UNESCO explica, "Ningú pot apoderar a una altra persona: solament cada una pot apoderar-se a si mateixa per a prendre decisions o expressar la seua opinió. No obstant això, les institucions, incloses les agències de cooperació internacional, poden recolzar processos que propicien l'autoapoderament de les persones o grups".

Les aportacions per a promoure l'apoderament de les dones han de facilitar que les dones puguen articular les seues necessitats i prioritats i que tinguen un rol més actiu en la promoció d'eixos interessos i necessitats. L'apoderament de les dones no pot aconseguir-se en un buit; els hòmens han d'unir-se al procés de canvi. L'apoderament no ha de veure's com un joc de suma zero en què els triomfs de les dones automàticament impliquen pèrdues per als hòmens. L'augment del poder de les dones en les estratègies d'apoderament no es referix a un poder dominant, o a formes de poder controlador, sinó més aviat a formes alternatives de poder: poder per a, poder amb i poder des de l'interior. Es tracta d'utilitzar les fortaleses individuals i col·lectives per a aconseguir metes comunes sense coerció ni domini.

Fonts: UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU dones. "Gender Equality, UN Coherence and you"; Oficina de l'Assessora Especial en Qüestions de Gènere i Avanç



de la Dona (ara part d'ONU dones) (2001) "Important Concepts Underlying Gender Mainstreaming"; UNESCO GENIA Toolkit for Promoting Gender Equality in Education.

APODERAMENT ECONÒMIC

La igualtat de gènere en l'economia es referix al gaudi ple i igual per dones i hòmens dels seus drets i prerrogatives econòmiques, facilitat per polítiques i entorns institucionals propicis i l'apoderament econòmic. L'apoderament econòmic és un pilar de la igualtat de gènere. Es referix tant a la capacitat de tenir èxit i avançar econòmicament com al poder de prendre decisions econòmiques i actuar d'acord a estes. Apoderar les dones econòmicament és un dret essencial per aconseguir la igualtat de gènere i aconseguir metes de desenvolupament més àmplies, tals com el creixement econòmic, la reducció de la pobresa, i millores en la salut, educació i benestar social.

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

ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

Qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat, i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. (LOIEMH, art. 7.2)

ASSETJAMENT SEXUAL

Qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tinga el propòsit o produïsca l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. (LOIEMH, art. 7.1)

B

BRETXA DE GÈNERE

El terme bretxa de gènere es referix a qualsevol disparitat entre la condició o posició dels hòmens i les dones i la societat. Sol usar-se per a referir-se a la diferència entre els ingressos d'hòmens i dones, per ex. "bretxa salarial de gènere". No obstant això, pot



haver-hi bretxes de gènere en molts àmbits, com els quatre pilars que el Fòrum Econòmic Mundial utilitza per a calcular l'Índex de Bretxa de Gènere: participació econòmica i oportunitat, accés a l'educació, salut i esperança de vida, apoderament polític.

Font: Hausmann, Ricardo, Laura D. Tyson, Saadia Zahidi, Editors (2012). "The Global Gender Gap Report 2012". Fòrum Econòmic Mundial, Ginebra, Suïssa.

C

CEGUESA DE GÈNERE

Este terme s'aplica quan no es reconeix que als hòmens/xiquets i a les dones/xiquetes se'ls adjudiquen rols i responsabilitats en contextos i antecedents socials, culturals, econòmics i polítics específics. Els projectes, programes, polítiques i actituds que són cecs al gènere no tenen en compte ni els rols ni les necessitats diferents. Mantenen l'*statu quo* i no ajuden a transformar l'estructura desigual de les relacions de gènere.

Font: UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU DONES. "Gender Equality, UN Coherence and you".

COEDUCACIÓ

Per coeducació s'entén la proposta pedagògica actual per a donar resposta a la reivindicació de la igualtat realitzada per la teoria feminista, que proposa una reformulació del model de transmissió del coneixement i de les idees des d'una perspectiva de gènere en els espais de socialització, destinats a la formació i l'aprenentatge.

CONCILIACIÓ DEL TREBALL I LA VIDA FAMILIAR

Introducció de sistemes de permís per raons familiars i de permís parental, d'atenció a la infància i a persones d'edat avançada, i creació d'una estructura i organització de l'entorn laboral que facilite a hòmens i a dones la combinació del treball i de les responsabilitats familiars i de la casa.

CONTRACTE SOCIAL DE GÈNERE

Conjunt de pautes implícites i explícites que regixen les relacions entre hòmens i dones, segons les quals s'atribuïxen a uns i a altres, diferents treballs i valors,



responsabilitats i obligacions. Esta situació s'articula en tres nivells: la superestructura cultural (normes i valors de la societat), les institucions (sistemes de protecció de la família, educatiu i d'ocupació, etc.) i els processos de socialització (sobretot en el si de la família).

CORESPONSABILITAT

Concepte que va més enllà de la mera conciliació i que implica compartir la responsabilitat d'una situació, infraestructura o actuació determinada. Les persones o agents coresponsables tenen els mateixos deures i drets en la seua capacitat de respondre per les seues actuacions en les situacions o infraestructures que estiguen al seu càrrec.

D

DADES DESAGREGADES PER SEXE

Són dades a què s'aplica la classificació creuada per sexe i així presenten informació separada per a hòmens i dones, xiquets i xiquetes. Les dades desagregades per sexe reflectixen els rols, situacions reals, condicions generals d'hòmens i dones, xiquetes i xiquets en cada aspecte de la societat. Per exemple, taxa d'alfabetització, nivell educatiu, propietat de negocis, ocupació, diferències salarials, dependents, propietat de l'habitatge i la terra, préstecs i crèdits, deutes, etc. Quan les dades no estan separades per sexe, és més difícil identificar les desigualtats reals i potencials. Les dades separades per sexe són necessàries per a una anàlisi de gènere eficaç.

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

DISCRIMINACIÓ DIRECTA

Es considera discriminació directa per raó de sexe la situació en què es troba una persona que siga, haja sigut o poguera ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable. (LOEIMH, art. 6.1).



DISCRIMINACIÓ INDIRECTA

Es considera discriminació indirecta per raó de sexe la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa a persones d'un sexe en desavantatge particular pel que fa a persones de l'altre, llevat que esta disposició, criteri o pràctica puguen justificar-se objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per a aconseguir esta finalitat siguen necessaris i adequats. (LOEIMH, art. 6.2).

DIVERSITAT DE GÈNERE

Diversitat de gènere és un terme que reconeix que la preferència i autoexpressió de moltes persones no encaixa dins de les normes de gènere acceptades comunament.

Font: Espectre de gènere, Understanding Gender

E

EQUITAT DE GÈNERE

La terminologia preferida dins de les Nacions Unides és igualtat de gènere, en lloc d'equitat de gènere. L'equitat de gènere conté un element d'interpretació de la justícia social, generalment basada en la tradició, els costums, la religió o la cultura, més freqüentment en detriment de les dones. S'ha determinat que eixe ús de l'equitat pel que fa a l'avançament de les dones és inacceptable. Durant la conferència de Beijing en 1995, es va acordar que s'utilitzaria el terme igualtat. Més tard el comitè de la CEDAW ho va confirmar en la seua Recomanació General 28: "S'exhorta els Estats Parts que utilitzen exclusivament els conceptes d'Igualtat entre la dona i l'home o la igualtat entre els gèneres i no el concepte d'equitat entre els gèneres per a complir amb les seues obligacions en virtut de la Convenció. En algunes jurisdiccions este últim concepte s'utilitza per a referir-se al tracte just de la dona i l'home en funció de les seues necessitats respectives. Això pot incloure un tracte igual, o un tracte diferent però considerat equivalent pel que fa als drets, els beneficis, les obligacions i les oportunitats".

Fonts: ONU dones, OSAGI Gender Mainstreaming - Concepts and definitions; Comitè per a l'Eliminació de la Discriminació contra la Dona (2010), Recomanació General núm. 28, relativa a les obligacions bàsiques dels Estats Part de conformitat amb l'article 2 de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona.



ESTEREOTIPS DE GÈNERE

Els estereotips de gènere són generalitzacions simplistes dels atributs de gènere, les diferències i els rols de les dones i els homes. Les característiques estereotipificades sobre els homes els descriuen com competitiu, cobejosos, autònoms, independents, bel·ligerants, interessats en els béns privats. Els estereotips paral·lels sobre les dones les representen com cooperadores, acollidores, atentes, comunicatives, orientades al grup, interessades en els béns públics. Amb freqüència els estereotips s'usen per a justificar la discriminació de gènere més àmpliament i poden reflectir-se i es reforcen amb les teories tradicionals i les modernes, les lleis i les pràctiques institucionals. Els missatges que reforcen els estereotips de gènere i la idea que les dones són inferiors apareixen en multitud d'"envasos" des de cançons i anuncis publicitaris fins a proverbis tradicionals.

F

FEMINISME

Corrent de pensament que reivindica la igualtat d'homes i dones. El feminisme té els seus referents teòrics propis que es remunten a la Il·lustració. És un pensament d'igualtat, o en altres paraules, és una tradició de pensament polític, amb tres segles d'antiguitat, que sorgix en el mateix moment en què la idea d'igualtat i la seua relació amb la ciutadania es plantegen per primera vegada en el pensament europeu. Admesa la igualtat de tots els éssers humans quina raó hi ha perquè la meitat dels éssers humans, totes les dones, no tinguen els mateixos drets reconeguts que té el col·lectiu complet humà? Esta interrogació és l'origen del pensament feminista (A. Valcárcel).

G

GÈNERE

El gènere es referix als rols, comportaments, activitats, i atributs que una societat determinada en una època determinada considera apropiats per a homes i dones. A més dels atributs socials i les oportunitats associades amb la condició de ser home i dona, i les relacions entre dones i homes, i xiquetes i xiquets, el gènere també es referix a les relacions entre dones i les relacions entre homes. Estos atributs, oportunitats i relacions són construïts socialment i apresos a través del procés de socialització. Són específiques al context/època i són canviants. El



gènere determina què s'espera, què es permet i què es valora en una dona o en un home en un context determinat. En la majoria de les societats hi ha diferències i desigualtats entre dones i hòmens pel que fa a les responsabilitats assignades, les activitats realitzades, l'accés i el control dels recursos, així com les oportunitats d'adopció de decisions. El gènere és part d'un context sociocultural més ampli, com són altres criteris importants d'anàlisi sociocultural, inclosa la classe, raça, nivell de pobresa, grup ètnic, orientació sexual, edat, etc.

Font: UN Women, OSAGI Gender Mainstreaming - Concepts and definitions.

H

HETERONORMATIVITAT

L'heteronorma és una expressió utilitzada per a descriure o identificar una norma social relacionada amb el comportament heterosexual estandarditzat, quan se'l considera l'única forma social vàlida de comportament i qui no segueixi esta postura social i cultural es trobarà en desavantatge pel que fa a la resta de la societat. Este concepte constitueix el fonament dels arguments discriminatoris i prejudiciosos contra la comunitat LGBTI, principalment pel que fa a les famílies i l'expressió pública.

Font: LGBT Communication Manual, Brazilian Gai, Lesbian, Bisexual, Transvestite and Transsexual Association and UNAIDS.

I

IGUALTAT DE GÈNERE

Es referix a la igualtat de drets, responsabilitats i oportunitats de les dones i els hòmens i de les xiquetes i els xiquets. La igualtat no significa que les dones i els hòmens seran iguals, sinó que els drets, responsabilitats i oportunitats de les dones i els hòmens no dependran de si van nàixer amb determinat sexe. La igualtat de gènere implica que els interessos, necessitats i prioritats de dones i hòmens es prenen en compte, reconeixent la diversitat de diferents grups de dones i hòmens. La igualtat de gènere no és un assumpte de dones, sinó que concernix i involucra els hòmens i les dones. La igualtat entre dones i hòmens es considera una qüestió de drets humans i tant un requisit com un indicador del desenvolupament centrat en les persones.

Font: UN Women, OSAGI Gender Mainstreaming - Concepts and definitions.



IMPACTE DE GÈNERE

L'estudi sobre impacte de gènere fa referència a l'anàlisi sobre els resultats i efectes de les normes o les polítiques públiques en la vida de dones i hòmens, de forma separada, amb l'objectiu d'identificar, prevenir i evitar la producció o l'increment de les desigualtats de gènere.

N

NORMES DE GÈNERE:

Les normes de gènere són idees sobre com han de ser i actuar els hòmens i les dones. Interioritzades des d'una edat infantil, les normes de gènere creen un cicle de vida de socialització i estereotipació de gènere. Dit d'una altra manera, les normes de gènere són pautes i expectatives a les quals generalment s'ajusta la identitat de gènere, dins d'un rang que definix una societat, cultura i comunitat en particular en eixe moment.

Font: UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU dones. "Gender Equality, UN Coherence and you".

P

PATRIARCAT:

Este terme es referix a una forma tradicional d'organització social que sol ser la base de la desigualtat de gènere. Segons este tipus de sistema social, se li confereix més importància als hòmens o al que es considera masculí, que a les dones o al que es considera femení. Tradicionalment, les societats han sigut organitzades de tal manera que la propietat, la residència, i la descendència, així com l'adopció de decisions pel que fa a la majoria de les àrees de la vida, han sigut domini dels hòmens. Els fonaments per a este fenomen solen invocar raons biològiques (les dones per naturalesa són més aptes per a ser cuidadores per exemple) i continuen sustentant molts tipus de discriminació de gènere.

PERSPECTIVA DE GÈNERE:

El terme "perspectiva de gènere" és una forma de veure o analitzar, que consistix a observar l'impacte del gènere en les oportunitats, rols i interaccions socials de les



persones. Esta forma de veure és el que ens permet realitzar una anàlisi de gènere i després transversalitzar una perspectiva de gènere en un programa o política proposta, o en una organització.

PLANS D'IGUALTAT

Són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, que tendixen a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i hòmens i a eliminar la discriminació per raó de sexe. (LOEIMH art. 46).

R

RELACIONS DE GÈNERE

Les relacions de gènere són el subconjunt específic de relacions socials que unixen els hòmens i les dones com a grups socials en una comunitat en particular, inclòs com es distribuïxen el poder i l'accés i control dels recursos entre els sexes. Les relacions de gènere s'entrecreuen amb tots els altres factors que influïxen en les relacions socials: edat, ètnia, raça, religió; per a determinar la posició i identitat de les persones en un grup social. Com que les relacions de gènere són una construcció social, amb el transcurs del temps poden transformar-se i tornar-se més justes.

ROLS DE GÈNERE

Els rols de gènere es referixen a les normes socials i de conducta que, dins d'una cultura específica, són àmpliament acceptades i socialment apropiades per a les persones d'un sexe específic. Solen determinar les responsabilitats i tasques tradicionalment assignades a hòmens, dones, xiquets i xiquetes (vegeu divisió sexual del treball). Sovint els rols de gènere estan condicionats per l'estructura de la llar, l'accés als recursos, impactes específics de l'economia mundial, una situació de conflicte o desastre, i altres factors rellevants localment com són les condicions ecològiques. Igual que el gènere, els rols de gènere poden transformar-se amb el transcurs del temps, especialment amb l'apoderament de les dones i la transformació de les masculinitats.

Font: UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU dones. "Gender Equality, UN Coherence and you".



S

SEXISME

El sexisme es referix a totes aquelles pràctiques i actituds que promouen el tracte diferenciat de les persones en raó del sexe biològic, per les quals s'assumixen les característiques i els comportaments que s'espera que les dones i els homes han de tenir quotidianament. Les pràctiques sexistes afecten principalment les dones, a causa de la vigència de creences culturals que les consideren inferiors o desiguals als homes per naturalesa. Per exemple, la nostra societat assumix que les dones tenen menys capacitat per a prendre decisions, participar en la política, ser líders empresarials o professionals competents per mèrits propis. La forma com estes creences es reflectixen en el llenguatge i en les pràctiques quotidianes dóna lloc al sexisme.

SOSTRE DE VIDRE

El terme "sostre de vidre" és una metàfora que ha sigut utilitzada per a descriure les barreres invisibles ("de vidre") a través de les quals les dones poden veure les posicions d'elit, per exemple, en el govern o el sector privat, però no les poden aconseguir (li ho impedit el "sostre" invisible). Eixes barreres impediten que gran quantitat de dones i minories ètniques aconseguisquen i s'asseguren les ocupacions més poderoses, prestigioses, i millor pagades del mercat laboral.

T

TRANSVERSALITAT DE GÈNERE O MAINSTREAMING

La transversalitat de gènere és la incorporació i aplicació del Principi d'Igualtat de Tracte i d'Oportunitats entre dones i homes a les Polítiques Públiques, de manera que garantisca l'accés a tots els recursos en igualtat de condicions, es planifiquen les polítiques públiques tenint en compte les desigualtats existents i s'identifiquen i avaluen els resultats i impactes produïts per estes en l'avanç de la igualtat real.

La transversalitat o mainstreaming de gènere ha sigut definida com "l'organització (la reorganització), la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics perquè la perspectiva de la igualtat de gènere s'incorpore en totes les polítiques, a tots els nivells i en totes les etapes, pels actors normalment involucrats en



l'adopció de mesures polítiques" (Consell d'Europa 1999), i constituïx una de les prioritats en l'estratègia més eficaç per a construir una societat igualitària entre les dones i els homes d'Europa.

U

ÚS DEL TEMPS

L'ús del temps és una mesura important de les activitats de les dones i els homes en els seus rols productius, reproductius i comunitaris. L'ús del temps es pot mesurar utilitzant enquestes sobre les activitats que les persones exercixen durant determinat període de temps (generalment un dia o una setmana). Encara que les enquestes sobre l'ús del temps poden i han sigut usades per a una varietat de finalitats, el motiu més comú per a realitzar esta enquesta, en els països en desenvolupament, és proporcionar millor informació sobre el treball que exercixen els homes i les dones, i per a destacar el temps que dediquen a activitats no remunerades, que solen ser invisibles en les dades dels censos regulars. Este treball no remunerat, que inclou el treball per a altres persones, es considera un factor que contribuïx considerablement a la desigualtat de gènere i a la pobresa de les dones (Mohammed 2009).

Fonts: Mohammed, Margaret (2009) Making invisible work habite visible; gender and estafe use surveys with a focus in the Pacific and unpaid care work. Suva, Fiji: Centre del Pacífic del Programa de les Nacions Unides per al Desenvolupament; Nacions Unides, Situació de la dona en el món 2010. Tendències i estadístiques. UN, ST/AQUEIXA/STAT/SER.K/19

V

VIOLÈNCIA CONTRA LES DONES

Tot acte de violència que tinga o pugua tenir com a resultat un dany o sofriment físic, sexual o psicològic per a la dona, així com les amenaces de tals actes, la coacció o la privació arbitrària de la llibertat, tant si es produïxen en la vida pública com en la vida privada. La violència contra la dona s'entendrà que abasta els següents actes, encara que sense limitar-se a ells:

- a) La violència física, sexual i psicològica que es produïska en la família, inclosos el maltractament, l'abús sexual de les xiquetes en la llar, la violència relacionada amb el dot, la violació en el matrimoni, la mutilació genital femenina i altres



pràctiques tradicionals nocives per a la dona, els actes de violència perpetrats per la parella, violència no conjugal i la violència relacionada amb l'exploració.

- b)** La violència física, sexual i psicològica perpetrada dins de la comunitat en general, inclusivament la violació, l'abús sexual, l'assetjament i la intimidació sexuals en llocs públics i en el treball, en institucions educacionals i en altres llocs, la tracta de dones i la prostitució forçada.
- c)** La violència física, sexual i psicològica perpetrada o tolerada per l'Estat, allà on ocorre.

Font: Articles 1 i 2 de l'Assemblea General de les Nacions Unides. Declaració sobre l'Eliminació de la Violència contra la Dona. En: 85ª Reunió Plenària. 20 de desembre de 1993. Ginebra, Suïssa; 1993.

VIOLÈNCIA DE GÈNERE (VG)

La VG és un terme genèric per a qualsevol acte perjudicial incorregut en contra de la voluntat d'una persona, i que està basat en diferències socialment adjudicades (gènere) entre dones i hòmens. La naturalesa i l'abast dels diferents tipus de VG varien entre les cultures, països i regions. Alguns exemples són la violència sexual, inclosa l'exploració/l'abús sexual i la prostitució forçada; violència domèstica; tracta de persones; matrimoni forçat/precoç; pràctiques tradicionals perjudicials, com la mutilació genital femenina; assassinats per honor; i herència de viudetat.

Font: UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU dones. "Gender Equality, UN Coherence and you".

Hi ha diferents tipus de violència que inclouen (però no s'hi limiten) la violència física, verbal, sexual, psicològica i socioeconòmica.

Violència física: La violència física és un acte que intenta provocar o provoca dolor o dany físic. Inclou colpejar, cremar, apallissar, pegar patades, puntillons o punyades, mossegar, desfigurar, usar objectes o armes, arrancar el cabell. En la seua forma més extrema, la violència física porta al feminicidi o assassinat d'una dona per raó de gènere. Algunes classificacions també inclouen la tracta de persones i l'esclavitud dins de la categoria de violència física perquè implica coerció inicial, i les dones o hòmens jòvens que la patixen acaben sent víctimes de més violència com a resultat de la seua esclavitud.

Violència verbal: L'abús verbal pot abastar: menyspreu en privat o en presència d'altres persones, ridiculitzar, ús de males paraules que siguen especialment incòmodes per a la interlocutora, amenaces d'exercir altres formes de violència



contra la víctima o contra algú o alguna cosa que estime. Altres vegades l'abús verbal està relacionat amb les arrels de la víctima, insults o amenaces a causa de la seua religió, cultura, idioma, orientació sexual (suposada) o tradicions.

Violència sexual: La violència sexual inclou moltes accions que ferixen a cada víctima de manera similar i que es perpetren tant en l'esfera pública com en la privada. Alguns exemples són la violació (violència sexual que inclou alguna forma de penetració en el cos de la víctima), violació en el matrimoni i intent de violació. Altres tipus d'activitat sexual forçada inclouen: ser forçada a mirar a una altra persona masturbar-se o a masturbar-se davant d'altres persones, ser forçada a tenir sexe sense protecció, assetjament sexual i, en el cas de les dones, abús en relació a la reproducció (embaràs forçat, avortament forçat, esterilització forçada).

Violència psicològica: La violència psicològica pot incloure, per exemple, conductes amenaçadores que no necessàriament impliquen violència física ni abús verbal. Pot incloure accions que es referisquen a actes de violència anteriors, o ignorar i descurar intencionalment a l'altra persona. També s'exercix violència psicològica quan se la manté en aïllament o confinament, es reté informació, o se la manté en la ignorància, etc.

Violència socioeconòmica: La violència socioeconòmica és causa i alhora efecte de les relacions de poder entre hòmens i dones, predominants en les societats. Algunes de les formes més típiques de violència socioeconòmica inclouen llevar-li a la víctima els seus guanys, no permetre-li tenir un ingrés separat (condició de "mestressa de casa" forçada, treball no remunerat en el negoci familiar), o exercir violència física que la incapacite per al treball. En l'esfera pública pot incloure negar-li l'accés a l'educació o treball (igualment) remunerat (principalment a les dones), negar-li l'accés als serveis, excloure-la de certs treballs, negar-li l'ocupació o l'exercici dels seus drets civils, socials o polítics.



VALENÇIÀ

**I PLA MUNICIPAL
D' IGUALTAT
DE MUTXAMEL**

2018-2021