



I Plan Transversal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Pedreguer 2012-2016



Octubre, 2012

El I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del municipio de Pedreguer se concibe como el marco de actuación y la herramienta para impulsar el principio de igualdad dentro del Ayuntamiento como organización, así como en la vida social, política y cultural del municipio.

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es una cuestión de derechos humanos y su consecución resulta imprescindible para alcanzar una sociedad más justa y democrática.

Hoy podemos afirmar que tenemos un marco de derecho igualitario que nos garantiza una igualdad formal, sin embargo no es suficiente para alcanzar una igualdad real y efectiva. Por ello, es necesario seguir desarrollando políticas y medidas que permitan cambios sociales tendentes a la aplicación efectiva del principio de igualdad.

Desde la creación de los llamados Institutos de la Mujer en 1983 se ha desarrollado una tarea esencial que consiste en hacer consciente a la sociedad de las diferencias entre hombres y mujeres, de las desigualdades y de la discriminación de género.

La elaboración del presente Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del municipio de Pedreguer responde a la estrategia de planificación de las Políticas de Igualdad de Oportunidades del Gobierno Regional.

El objetivo del presente plan es, por un lado, continuar promoviendo medidas de acción positiva dirigidas a eliminar desigualdades o barreras específicas, por otro, la introducción de la perspectiva de género en todos los ámbitos de las políticas públicas locales, mediante la coordinación entre departamentos y Áreas.

El I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del municipio de Pedreguer se estructura en seis áreas de actuación, cada una de ellas articulada por objetivos, actuaciones e indicadores de evaluación. Las áreas de actuación propuestas son las siguientes:

ÁREA 1: AYUNTAMIENTO

ÁREA 2: CULTURA Y DEPORTE

ÁREA 3: EDUCACIÓN

ÁREA 4: TRABAJO

ÁREA 5: INCLUSIÓN SOCIAL Y SALUD

ÁREA 6: URBANISMO Y MEDIO AMBIENTE

En este apartado se van a desarrollar, según las Áreas de este Plan, los objetivos y acciones a realizar en el período 2012-2016.

Los objetivos definen la realidad social que se pretende cambiar y cumplen la función de priorizar lo que hay que hacer y de concretar, a través de los indicadores propuestos y de las evaluaciones posteriores, el alcance de los resultados logrados. Se van a establecer objetivos en cada área establecida, incorporando en cada uno de ellos las acciones a llevar a cabo, englobadas en los grupos de acciones siguientes:

Creación de conocimiento, Sensibilización, información y divulgación, Formación, Creación y adaptación de recursos y servicios, Creación y adecuación de normas y Creación y adecuación de mecanismos de seguimiento.

La descripción de las acciones que se plantea hará referencia a las estrategias que en ellas se van a implementar.

Asimismo, es importante añadir que las responsabilidades departamentales no se agotan necesariamente en un área de intervención concreta, ya que puede haber departamentos (o áreas municipales) cuyo ámbito de competencia se extienda a más de un Área de intervención. No obstante, la estructuración de las Áreas de Intervención de este I Plan, ayudan a tener una visión conjunta y nítida de qué se debe hacer en cada una, para contribuir al logro de los objetivos en favor de la Igualdad de Mujeres y Hombres. Por tanto, los objetivos y acciones que más adelante se presentan, se basan en las necesidades detectadas en el municipio.

El Área de la Mujer del Ayuntamiento de Pedreguer desarrollará fundamentalmente las labores de coordinación y seguimiento derivadas del principio de transversalidad.

El periodo de vigencia del Plan se establece para el período 2012-2016, no obstante su validez se prorrogará hasta la aprobación por el órgano competente del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; Remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.”

Artículo 9.2 de la Constitución Española

En los últimos años se han creado múltiples leyes y normas jurídicas a nivel internacional, europeo, estatal y local, cuyo fin es el reconocimiento explícito del derecho a la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. Por tanto, el presente Plan de Igualdad de Oportunidades está fundamentado en las diferentes normativas internacionales, nacionales y regionales.

Ámbito Internacional

- Carta de las Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Naciones Unidas. Nueva York, 19 de diciembre de 1966).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Naciones Unidas, Nueva York, 19 de diciembre de 1966).
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Naciones Unidas, Nueva York ,18 de diciembre de 1979. Ratificada por España el 16 de diciembre de 1983.
- Declaración Res AG 48/104 de Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, proclamada en Viena el 20 de diciembre de 1993 por la Asamblea General.
- Resolución 1997/44 de la Comisión de Derechos Humanos de Naciones Unidas (1997).
- Conferencias mundiales sobre las mujeres. Son propuestas de actuación a nivel mundial y se encuentran en el origen de otros instrumentos internacionales:
 - I Conferencia Mundial sobre las Mujeres, celebrada en México en 1975.
 - II Conferencia de Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Copenhague en 1980.
 - III Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Nairobi en 1985.
 - IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Pekín del 4 al 15 de septiembre de 1995, donde se destaca la importancia de la igualdad y no discriminación por razón de sexo. Se aprueba la Declaración de Beijing y la Plataforma de Acción para garantizar los derechos de la mujer.

- Conferencias de Nueva York. Revisión de la Plataforma de Acción de Pekín (Asamblea General de Naciones Unidas de 10 de junio de 2000), de evaluación de los logros y obstáculos en el desarrollo de la Plataforma de Acción.

Ámbito Europeo

- Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales. (ECHR) del Consejo de Europa. Roma, 4 de noviembre de 1950 (ratificado por España el 24 de noviembre de 1977). El artículo 14 de la contiene expresamente la fórmula de la igualdad y no discriminación por razón de sexo.
- III Conferencia Ministerial sobre igualdad entre mujeres y hombres (Roma, octubre de 1993).
- IV Conferencia Ministerial sobre Mujeres y Hombres del Consejo de Europa, celebrada en Estambul en 1997. Insta a los estados miembros a preparar un Plan de Acción para combatir la violencia contra las mujeres.
- Declaración Final de la Segunda Cumbre del Consejo de Europa, firmada en 1997 en Estrasburgo. Los jefes de estado y de gobierno afirman su determinación de combatir la violencia y la explotación sexual que sufren las mujeres.
- Recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa (2002) sobre la protección de las mujeres contra la violencia (adoptada el 30 de abril de 2002).
- Tratado de Roma (25 de marzo de 1957) por el que se constituye la Comunidad Económica Europea. El artículo 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. El artículo 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.
- Tratado de la Unión Europea, (Maastricht, 9 de febrero de 1992). Contempla en el artículo 6 que el principio de igualdad no obstará para que los estados miembros puedan adoptar medidas de reglamentación positiva.
- Tratado de Ámsterdam (firmado el 2 de octubre de 1997 por los ministros de Asuntos Exteriores de los quince países miembros de la UE). Modifica el artículo 6 (antiguo artículo F) del Tratado de la Unión Europea para consolidar el principio del respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Introduce nuevas disposiciones relativas a la igualdad entre el hombre y la mujer.
- Tratado por el que se instituye una Constitución Europea, acordado por el Consejo Europeo de Bruselas de 18 de junio de 2004. En relación con la igualdad de género, la parte I, artículo I-2, incluye la igualdad entre mujeres y hombres como un valor de la Unión y el artículo I-3 establece que la Unión fomentará la igualdad entre mujeres y hombres.
- Reglamento 806/2004/CE del Parlamento Europeo y del Consejo relativo al fomento de la igualdad entre las mujeres y los hombres en la Cooperación al Desarrollo. Tiene por objetivo aplicar el principio de integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas.
- Comunicación de las Comunidades Europea al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2009.

Ámbito Estatal

- Constitución Española 1978. Artículo 14: *Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquiera otra circunstancia personal o social.* Artículo 9.2: *Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.*
- Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Tiene como objetivo proporcionar una respuesta global a la violencia que se ejerce sobre las mujeres.
- Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006–2009, de la Comisión de las Comunidades Europeas.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, Para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres.
- Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2008-2011).

Ámbito Autonómico:

IGUALDAD

- [Ley 9/2003](#)
Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la **Igualdad entre Mujeres y Hombres**. (DOCV Núm. 4.474, de 04.04.2003)
- [Decreto 133/2007](#)
Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el **visado** de los **Planes de Igualdad de las Empresas** de la Comunitat Valenciana. (DOCV Núm. 5.567, de 31.07.2007)
- [Orden 18/2010](#)
Orden 18/2010, de 18 de agosto, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se regula el uso del **sello "Fent Empresa. Iguals en Oportunitats"**. (DOCV Núm. 6.346, de 02.09.2010)

ATENCIÓN Y APOYO A LA MUJER

- [Ley 5/1997](#)
Ley 5/1997, de 25 de junio, por la que se regula el **sistema de servicios sociales** en el ámbito de la Comunitat Valenciana. (DOCV Núm. 3.028, de 04.07.1997)
- [Decreto 91/2002](#)
Decreto 91/2002, de 30 de mayo, sobre Registro de los Titulares de Actividades de Acción Social, y de **Registro y Autorización de Funcionamiento** de los

Servicios y Centros de Acción Social, en la Comunidad Valenciana. (DOCV Núm. 4.264, de 05.06.2002)

Modificado por [Decreto 99/2010](#), de 11 de junio, del Consell. (DOCV Núm. 6.290, de 16.06.2010)

- [Orden de 17 de febrero de 2003](#)
Orden de 17 de febrero de 2003, de la Conselleria de Bienestar Social, sobre condiciones y requisitos para la **autorización de los Centros Especializados para mujeres** en situación de riesgo social, por la que se desarrolla el Decreto 91/2002, de 30 de mayo, del Gobierno Valenciano, sobre registro de los Titulares de Actividades de Acción Social, y de Registro y Autorización de Funcionamiento de los Servicios y Centros de Acción Social, en la Comunidad Valenciana. (DOCV Núm. 4.447, de 25.02.2003)

Modificada por [Orden de 28 de enero de 2005](#), de la Conselleria de Bienestar Social. (DOCV Núm. 4.942, de 09.02.2005)

- [Orden 22 de diciembre de 2003](#)
Orden de 22 de diciembre de 2003, de la Conselleria de Bienestar Social, sobre **Funcionamiento** General de los **Centros Especializados para Mujeres** en Situación de Riesgo Social. (DOCV Núm. 4.677, de 26.01.2004)
- [Orden 3 de mayo de 2007](#)
Orden de 3 de mayo de 2007, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se regula la **ayuda económica a favor de las víctimas de violencia de género**, establecida en el artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. (DOCV Núm. 5.507, de 08.05.2007)

ÓRGANOS COLEGIADOS

- [Orden de 25 de julio de 1997](#)
Orden de 25 de julio de 1997, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se crea el **Consejo Valenciano de la Mujer**. (DOCV Núm. 3.081, de 18.09.1997)
- [Decreto 210/1997](#)
Decreto 210/1997, de 10 de julio, del Gobierno Valenciano, por el que se crea la **Comisión Interdepartamental de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres**. (DOCV Núm. 3.040, de 22.07.1997)

Modificado por [Decreto 73/2008](#), de 16 de mayo, del Consell. (DOCV Núm. 5.766, de 20.05.2008)

-
- [Decreto 232/1997](#)
Decreto 232/1997, de 2 de septiembre, del Gobierno Valenciano, por el que se

crea el **Observatorio de Publicidad No Sexista** de la Comunidad Valenciana. (DOCV Núm. 3.079, de 16.09.1997)

Modificado por [Decreto 64/2008](#), de 2 de mayo, del Consell. (DOCV Núm. 5.756, de 06.05.2008)

-

- [Decreto 20/2004](#)

Decreto 20/2004, de 13 de febrero, del Consell de la Generalitat, por el que se crea el **Observatorio de Género** de la Comunidad Valenciana. (DOCV Núm. 4.693, de 17.02.2004)

Modificado por [Decreto 74/2008](#), de 16 de mayo, del Consell. (DOCV Núm. 5.766, de 20.05.2008)

Ámbito Local

En cuanto a la posibilidad de la colaboración, la cooperación y la coordinación entre las corporaciones locales y la Comunidad Autónoma en el desarrollo de políticas de igualdad de oportunidades, la Constitución recoge el principio de coordinación en el artículo 103.1, al establecer: "La Administración Pública sirve con objetividad los intereses generales y actúa de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación, con sometimiento pleno a la ley y al Derecho".

Concretamente, la Ley de Bases de Régimen Local establece, en su artículo 55: "la prestación, en el ámbito propio, de la cooperación y asistencia activa que las otras administraciones pudieran precisar para el eficaz cumplimiento de sus tareas".

La disminución de la brecha de la desigualdad entre mujeres y hombres en Pedreguer requiere de un liderazgo claro de las Instituciones Públicas. Esta intervención, en forma de Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del municipio de Pedreguer se sustenta en los siguientes argumentos:

En cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades:

Todas las normas jurídicas de rango internacional, europeo, nacional y regional recogen la expresa prohibición de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

A pesar de los importantes cambios sociales que se han producido en los últimos tiempos, la situación de mujeres y hombres en general, y en el mercado laboral en particular, continúa presentando diferencias notables.

Los datos confirman, la persistencia de una menor participación de las mujeres, mayores dificultades de acceso al empleo, una segmentación sectorial y profesional de éstas, precariedad en sus condiciones en el empleo, diferencias salariales por el mismo trabajo con respecto a los hombres, inexistencia de corresponsabilidad en las tareas domésticas y del cuidado de las personas dependientes, etc.

Esta desigualdad estructural entre mujeres y hombres responde a prácticas sociales muy arraigadas en nuestra sociedad. Hablamos del llamado sistema social de género, es decir, el proceso por el cual se asignan roles, valores, actitudes, comportamientos o capacidades diferentes a mujeres y a hombres, según el modelo existente.

Dicho sistema de género impide la igualdad de oportunidades y el pleno desarrollo de las personas independientemente de su sexo. La experiencia ha demostrado, además, que la igualdad de derecho, la igualdad formalmente reconocida, no implica necesariamente igualdad de hecho. Como en tantos otros campos, el discurso social (teórico) favorable a la igualdad de oportunidades no se traduce en la eliminación de la discriminación en la vida cotidiana de las mujeres.

En cumplimiento de las directrices de la Unión Europea:

La Comisión Europea viene desarrollando desde 1957 su compromiso para mejorar y equilibrar la situación de las mujeres, a través de un conjunto de directivas, resoluciones, recomendaciones, decisiones y programas.

Así, el *Tratado de Ámsterdam* del 2 de octubre de 1997 consagra explícitamente la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como objetivo de la Comunidad Europea. En sus artículos 2 y 3 recogen el compromiso de la U.E. con la integración del factor de igualdad en el conjunto de las políticas, declarando que la igualdad entre

mujeres y hombres es una tarea específica de la Unión, así como un objetivo transversal que afecta a todas las labores comunitarias.

En este sentido, *el Plan de Trabajo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres 2006-2009 (Comisión de las Comunidades Europeas)* establece un procedimiento de trabajo de acción comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

El Plan se concibe como un instrumento para la puesta en práctica de la estrategia que abarca todas las políticas y todas las acciones incluidas las políticas de integración de la igualdad entre sexos y las acciones específicas dirigidas a las mujeres.

El Plan de trabajo destaca seis áreas prioritarias de la actuación de la UE a favor de la igualdad de género para el periodo 2006-2009: la misma independencia económica para las mujeres y los hombres; la conciliación de la vida privada y la actividad profesional; la misma representación en la toma de decisiones; la erradicación de todas las formas de violencia de género; la eliminación de los estereotipos sexistas, y la promoción de la igualdad de género en la política exterior y de desarrollo.

Como marco estratégico de referencia en materia de Igualdad de Oportunidades:

Para llevar a cabo y hacer efectivas las políticas de igualdad dentro de la administración local se precisa de un marco estratégico de referencia que establezca los objetivos, actuaciones y prioridades en cada área de intervención, proponiendo, además, una metodología común para la puesta en marcha de medidas y su evaluación.

El Plan de Igualdad es la herramienta que articula la metodología para introducir la perspectiva de género dentro de la Administración local, de este modo todas las políticas, programas y actuaciones que deriven del Ayuntamiento cumplirán con el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

OBJETIVOS Y ACCIONES

Objetivo 1.1: Generar un compromiso y una actuación continua por parte de cargos políticos y técnicos hacia la incorporación de la perspectiva de género en la política municipal.

ACCIONES:

- 1.1.1. Dedicar una partida específica en el presupuesto municipal anual para el desarrollo del servicio municipal de igualdad.
- 1.1.2. Dedicar una partida específica en el presupuesto municipal anual destinada a la implementación de las acciones derivadas del plan de igualdad
- 1.1.3. Difundir los contenidos del Plan a nivel interno del propio Ayuntamiento y entre sus servicios y establecer un mecanismo de participación activa.

ÁREAS / ENTIDADES RESPONSABLES:

IGUALDAD; Alcaldía; Intervención; Informática

Objetivo 1.2: Generar un compromiso y una actuación continua de las empresas subcontratadas por el Ayuntamiento en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

ACCIONES:

- 1.2.1. Priorizar la contratación de empresas que tengan una presencia equilibrada de mujeres y hombres y/o cuenten con un compromiso de gestión interna en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

ÁREAS / ENTIDADES RESPONSABLES:

IGUALDAD; Alcaldía; Secretaría.

Objetivo 1.3: Asumir, por parte de todo el personal municipal y cargos políticos, las responsabilidades de los diferentes contenidos (áreas, objetivos y acciones) del I Plan para la igualdad del Ayuntamiento.

ACCIONES:

- 1.3.1. Realizar reuniones anuales por áreas con los cargos políticos y el personal técnico responsable de las acciones del I Plan.

ÁREAS / ENTIDADES RESPONSABLES

IGUALDAD; Todas las áreas

Objetivo 1.4: Sensibilizar a todo el personal municipal hacia el reconocimiento de la desigualdad de género en todos los ámbitos.

ACCIONES:

1.4.1. Diseñar e impartir anualmente dos formaciones prácticas y a medida de las necesidades de las áreas municipales, funciones o puestos, en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres

1.4.2. Promover la asistencia a jornadas y seminarios sobre temas relacionados con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y políticas públicas, relacionados con cada área, dirigidos a personal político y técnico.

ÁREAS / ENTIDADES RESPONSABLES:

IGUALDAD; Todas las áreas.

Objetivo 1.5: Incorporar el trato igualitario a mujeres y hombres en el lenguaje e imágenes en los documentos elaborados por el personal municipal y los generados por las subcontratas realizadas por el Ayuntamiento.

ACCIONES:

1.5.1. Aprobar un Decreto de Alcaldía sobre la recomendación del uso de un lenguaje e imagen no sexista.

1.5.2. Elaborar y editar un Manual de Recomendaciones sobre el uso igualitario del lenguaje y las imágenes para el personal municipal

1.5.3. Ofrecer herramientas y apoyo técnico a los/as trabajadoras del Ayuntamiento para que revisen y adecuen en su caso, el uso del lenguaje e imágenes de la documentación administrativa (memorias, actas, informes, etc.) publicaciones y campañas municipales que se generan en el Ayuntamiento desde la perspectiva de género

1.5.4. Priorizar la contratación de empresas que incluyan en los pliegos de condiciones técnicas y administrativas el compromiso de realizar un trato igualitario del lenguaje e imágenes en todos los documentos escritos e iconográficos que se deriven de la obra o servicio subcontratado.

ÁREAS / ENTIDADES RESPONSABLES:

IGUALDAD; Alcaldía; Secretaría; Cultura.

Objetivo 1.6: Reconocer las necesidades específicas de las trabajadoras para mejorar su posición actual en el trabajo.

ACCIONES:

1.6.1. Realizar un cuestionario con objeto de conocer las demandas de las trabajadoras para mejorar su posición actual en el trabajo.

ÁREAS / ENTIDADES RESPONSABLES:

Alcaldía; IGUALDAD

Objetivo 1.7: Fomentar el equilibrio en el número de mujeres y hombres, al margen de estereotipos de género, en los tribunales de selección, las comisiones de gestión interna y la junta de personal.

ACCIONES:

1.7.1. Formar tribunales de contratación, Comisiones de gestión interna y juntas de personal con presencia equilibrada de mujeres y hombres, respetando titulación académica y especialización requeridos por la normativa.

ÁREAS / ENTIDADES RESPONSABLES:

Igualdad; Alcaldía; Secretaría.

Objetivo 1.8: Avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en todas las áreas municipales.

ACCIONES:

1.8.1. Analizar la incorporación de la variable sexo en las aplicaciones informáticas del Ayuntamiento e introducir cambios en los casos posibles

1.8.2. Recoger, analizar e interpretar los datos desagregados por sexo en la planificación, uso y acceso en los servicios y actuaciones municipales y mancomunados.

1.8.3. Realizar una guía sobre las claves para el análisis de género en las estadísticas municipales con participación del personal municipal

1.8.4. Realizar evaluaciones de impacto de género de las normas y actos administrativos que se lleven a cabo en el Ayuntamiento.

1.8.5. Avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en los servicios cara al público en la planificación, implementación y evaluación del mismo, desarrollando estrategias y herramientas que se puedan desplegar en otros servicios.

ÁREAS / ENTIDADES RESPONSABLES:

IGUALDAD; Todas las áreas.

Objetivo 1.9: Promover la constitución de un Gobierno Municipal paritario.

ACCIONES:

1.9.1. Organizar una jornada sobre la participación de las mujeres en política.

ÁREAS / ENTIDADES RESPONSABLES:

IGUALDAD; Todas las áreas.

Objetivo 1.10: Sensibilizar a las mujeres y los hombres de Pedreguer sobre igualdad de género.

ACCIONES:

1.10.1. Continuar y potenciar la organización de actividades de sensibilización para conmemorar las fechas claves para las mujeres como el 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer), 25 de Noviembre (Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer), etc.

ÁREAS / ENTIDADES RESPONSABLES:

IGUALDAD; Alcaldía; Cultura.

Objetivo 1.11: Desarrollar competencias personales para fomentar el empoderamiento de las mujeres en su autonomía económica y en la participación en la toma de decisiones.

ACCIONES:

1.11.1. Informar a las trabajadoras sobre la existencia de cursos, jornadas, etc. Sobre liderazgo, negociación, resolución de conflictos, etc. Y promover su asistencia.

ÁREAS / ENTIDADES RESPONSABLES:

IGUALDAD, Alcaldía

Objetivo 1.12: Participar en las distintas instancias que trabajen el tema de la igualdad para gestionar el empoderamiento de las mujeres trabajadoras de los Ayuntamientos participantes.

ACCIONES

1.12.1. Participar activamente en las redes de mujeres, acciones del Cabildo de Gran Canaria y/o del Instituto Valenciano de la Mujer, realizando para ello todas las gestiones para participar y asistiendo a los grupos de trabajo y reuniones que se organicen desde estas entidades u otras que trabajen Institucionalmente por la igualdad.

ÁREAS / ENTIDADES RESPONSABLES:

IGUALDAD, Secretaría

Objetivo 1.13: Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los grupos de trabajo para incorporar el mainstreaming de género en las herramientas municipales que se creen.

ACCIONES:

1.13.1. Promover en todos los grupos de trabajo que se creen en el Ayuntamiento la participación igualitaria de mujeres y hombres.

ÁREAS / ENTIDADES RESPONSABLES:

Alcaldía, IGUALDAD

Objetivo 1.14: Fomentar la corresponsabilidad entre los hombres trabajadores del Ayuntamiento.

ACCIONES:

1.14.1. Realizar una campaña de sensibilización dirigida a fomentar la corresponsabilidad de los hombres en el cuidado de personas dependientes e independientes.

ÁREAS / ENTIDADES RESPONSABLES:

IGUALDAD, Alcaldía, Todas las áreas.

Objetivo 1.15: Fomentar el conocimiento de datos de personas que se acogen a medidas de conciliación y las buenas prácticas en materia de conciliación puestas en marcha en otros Ayuntamientos o Administraciones Públicas por parte de la Administración de personal y la Junta de personal.

ACCIONES:

1.15.1. Elaborar un informe anual con los datos de los hombres y mujeres que se acogen a las medidas de conciliación en los Ayuntamientos vecinos.

1.15.2. Informar sobre las buenas prácticas en materia de conciliación puestas en marcha en otros Ayuntamientos o Administraciones públicas y realizar reuniones informativas con las trabajadoras, especialmente, los hombres trabajadores del Ayuntamiento

1.15.3. Organización de una jornada sobre las buenas prácticas en materia de conciliación puestas en marcha en otros Ayuntamientos o Administraciones Públicas.

1.15.4. Fomentar que los hombres trabajadores del Ayuntamiento se acojan a las medidas de conciliación establecidas.

ÁREAS / ENTIDADES RESPONSABLES:

IGUALDAD; Todas las áreas.

Objetivo 1.16. Prevenir el acoso sexista en el trabajo.

ACCIONES:

1.16.1. Implantar protocolos de prevención y actuación ante el acoso sexista en el trabajo.

ÁREAS / ENTIDADES RESPONSABLES:

Alcaldía; Todas las Áreas

Objetivo 1.17. Establecer medidas de seguridad a las trabajadoras expuestas a situaciones de riesgo de daño físico, sexual o psicológico.

ACCIONES:

1.17.1. Conocer los riesgos percibidos por las trabajadoras para detectar sus necesidades

1.17.2. Incorporar en las evaluaciones de riesgos laborales la perspectiva de género y en concreto en la evaluación de los riesgos de daños físicos, sexuales y psicológicos.

ÁREAS / ENTIDADES RESPONSABLES:

IGUALDAD; Bienestar Social.

OBJETIVOS Y ACCIONES

Objetivo 2.1: Diversificar la oferta y la práctica deportiva posibilitando el acceso de las mujeres a la práctica de deportes tradicionalmente masculinos y de hombres a la práctica de deportes tradicionalmente femeninos.

ACCIONES:

- 2.1.1. Realización de investigaciones sobre los factores de género que inciden en la segregación de la práctica deportiva escolar.
- 2.1.2. Realización de investigaciones sobre los factores de género que inciden en la segregación de la práctica deportiva federada.
- 2.1.3. Análisis de la ejecución presupuestaria y del uso de los espacios públicos en materia de deporte federado.
- 2.1.4. Realización de campañas de sensibilización orientadas a promocionar una práctica deportiva exenta de estereotipos de género.
- 2.1.5. Capacitación al personal directivo de los clubes en materia de género.
- 2.1.6. Facilitación de recursos y ayudas económicas y de otro tipo a las asociaciones y clubes deportivos que tengan programas o actuaciones dirigidas a este objetivo.
- 2.1.7. Asesorar y colaborar con el colegio para la introducción de la perspectiva de género y la coeducación en los programas deportivos.

ÁREAS / ENTIDADES RESPONSABLES:

Cultura; Deportes; Igualdad.

Objetivo 2.2: Incrementar el porcentaje de mujeres que practican deporte y sus posibilidades de elección de la práctica deportiva en función de sus intereses.

ACCIONES:

- 2.2.1. Incorporar en las convocatorias de subvenciones a asociaciones y clubes deportivos del municipio criterios asociados con la igualdad de oportunidades.
- 2.2.2. Desarrollo de cursos monográficos para prácticas deportivas en las que las mujeres están infrarrepresentadas.
- 2.2.3. Información y sensibilización orientadas a la promoción de la práctica deportiva en las mujeres de todas las edades.
- 2.2.4. Desarrollo de estrategias informativas generales para mujeres en instalaciones deportivas.
- 2.2.5. Adecuar la oferta deportiva atendiendo a las demandas expresadas por las mujeres en los análisis de necesidades.

ÁREAS / ENTIDADES RESPONSABLES:

Cultura; Deportes; Igualdad.

Objetivo 2.3: Incrementar la presencia de las mujeres en los espacios mediáticos a fin de visibilizar su presencia en las actividades culturales y deportivas en condiciones de igualdad y favorecer su empoderamiento.

ACCIONES:

2.3.1. Análisis del tratamiento informativo desde la perspectiva de género en los medios de comunicación locales de los programas y actividades desarrolladas por las áreas de cultura y deporte municipales.

2.3.2. Elaborar un listado de mujeres del municipio expertas en los ámbitos de la cultura y el deporte.

2.3.3. Difusión de actividades culturales y deportivas realizadas por mujeres y de aquellas que fomenten la igualdad.

2.3.4. Impulsar el estudio sobre la participación social y política de las mujeres teniendo en cuenta su presencia en el conjunto del movimiento asociativo así como en las organizaciones políticas y sindicales.

ÁREAS / ENTIDADES RESPONSABLES:

Cultura; Deportes; Igualdad.

Objetivo 2.4: Realizar una planificación y ejecución de actividades culturales, de deporte y de tiempo libre, por parte de las asociaciones del municipio, desde la perspectiva de género.

ACCIONES:

2.4.1. Apoyo técnico, y en su caso, económico, a las entidades que se encuentran en proceso de integrar la perspectiva de género en sus estructuras y desarrollo de ámbitos de trabajo.

2.4.2. Formación y asistencia técnica para la integración de la perspectiva de género a las empresas subcontratadas y entidades que trabajan en el municipio en los ámbitos cultural y deportivo.

2.4.3. Difusión a la ciudadanía de las políticas llevadas a cabo por el área de cultura y deporte en el desarrollo del plan local para la igualdad y de los resultados obtenidos.

2.4.4. Realización de concursos artísticos y culturales de fomento de la igualdad, desde las asociaciones culturales del municipio.

2.4.5. Fomentar el uso no sexista del lenguaje y las imágenes desde las asociaciones culturales y deportivas.

2.4.6. Ofrecer formación y orientación para fomentar la incorporación de la perspectiva de género en las organizaciones y asociaciones en general.

ÁREAS / ENTIDADES RESPONSABLES

Cultura; Deportes; Igualdad.

OBJETIVOS Y ACCIONES

Objetivo 3.1: Sensibilizar y fomentar a los centros educativos para la integración de la coeducación en sus programas.

ACCIONES:

- 3.1.1. Formar al personal técnico de las áreas/departamentos municipales de Educación (ámbito formal y no formal) en la adquisición de herramientas para incorporar la coeducación y la perspectiva de género.
- 3.1.2. Realizar estudios para definir la realidad y necesidades que en torno a la coeducación se presentan en los centros educativos, así como entre el personal educador y las asociaciones de madres y padres.
- 3.1.3. Formar y asesorar al personal directivo y a las educadoras y educadores de los centros de educación infantil, ludotecas, “clubes jóvenes”, educación en el tiempo libre, etc. en coeducación.
- 3.1.4. Crear espacios para el intercambio de experiencias coeducativas entre distintos centros y espacios educativos.
- 3.1.5. Diseñar programas de formación/educación en las escuelas infantiles, programas educativos complementarios, educación en el tiempo libre y otros espacios educativos, etc. desde la perspectiva de género, integrando la perspectiva coeducativa e intercultural.
- 3.1.6. Proponer la creación de una figura asesora en materia de coeducación adscrita a las áreas y departamentos municipales de Educación.
- 3.1.7. Fomentar el desarrollo de actividades coeducativas con entidades que diseñan y gestionan programas.
- 3.1.8. Fomentar el uso no sexista del lenguaje y las imágenes.

ÁREAS / ENTIDADES RESPONSABLES:

Cultura, Educación, Igualdad.

Objetivo 3.2: Incrementar la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidado de las chicas y los chicos.

ACCIONES:

- 3.2.1. Desarrollar programas de información/sensibilización orientados a las madres, padres, abuelas y abuelos así como al profesorado y monitorado, en materia de corresponsabilidad.
- 3.2.2. Desarrollar una “semana de la corresponsabilidad” en el municipio.
- 3.2.3. Desarrollar programas educativos en las escuelas infantiles y otros espacios educativos de competencia municipal, así como programas educativos complementarios orientados a incrementar la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidado de las chicas y los chicos.

3.2.4. Facilitar a las escuelas infantiles, ludotecas, asociaciones juveniles, etc. El acceso a materiales que promuevan la corresponsabilidad.

ÁREAS / ENTIDADES RESPONSABLES

Cultura, Juventud; Igualdad.

Objetivo 3.3: Mejorar la formación de personas adultas que se ofrece u ofrezcan en el municipio.

ACCIONES:

3.3.1. Crear programas de formación de personas adultas (EPA, Aulas de la experiencia...).

ÁREAS / ENTIDADES RESPONSABLES

Cultura, Educación; Alcaldía; Igualdad.

Objetivo 3.4: Aumentar la participación de mujeres en los ciclos de Formación Profesional y talleres de empleo, especialmente los tradicionalmente masculinos.

ACCIONES:

3.4.1. Desarrollar programas de orientación profesional no sexista en los centros educativos del municipio.

3.4.2. Desarrollar campañas que fomenten la elección vocacional no sexista.

ÁREAS / ENTIDADES RESPONSABLES

Cultura, Empleo; Igualdad, Educación.

OBJETIVOS Y ACCIONES

Objetivo 4.1: Mejorar la empleabilidad y la calidad de empleo de las mujeres del municipio.

ACCIONES:

- 4.1.1. Continuar e incrementar el nº de cursos de Formación Ocupacional y Talleres de Empleo mediante colaboración con el Servicio Valenciano de Empleo
- 4.1.2. Realizar un estudio sobre cómo se gestiona el problema de la accesibilidad de las mujeres con cargas familiares.
- 4.1.3. Analizar las necesidades específicas de las mujeres ocupadas para planificar o incentivar cursos acordes con sus intereses.
- 4.1.4. Promover la organización de cursos sobre nuevas tecnologías de información y ocupación.
- 4.1.5. Dar a conocer entre las personas trabajadoras del municipio la regulación de licencias de maternidad y paternidad, excedencias para el cuidado de familiares, etc.
- 4.1.6. Fomentar entre las empresas del municipio el fomento de la igualdad de mujeres y hombres (formación, información, elaboración de planes de igualdad, buenas prácticas...) mediante campañas de sensibilización: jornadas, encuentros, etc.
- 4.1.7. Realizar un seguimiento para identificar la validez de las medidas dirigidas a las empresas.
- 4.1.8. Conocer en el ámbito municipal las tasas de paro y ocupación por sectores, categorías y formación, con desglose por edad y sexo.
- 4.1.9. Impulsar la realización de una reflexión estratégica en el sector agrícola.
- 4.1.10. Seguir impulsando el sector turístico.
- 4.1.11. Impulsar una reflexión sobre el futuro del comercio en el municipio.

ÁREAS / ENTIDADES RESPONSABLES:

Igualdad; Alcaldía; Turismo; Desarrollo Local.

Objetivo 4.2: Disminuir la desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres en empleos técnicos de sectores punta con alto contenido tecnológico y de conocimiento, aumentando la participación de las mujeres.

ACCIONES:

- 4.2.1. Desarrollar programas de formación ocupacional y de formación-empleo orientados a las mujeres para su contratación en el sector.
- 4.2.2. Comunicar en centros educativos los itinerarios formativos y ámbitos laborales orientados hacia empleos técnicos de sectores punta con alto contenido tecnológico.
- 4.2.3. Organizar visitas guiadas dirigidas a las estudiantes, a empresas del sector secundario del entorno

ÁREAS / ENTIDADES RESPONSABLES

Igualdad; Desarrollo Local; Alcaldía; Centros Educativos.

Objetivo 4.3: Disminuir la desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres en empleos de componente técnico de sectores agrícolas tradicionales, aumentando la participación de las mujeres.

ACCIONES

- 4.3.1. Conocer en el ámbito municipal las tasas de paro y ocupación de sectores agrícolas, por categorías y formación, con desglose por edad y sexo.
- 4.3.2. Desarrollar programas de formación ocupacional y de formación-empleo orientados a las mujeres para su contratación en el sector agrícola.
- 4.3.3. Realizar un seguimiento para identificar la validez de las medidas dirigidas a las empresas.
- 4.3.4. Realizar actividades orientadas a la sensibilización del empresariado sobre las buenas prácticas existentes en materia de contratación de mujeres en sectores industriales tradicionales.
- 4.3.5. Desarrollar campañas de formación e información para profesorado y personal orientador de los centros formativos de la comarca (primaria y secundaria) con objeto de que conozcan y sean capaces de transmitir al alumnado femenino el atractivo del sector agrícola de su comarca y sean asimismo capaces de potenciar los itinerarios formativos orientados hacia los empleos técnicos y tecnológicos en el ámbito agrícola.
- 4.3.6. Desarrollar campañas dirigidas al conocimiento por parte del alumnado femenino de la realidad agrícola de su comarca.
- 4.3.7. Desarrollar campañas de captación de alumnado femenino por parte de los centros formativos de la comarca.

ÁREAS / ENTIDADES RESPONSABLES

Igualdad; Alcaldía; Centros Educativos; Empresas.

Objetivo 4.4: Disminuir la desigualdad cuantitativa existente entre mujeres y hombres en la utilización del tiempo dedicado a las tareas domésticas y de cuidados.

ACCIONES:

- 4.4.1. Asesorar a las personas que se acojan a permisos por maternidad/paternidad y cuidado de personas dependientes, se reincorporen a sus puestos de trabajo.
- 4.4.2. Crear un concurso entre municipios por la corresponsabilidad.
- 4.4.3. Poner en marcha campañas que fomenten el debate público sobre la necesidad de avanzar en la corresponsabilidad.
- 4.4.4. Fomentar la creación de bancos de tiempo.
- 4.4.5. Realizar un estudio sobre la utilización del tiempo dedicado a tareas domésticas y de cuidados de la población del municipio y difundirlo.
- 4.4.6. Elaborar Pactos Locales para la Conciliación.

ÁREAS / ENTIDADES RESPONSABLES:

Igualdad; Alcaldía; Centros Educativos; Empresas; Sindicatos.

Objetivo 4.5: Crear condiciones para posibilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

ACCIONES:

- 4.5.1. Definir la franja horaria en la que deben llevarse a cabo las reuniones de trabajo o cualquier otra actividad que implique la participación de diversas personas.
- 4.5.2. Realizar un análisis del grado de adecuación de los servicios públicos y privados a las necesidades de conciliación.
- 4.5.3. Realizar campañas y acciones de sensibilización orientadas al personal de la empresa privada, sobre las medidas existentes para la conciliación, los derechos laborales de conciliación, etc.
- 4.5.4. Crear un servicio de información y asesoría a las empresas privadas que vayan a implantar medidas y/o servicios que garanticen la conciliación.
- 4.5.5. Desarrollar medidas y/o servicios de apoyo a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal flexible y no ligado a la duración del periodo escolar.

ÁREAS / ENTIDADES RESPONSABLES

Igualdad; Alcaldía; Centros Educativos; Empresas.

Objetivo 4.6: Fomentar el empleo de las mujeres en el ámbito rural.

ACCIONES:

- 4.6.1. Realizar programas que fomenten la creación de empresas por parte de las mujeres en el ámbito rural.
- 4.6.2. Realizar campañas para visualizar en positivo la imagen social de la actividad agraria, en concreto la realizada por mujeres.

ÁREAS / ENTIDADES RESPONSABLES

Igualdad; Alcaldía; Cabildo de Gran Canaria.

4.7. Promover el principio de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres a través de iniciativas de Responsabilidad Social Corporativa.

ACCIONES:

- 4.7.1. Desarrollar acciones positivas y estrategias para la contratación, promoción de mujeres.
- 4.7.2. Incluir una cláusula en los convenios colectivos de las empresas sobre la no discriminación por razón de sexo.

ÁREAS / ENTIDADES RESPONSABLES

Igualdad; Alcaldía; Empresas

OBJETIVOS Y ACCIONES

Objetivo 5.1: Responder con criterios de coordinación, calidad y eficacia a las demandas de atención, asistencia y protección a víctimas de maltrato y agresiones sexuales a través de la implantación de los protocolos locales de actuación ante el maltrato doméstico y agresiones sexuales en los municipios.

ACCIONES:

- 5.1.1. Introducir en los temarios de empleo público municipal cuestiones relacionadas con la atención e intervención con mujeres víctimas de violencia de género.
- 5.1.2. Formar en igualdad incluyendo la perspectiva intercultural al personal técnico municipal y/o entidades gestoras que realicen asesoramiento legal y psicológico a las mujeres víctimas de violencia.
- 5.1.3. Formar al personal técnico y agentes de igualdad del Ayuntamiento en el desarrollo e impulso de los protocolos locales de actuación.
- 5.1.4. Realizar encuentros entre Ayuntamientos interesados en poner en marcha protocolos locales de actuación y Ayuntamientos que dispongan de este tipo de protocolos.
- 5.1.5. Difundir los datos sobre violencia contra las mujeres.
- 5.1.6. Elaborar protocolos locales de actuación ante el maltrato doméstico y las agresiones sexuales.
- 5.1.7. Fortalecer los recursos de asistencia jurídica y psicológica municipales para las mujeres víctimas de maltrato y agresiones sexuales.

ÁREAS / ENTIDADES RESPONSABLES:

Bienestar Social; Sanidad, Policía Municipal; Igualdad.

Objetivo 5.2: Incrementar el conocimiento de la situación de las mujeres que sufren discriminación múltiple en el municipio.

ACCIONES:

- 5.2.1. Crear programas divulgativos y documentales dirigidos a las cuidadoras informales sobre costes indirectos de cuidado.
- 5.2.2. Crear un servicio específico desde las áreas de acción social de atención y orientación a las mujeres/personas que se dedican a la atención de personas que carecen de autonomía.
- 5.2.3. Analizar el grado de cobertura de las necesidades vinculadas con los recursos sociales de las mujeres en riesgo de exclusión social.
- 5.2.4. Dar a conocer a las y los responsables políticos la cobertura municipal frente a las necesidades sociales de las mujeres en situación de pobreza económica y riesgo de exclusión.

5.2.5. Crear vías de acceso rápido a las ayudas económicas que sean solicitadas por mujeres y hombres en situación de pobreza.

5.2.6. Diseñar e implementar medidas orientadas al fomento del empleo de mujeres en riesgo de exclusión social y programas de apoyo a la contratación.

5.2.7. Diseñar e implementar medidas para incrementar el número de mujeres en riesgo de exclusión que acceden a la vivienda.

5.2.8. Analizar la realidad y el grado de cobertura de las necesidades de las mujeres con diversidad funcional en riesgo de exclusión social y/o precisadas de apoyos para promover su autonomía personal.

ÁREAS / ENTIDADES RESPONSABLES

Bienestar Social; Igualdad; Desarrollo Local.

Objetivo 5.3: Conocer la situación de los colectivos en riesgo de exclusión del municipio desde la perspectiva de género.

ACCIONES:

5.3.1. Capacitar al personal técnico de la Administración Local y entidades del tercer sector en herramientas para mejorar la atención e intervención con las mujeres inmigrantes en situación de riesgo de exclusión social.

5.3.2. Analizar la realidad y el grado de cobertura de las necesidades de las mujeres inmigrantes en riesgo de exclusión social.

5.3.3. Adecuar los recursos a las necesidades específicas de las mujeres inmigrantes en riesgo de exclusión.

5.3.4. Promover la creación de foros de encuentro de mujeres inmigrantes.

5.3.5. Incorporar las necesidades de las mujeres solas con responsabilidades familiares en el diseño de programas en contra de la exclusión social.

5.3.6. Facilitar el acceso de estas mujeres a los servicios socio-comunitarios para facilitar su formación e integración en el mundo laboral.

ÁREAS / ENTIDADES RESPONSABLES:

Bienestar Social; Igualdad.

Objetivo 5.4: Mejorar el servicio de ginecología dentro del municipio.

ACCIONES:

5.4.1. Impulsar acuerdos con las entidades pertinentes en la materia para garantizar el servicio de atención ginecológica a todas las mujeres del municipio.

ÁREAS / ENTIDADES RESPONSABLES

Bienestar Social; Igualdad. Sanidad.

Objetivo 5.5: Sensibilizar al municipio en temas de salud general, fomentando la salud de las niñas, adolescentes y mujeres adultas.

ACCIONES:

- 5.5.1. Incorporar en los programas de educación para la salud dirigidos a la infancia y la adolescencia contenidos orientados a reducir la incidencia de los trastornos de la conducta alimentaria.
- 5.5.2. Trabajar en los consejos sectoriales/asesores de salud temáticas relacionadas con la salud y el género.
- 5.5.3. Desarrollar campañas de información sobre los trastornos alimenticios y sus riesgos desde la perspectiva de género.
- 5.5.4. Desarrollar campañas de información y sensibilización sobre la importancia de la adopción de hábitos nutricionales saludables
- 5.5.5. Desarrollar campañas de información y sensibilización sobre el bienestar físico y mental desde la perspectiva de género.
- 5.5.6. Organizar talleres orientados a las mujeres en el ámbito del bienestar físico y mental.
- 5.5.7. Promover y subvencionar a las asociaciones y los diferentes centros formativos para que organicen actividades para la prevención sanitaria.
- 5.5.8. Sugerir campañas informativas y de prevención sobre la salud de las mujeres en centros de salud.
- 5.5.9. Aprovechar la presencia de las mujeres en las salas de espera para que se informen sobre la situación y los derechos de las mujeres a través de folletos, revistas, resúmenes de prensa...
- 5.5.10. Sensibilizar al personal sanitario para facilitar la detección de situaciones en las que se vulneren los derechos de las mujeres y promover la coordinación con el Área de Igualdad.
- 5.5.11. Impulsar la formación y sensibilización para que las mujeres no recurran a la medicación excesiva, acepten su propio cuerpo y mejoren su autoestima.
- 5.5.12. Educar a las mujeres sobre lo importante del autocuidado y que aprendan a delegar en otras personas de la familia la responsabilidad de su propia salud.
- 5.5.13. Mentalizar a los hombres de que el cuidado de su salud es un asunto propio y que tienen que seguir unos hábitos de vida saludables.
- 5.5.14. Realizar talleres de reflexión sobre la sexualidad de las mujeres informando sobre las diferentes opciones sexuales.
- 5.5.15. Promover la consideración de los diferentes problemas y enfermedades laborales que afectan especialmente a las mujeres.
- 5.5.16. Informar sobre las consecuencias y riesgos del alcoholismo y tabaquismo en la salud de las mujeres.
- 5.5.17. Aprovechar los programas de prevención dirigidos a la población escolar para sensibilizar en la igualdad de oportunidades.
- 5.5.18. Impulsar la implicación de los padres al mismo nivel que las madres en los programas de atención a jóvenes con comportamientos de riesgo.
- 5.5.19. Potenciar la información y la prevención en materia de salud sexual y reproductiva.

5.5.20. Programa integral de educación sexual en centros escolares .

ÁREAS / ENTIDADES RESPONSABLES

Bienestar Social; Igualdad; Sanidad.

I Plan Transversal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Pedreguer 2012-2016.
ÁREA VI. Urbanismo y Medioambiente.

OBJETIVOS Y ACCIONES

Objetivo 6.1: Identificar y aplicar criterios de planificación y diseño de la ciudad destinado a facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

ACCIONES:

- 6.1.1. Realizar un diagnóstico sobre los obstáculos y las buenas prácticas o elementos facilitadores a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral asociados a la planificación y diseño de la ciudad en los municipios.
- 6.1.2. Evaluar el grado de implementación de las mejoras prioritarias identificadas en el diagnóstico.
- 6.1.3. Formar a las personas responsables de la planificación y diseño de la ciudad en materia de género y conciliación en la planificación urbana.
- 6.1.4. Suprimir las barreras arquitectónicas existentes.
- 6.1.5. Adaptar los espacios públicos y los privados de uso colectivo a las personas que realizan labores de cuidado.
- 6.1.6. Fomentar la creación de espacios de recreo, zonas verdes, corredores verdes, red verde, etc. en el municipio.
- 6.1.7. Crear una normativa que exija el cumplimiento de criterios para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la planificación y el diseño de la ciudad y en el uso y gestión de los espacios.

ÁREAS / ENTIDADES RESPONSABLES:

Urbanismo; Igualdad.

Objetivo 6.2: Conocer las necesidades de las mujeres y de los hombres del ámbito rural.

ACCIONES:

- 6.2.1. Realizar un estudio participativo, desagregado por sexo y edad, de las necesidades de la población rural del Municipio en materia de accesibilidad, seguridad y transporte, desarrollando propuestas de mejora.

ÁREAS / ENTIDADES RESPONSABLES:

Urbanismo; Igualdad.

Objetivo 6.3: Identificar los lugares de los municipios en los que las mujeres se sienten inseguras con el fin de implementar medidas para su neutralización. Establecer criterios para evitar el surgimiento de nuevos lugares en los que las mujeres se sienten inseguras.

ACCIONES:

- 6.3.1. Introducir en la normativa municipal correspondiente criterios de seguridad desde la perspectiva de género.
- 6.3.2. Realizar un diagnóstico sobre los lugares del municipio en los que mujeres y hombres se sienten inseguros/as considerando factores como la seguridad personal, seguridad vial, etc.
- 6.3.3. Realizar un seguimiento del cumplimiento de la normativa.
- 6.3.4. Crear un servicio para la recogida de quejas y sugerencias.
- 6.3.5. Adecuar progresivamente las deficiencias detectadas, garantizando, entre otras medidas, una iluminación y limpieza suficiente de todas las zonas de los municipios.

ÁREAS / ENTIDADES RESPONSABLES:

Urbanismo; Igualdad.

Objetivo 6.4: Equilibrar el reconocimiento social de las aportaciones realizadas por mujeres y hombres que se realiza a través de elementos urbanos (nombres de calles, plazas, monumentos, etc.).

ACCIONES:

- 6.4.1. Crear una normativa que regule los procesos de elección de nombres para calles, plazas...
- 6.4.2. Analizar los nombres de las calles, plazas, etc. así como los monumentos y elementos simbólicos.
- 6.4.3. Evaluar la incorporación de los nombres de mujeres a las calles, plazas, monumentos, etc.
- 6.4.4. Diseñar y poner en marcha itinerarios histórico-culturales para evidenciar las aportaciones de las mujeres.
- 6.4.5. Crear cauces para gestionar las demandas y sugerencias de la ciudadanía en este ámbito.
- 6.4.6. Realizar una investigación histórica sobre mujeres relevantes de la vida social, económica y política del Municipio y publicarla.

ÁREAS / ENTIDADES RESPONSABLES

Urbanismo; Igualdad; Cultura.

I Plan Transversal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Pedreguer 2012-2016.
CRONOGRAMA.

Área	Acción	2013	2014	2015	2016
AYUNTAMIENTO	1.1.1				
	1.1.2				
	1.1.3				
	1.2.1				
	1.3.1				
	1.4.1				
	1.4.2				
	1.5.1				
	1.5.2				
	1.5.3				
	1.5.4				
	1.6.1				
	1.7.1				
	1.8.1				
	1.8.2				
	1.8.3				
	1.8.4				
	1.8.5				
	1.9.1				
	1.10.1				
	1.11.1				
	1.11.2				
	1.12.1				
	1.13.1				
	1.14.1				
	1.15.1				
	1.15.2				
	1.15.3				
	1.15.4				
	1.16.1				
	1.17.1				
	1.17.2				

Área	Acción	2013	2014	2015	2016
CULTURA Y DEPORTE	2.1.1				
	2.1.2				
	2.1.3				
	2.1.4				
	2.1.5				
	2.1.6				
	2.1.7				
	2.2.1				
	2.2.2				
	2.2.3				
	2.2.4				
	2.2.5				
	2.2.6				
	2.3.1				
	2.3.2				
	2.3.3				
	2.3.4				
	2.4.1				
	2.4.2				
	2.4.3				
	2.4.4				
	2.4.5				
	2.4.6				

Área	Acción	2013	2014	2015	2016
EDUCACIÓN	3.1.1				
	3.1.2				
	3.1.3				
	3.1.4				
	3.1.5				
	3.1.6				
	3.1.7				
	3.1.8				
	3.2.1				
	3.2.2				
	3.2.3				
	3.2.4				
	3.3.1				
	3.4.1				
	3.4.2				

Área	Acción	2013	2014	2015	2016
TRABAJO	4.1.1				
	4.1.2				
	4.1.3				
	4.1.4				
	4.1.5				
	4.1.6				
	4.1.7				
	4.1.8				
	4.1.9				
	4.1.10				
	4.1.11				
	4.2.1				
	4.2.2				
	4.2.3				
	4.3.1				
	4.3.2				
	4.3.3				
	4.3.4				
	4.3.5				
	4.3.6				
	4.3.7				
	4.4.1				
	4.4.2				
	4.4.3				
	4.4.4				
	4.4.5				
	4.4.6				
	4.5.1				
	4.5.2				
	4.5.3				
	4.5.4				
	4.5.5				
	4.6.1				
	4.6.2				
4.7.1					
4.7.2					

Área	Acción	2013	2014	2015	2016
INCLUSIÓN SOCIAL Y SAUL	5.1.1				
	5.1.2				
	5.1.3				
	5.1.4				
	5.1.5				
	5.1.6				
	5.1.7				
	5.2.1				
	5.2.2				
	5.2.3				
	5.2.4				
	5.2.5				
	5.2.6				
	5.2.7				
	5.2.8				
	5.3.1				
	5.3.2				
	5.3.3				
	5.3.4				
	5.3.5				
	5.3.6				
	5.4.1				
	5.5.1				
	5.5.2				
	5.5.3				
	5.5.4				
	5.5.5				
	5.5.6				
	5.5.7				
	5.5.8				
	5.5.9				
	5.5.10				
	5.5.11				
	5.5.12				
	5.5.13				
	5.5.14				
	5.5.15				
	5.5.16				
	5.5.17				
	5.5.18				
5.5.19					
5.5.20					

Área	Acción	2013	2014	2015	2016
URBANISMO Y MEDIO AMBIENTE	6.1.1				
	6.1.2				
	6.1.3				
	6.1.4				
	6.1.5				
	6.1.6				
	6.1.7				
	6.2.1				
	6.3.1				
	6.3.2				
	6.3.3				
	6.3.4				
	6.3.5				
	6.4.1				
	6.4.2				
	6.4.3				
	6.4.4				
	6.4.5				
	6.4.6				

I Plan Transversal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Pedreguer 2012-2016.
Implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Para garantizar la adecuada implantación del Plan de Igualdad se creará una Comisión Técnica de Igualdad, formada por personal técnico de las diferentes concejalías y departamentos implicados en la ejecución de las actuaciones.

La Comisión Técnica de Igualdad tendrá como funciones la organización, control, evaluación y seguimiento del I Plan de Igualdad. Esta comisión será la encargada de priorizar los objetivos y planificar las actuaciones anuales.

El seguimiento efectuado por la comisión aportará información sobre el grado de consecución de los objetivos planteados y la adecuación de las actuaciones implementadas.

• **Planes anuales de actuación:**

Para la programación de este I Plan se elaborarán Programas Operativos Anuales en el último trimestre del ejercicio anterior. Estos Planes Operativos Anuales contendrán:

- Los planes de trabajo de cada Área o Entidad responsable por acciones: situación de partida, resultados esperados, actividades a realizar, personas y entidades implicadas, calendario, presupuesto e indicadores.
- Un presupuesto global para cada Programa Operativo.

El seguimiento de los Planes de Igualdad es una parte importante de su propia gestión. El Ayuntamiento de Pedreguer va a llevar el seguimiento del Plan a través de informes intermedios que muestren el plan de trabajo previsto, el realizado, las dificultades, los avances... y que se realizarán por parte de cada Área o Entidad responsable hacia la mitad del ejercicio anual.

Para el año 2013, el presupuesto destinado a la ejecución del Plan para la Igualdad es de _____ con posibilidades de ampliación. Para el resto de los años de vigencia de este Plan, el presupuesto se establecerá en los últimos meses del año anterior.

A continuación, se incluye un modelo de ficha para la planificación de acciones a utilizar en los planes de trabajo de cada Área.

MODELO DE FICHA DE ACCIÓN

ÁREA:			
OBJETIVO:			
ACCIÓN:			
ACTIVIDAD:			
Descripción de la actividad			
Justificación			
Personas y/o entidades destinatarias			
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN			
Área responsable	Persona/as responsable/s	Área/s colaboradoras	Persona/s colaboradoras
Período de ejecución		Presupuesto	
		Origen	Cantidad
Indicadores:			
Resultados esperados:			
Comentarios:			

• **Evaluación del Plan de Igualdad:**

Para conocer el grado de cumplimiento y resultados de las actuaciones, se efectuarán evaluaciones periódicas de acuerdo a los indicadores de evaluación establecidos para cada actuación, este tipo de evaluación permitirá conocer de forma inmediata los resultados obtenidos, de esta forma se podrán ir introduciendo, si fuera necesario, posibles modificaciones.

Finalmente se efectuará una evaluación global de todas las actuaciones efectuadas con el objeto de:

- Conocer el impacto del Plan en el municipio de Pedreguer.
- Conocer el modo en que se han ejecutado las acciones previstas y su grado de adecuación con respecto a los objetivos establecidos.
- Informar a todas las Concejalías y departamentos participantes sobre el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad.
- Detectar las debilidades y fortalezas de los procesos y estructuras de trabajo.
- Obtener información suficiente para la elaboración del segundo Plan de Igualdad.

INDICADORES DE EVALUACIÓN:

A continuación se presentan un listado de indicadores de acuerdo a los objetivos propuestos en las áreas de intervención:

Área 1: Ayuntamiento:

Objetivo 1.1: Generar un compromiso y una actuación continua por parte de cargos políticos y técnicos hacia la incorporación de la perspectiva de género en la política municipal.

- _ N° y tipo de compromisos y/o actuaciones realizadas por el personal técnico y político hacia la incorporación de la perspectiva de género en la política municipal.
- _ N° y tipo de mecanismos de participación ciudadana generados.

Objetivo 1.2. Generar un compromiso y una actuación continua de las empresas subcontratadas por el Ayuntamiento en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

- _ N° de pliegos de contratación que incluyen la valoración de la presencia equilibrada de mujeres y hombres y/o del compromiso de la gestión interna en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Objetivo 1.3. Asumir, por parte de todo el personal municipal y cargos políticos, las responsabilidades de los diferentes contenidos (áreas, objetivos y acciones) del I Plan interno para la igualdad del Ayuntamiento.

- _ N° de acciones del plan asumidas y coordinadas por personas concretas (políticas y técnicas)
- _ N° de reuniones mantenidas con cargos políticos y personal municipal para establecer programas anuales.
- _ N° de Planes de Trabajo realizados para el cumplimiento de estas acciones en cada Área Municipal. Grado de implicación del personal técnico y político.

Objetivo 1.4. Sensibilizar a todo el personal municipal hacia el reconocimiento de la desigualdad de género en todos los ámbitos.

- _ Grado de actitud y de conocimiento del personal municipal hacia la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres en el ámbito municipal y en general en el 2013 y en el 2014.

Objetivo 1.5. Incorporar el trato igualitario a mujeres y hombres en el lenguaje e imágenes en los documentos elaborados por el personal municipal y los generados por las subcontratas realizadas por el Ayuntamiento.

- _ N° de documentos municipales que muestra un trato igualitario en el lenguaje e imágenes en el año 2013 y 2014 / N° de documentos que no lo muestran

Objetivo 1.6. Reconocer las necesidades específicas de las trabajadoras para mejorar su posición actual en el trabajo.

- _ N° y tipo de necesidades detectadas.
- _ Existencia de un informe con las necesidades de las trabajadoras para mejorar sus posiciones en sus puestos actuales.

Objetivo 1.7. Fomentar el equilibrio en el número de mujeres y hombres, al margen de estereotipos de género, en los tribunales de selección, las comisiones de gestión interna y la junta de personal.

- _ N° de mujeres y hombres en los tribunales de contratación, las comisiones de gestión interna y la junta de personal.

Objetivo 1.8. Avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en todas las áreas municipales.

- _ N° de informes estadísticos que incorporen la recogida de datos desagregados por sexo
- _ N° de informes estadísticos que incorporen el análisis de datos desagregados por sexo
- _ Servicios en los que se ha incorporado la perspectiva de género
- _ N° y tipo de herramientas elaboradas y aplicadas para la incorporación de la perspectiva de género en los Servicios Municipales
- _ N° de evaluaciones de impacto de género realizadas

Objetivo 1.9. Promover la constitución de un Gobierno paritario.

- _ Realización de la jornada sobre la participación de las mujeres en la política
- _ Nº de mujeres en las listas electorales municipales en el 2015.

Objetivo 1.10. Sensibilizar a las mujeres y los hombres de Pedreguer sobre igualdad de género.

- _ Nº y tipo de actividades organizadas para el Día 8 de Marzo.
- _ Nº y tipo de actividades organizadas para el Día 25 de Noviembre.

Objetivo 1.11. Desarrollar competencias personales para fomentar el empoderamiento de las mujeres en su autonomía económica y la participación en la toma de decisiones.

- _ Nº de informaciones difundidas sobre cursos, jornadas, etc. de liderazgo, negociación, resolución de conflictos...
- _ Nº y tipo de actuaciones puestas en marcha.
- _ Nº de mujeres y tipo de curso al que han asistido.

Objetivo 1.12. Participar en las distintas instancias que trabajen el tema de la igualdad para gestionar el empoderamiento de las mujeres trabajadoras de los Ayuntamientos participantes.

- _ Documentación referida a la inclusión del Ayuntamiento de Pedreguer en las distintas redes de mujeres e igualdad.
- _ Nº de reuniones en las que se ha participado y acuerdos adoptados.

Objetivo 1.13. Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los grupos de trabajo para incorporar el mainstreaming de género en las herramientas municipales que se creen.

- _ Nº de mujeres y hombres participantes en los grupos de trabajo que se generen.

Objetivo 1.14. Fomentar la corresponsabilidad entre los hombres trabajadores del Ayuntamiento.

- _ Nº de hombres de la plantilla municipal que se acogen a medidas de conciliación.

Objetivo 1.15. Fomentar el conocimiento de datos de personas que se acogen a medidas de conciliación y las buenas prácticas en materia de conciliación puestas en marcha en otros Ayuntamientos o Administraciones Públicas por parte de la Administración de personal y la Junta de personal.

- _ Nº y tipo de datos y buenas prácticas difundidas
- _ Celebración de la jornada sobre las buenas prácticas en materia de conciliación puestas en marcha en otros Ayuntamientos o Administraciones Públicas.

Objetivo 1.16. Prevenir el acoso sexista en el trabajo.

_ Protocolo implantado.

Objetivo 1.17. Establecer medidas de seguridad a las trabajadoras expuestas a situaciones de riesgo de daño físico, sexual o psicológico.

_ N° de medidas de seguridad implantadas y número de puestos más seguros con relación a los riesgos de daño físico, sexual y psicológico.

Área 2: Cultura y Deporte.

Objetivo 2.1: Diversificar la oferta y la práctica deportiva posibilitando el acceso de las mujeres a la práctica de deportes tradicionalmente masculinos y de hombres a la práctica de deportes tradicionalmente femeninos.

- _ Porcentaje de mujeres federadas en prácticas deportivas tradicionalmente masculinas.
- _ Porcentaje de hombres federados en prácticas deportivas tradicionalmente femeninas.

Objetivo 2.2: Incrementar el porcentaje de mujeres que practican deporte y sus posibilidades de elección de la práctica deportiva en función de sus intereses.

- _ N° de mujeres que practican deporte según modalidad.
- _ Horarios y tipo de oferta deportiva.
- _ N° de actuaciones desarrolladas para incrementar el porcentaje.

Objetivo 2.3: Incrementar la presencia de las mujeres en los espacios mediáticos a fin de visibilizar su presencia en las actividades culturales y deportivas en condiciones de igualdad y favorecer su empoderamiento.

- _ N° y temáticas de los espacios dedicados a mujeres.
- _ N° de actuaciones realizadas para la visibilización de las mujeres.

Objetivo 2.4: Realizar una planificación y ejecución de actividades culturales, de deporte y de tiempo libre, por parte de las asociaciones del municipio, desde la perspectiva de género.

- _ N° y tipo de actuaciones.

Área 3: Educación.

Objetivo 3.1: Sensibilizar y fomentar a los centros educativos para la integración de la coeducación en sus programas.

- _ Grado de sensibilidad percibida.
- _ N° y tipo de actuaciones llevadas a cabo.

Objetivo 3.2: Incrementar la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidado de las chicas y los chicos.

- _ Grado de sensibilidad percibida.
- _ N° y tipo de actuaciones llevadas a cabo.

Objetivo 3.3: Mejorar la formación de personas adultas que se ofrece en el municipio.

- _ N° de mujeres formadas.
- _ N° y tipo de cursos.

Objetivo 3.4: Aumentar la participación de mujeres en los ciclos de Formación Profesional y/o Talleres de Empleo, especialmente los tradicionalmente masculinos.

- _ N° de mujeres.
- _ N° y tipo de actuaciones.

Área 4: Trabajo.

Objetivo 4.1: Mejorar la empleabilidad y la calidad de empleo de las mujeres del municipio.

_ Tipo de empleo generado según sexo.

Objetivo 4.2: Disminuir la desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres en empleos técnicos de sectores punta con alto contenido tecnológico y de conocimiento, aumentando la participación de las mujeres.

_Nº de mujeres y hombres en empleos técnicos.

_Nº y tipo de actuaciones y Nº de participantes desglosado por sexo.

Objetivo 4.3: Disminuir la desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres en empleos de componente técnico de sectores agrícolas tradicionales, aumentando la participación de las mujeres.

_Nº de mujeres y hombres en empleos técnicos.

_Nº y tipo de actuaciones y Nº de participantes desglosado por sexo

Objetivo 4.4: Disminuir la desigualdad cuantitativa existente entre mujeres y hombres en la utilización del tiempo dedicado a las tareas domésticas y de cuidados.

_Nº de horas dedicadas a las tareas domésticas y de cuidados según sexo.

_Nº y tipo de actuaciones y Nº de participantes desglosado por sexo.

Objetivo 4.5: Crear condiciones para posibilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

_Nº y tipos de medidas para la conciliación existentes y de nueva creación.

_Nº y tipo de actuaciones y Nº de participantes desglosado por sexo.

Objetivo 4.6: Fomentar el empleo de las mujeres en el ámbito rural.

_ Nº y tipo de actuaciones y Nº de participantes desglosado por sexo.

_ Tasa de actividad, ocupación y paro y tipo de trabajos realizados.

4.7. Promover el principio de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres a través de iniciativas de Responsabilidad Social Corporativa.

_ Nº de acciones positivas realizadas.

_ Nº de convenios colectivos con cláusulas de no discriminación.

Área 5: Inclusión Social y Salud.

Objetivo 5.1: Responder con criterios de coordinación, calidad y eficacia a las demandas de atención, asistencia y protección a víctimas de maltrato y agresiones sexuales a través de la implantación de los protocolos locales de actuación ante el maltrato doméstico y agresiones.

- _ Existencia del Protocolo Local de Violencia de Género.
- _ Nº y tipología de actuaciones.

Objetivo 5.2: Incrementar el conocimiento de la situación de las mujeres que sufren discriminación múltiple en el municipio.

- _ Necesidades y problemáticas detectadas.

Objetivo 5.3: Conocer la situación de los colectivos en riesgo de exclusión del municipio desde la perspectiva de género.

- _ Necesidades y problemáticas detectadas.

Objetivo 5.4: Mejorar el servicio de ginecología dentro del municipio.

- _ Avances detectados en el servicio.

Objetivo 5.5: Sensibilizar al municipio en temas de salud general, fomentando la salud de las niñas, adolescentes y mujeres adultas.

- _ Actuaciones realizadas.
- _ Grado de sensibilización.

Área 6: Urbanismo y Medioambiente.

Objetivo 6.1: Identificar y aplicar criterios de planificación y diseño de la ciudad destinados a facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

_ N° y tipo de criterios introducidos.

Objetivo 6.2: Conocer las necesidades de las mujeres y de los hombres del ámbito rural.

_ Necesidades y problemáticas detectadas.

Objetivo 6.3: Identificar los lugares de los municipios en los que las mujeres se sienten inseguras con el fin de implementar medidas para su neutralización. Establecer criterios para evitar el surgimiento de nuevos lugares en los que las mujeres se sienten inseguras.

_ N° y tipo de puntos detectados.

_ Medidas para su neutralización.

Objetivo 6.4: Equilibrar el reconocimiento social de las aportaciones realizadas por mujeres y hombres que se realiza a través de elementos urbanos (nombres de calles, plazas, monumentos, etc.).

_ N° de elementos urbanos con nombre de mujer (existentes y de nueva creación).

**I Plan Transversal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Pedreguer 2012-2016.
Manual para la utilización de lenguaje no sexista en la Administración.**

El I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Pedreguer, recoge entre sus acciones, la revisión del lenguaje que se utiliza en la Administración Municipal, dentro del compromiso del Ayuntamiento con la consecución de la Igualdad de Oportunidades.

Proponiéndose como objetivo la utilización, en los documentos que emanan del propio Ayuntamiento, de un lenguaje que respete, que no denigre, que haga visible y no oculte la presencia y la participación de las mujeres en la sociedad actual.

El sistema lingüístico del castellano ofrece posibilidades para que no se produzca discriminación sexual en su uso. Existen múltiples recursos lingüísticos que no requieren desdoblarse continuamente, se trata de utilizar estrategias, recursos que posee nuestra lengua y que no faltan a la gramática.

USO DE GENÉRICOS REALES

Se trata de nombres, que en su forma femenina o masculina, designan de forma real a mujeres y a hombres.

EXPRESIÓN AMBIGUA O SEXISTA	EXPRESIÓN NO SEXISTA
Los funcionarios	El funcionariado
Los empresarios	El empresariado
Los alumnos	El alumnado
Los ciudadanos	La ciudadanía
Los electores	El electorado
Los profesores	El profesorado

USO DE NOMBRES ABSTRACTOS DE ACCIONES O CUALIDADES

Puede resultar práctico hacer referencia al cargo que ostenta, profesión...

EXPRESIÓN AMBIGUA O SEXISTA	EXPRESIÓN NO SEXISTA
Tutor	Tutoría
Jefe	Jefatura
Director	Dirección
Diplomado	Diplomatura

ANTEPONER LA PALABRA PERSONA A LA EXPRESIÓN SEXISTA O DISCRIMINATORIA

EXPRESIÓN AMBIGUA O SEXISTA	EXPRESIÓN NO SEXISTA
Minusválido	Persona discapacitada
Emprendedor	Persona emprendedora
Solicitante	Persona solicitante
Inmigrante	Persona inmigrante/población inmigrante
Los interesados	Las personas interesadas
Los mayores	Las personas mayores
Los políticos	La clase política
Los concejales	La corporación municipal
El demandado	La parte demandante

**USO DE LOS DOS GÉNEROS GRAMATICALES:
DOBLES FORMAS**

No duplicamos el lenguaje por el hecho de utilizar las formas femenina y masculina para nombrar un grupo mixto, puesto que duplicar es hacer una copia igual a otra y este no es el caso.

EXPRESIÓN AMBIGUA O SEXISTA	EXPRESIÓN NO SEXISTA
Trabajadores	Trabajadoras y Trabajadores
Consumidores	Consumidoras y consumidores
Adjudicatarios	Adjudicatarias y adjudicatarios

En los casos en que se crea necesario acompañar el sustantivo por un artículo debe tenerse en cuenta que éste ha de aparecer también en las formas femenina y masculina.

EXPRESIÓN AMBIGUA O SEXISTA	EXPRESIÓN NO SEXISTA
Los desempleados	Las desempleadas y los desempleados
Los propietarios	Las propietarias y los propietarios
Los beneficiarios	Las beneficiarias y los beneficiarios

Los nombres con género común no se duplican, aunque sí deben aparecer en las formas femenina y masculina los artículos que los acompañan.

EXPRESIÓN AMBIGUA O SEXISTA	EXPRESIÓN NO SEXISTA
El denunciante	El/la denunciante
El titular	El/la titular

Debemos recurrir a fórmulas de desdoblamiento sólo cuando no encontremos otro recurso.

OMITIR LOS DETERMINANTES Y PRONOMBRES CONB MARCA DE GÉNERO

EXPRESIÓN AMBIGUA O SEXISTA	EXPRESIÓN NO SEXISTA
Los funcionarios y contratados asistieron a...	Funcionariado y personal contratado asistieron a...

SUSTITUIR LOS DETERMINANTES POR OTROS SIN MARCA DE GÉNERO: cada, cualquier...

EXPRESIÓN AMBIGUA O SEXISTA	EXPRESIÓN NO SEXISTA
Los solicitantes deben.....	Cada solicitante debe...

RECURRIR A PRONOMBRES SIN MARCA DE GÉNERO.

EXPRESIÓN AMBIGUA O SEXISTA	EXPRESIÓN NO SEXISTA
Los que participan deben abonar...	Quienes participan deben abonar...

ELUDIR EL SUJETO, SUSTITUYÉNDOLO POR ESTRUCTURA CON “SE”.

EXPRESIÓN AMBIGUA O SEXISTA	EXPRESIÓN NO SEXISTA
El solicitante deberá cumplimentar el impreso	Se cumplimentará el impreso. Cumplimentará el impreso. A cumplimentar.

USO DE LAS BARRAS

Este recurso es muy habitual en la Administración y en las entidades financieras, así se ve CIF/NIF, cuenta corriente/cuenta de ahorro; mi/nuestra cuenta, etcétera. Su finalidad es ahorrar espacio en el documento administrativo (impresos, instancias, formularios). Pero no debe usarse en un texto amplio para el que están más indicadas las propuestas anteriores.

EXPRESIÓN ANDROCÉNTRICA Y SEXISTA	EXPRESIÓN NO SEXISTA
Don	D./Dña.
Hijo	Hija/o
Candidato	Candidata/o

En algunos documentos administrativos se observa el intento de evitar el uso sexista del lenguaje mediante el recurso de las barras. Sin embargo, al utilizar artículos precediendo al nombre éstos también deben aparecer en forma de barras para garantizar la concordancia gramatical.

EXPRESIÓN INCORRECTA	EXPRESIÓN CORRECTA
El niño/a	El/la niño/a

En los casos de sustantivos cuyo morfema de género es el artículo, se incluirán las dos formas del artículo.

EXPRESIÓN AMBIGUA	EXPRESIÓN PRECISA
El Paciente	El/la paciente
Del representante	Del/ de la representante
Los componentes	Las/los componentes

USO DE PRONOMBRES

Conviene evitar el uso de el, los, aquel o aquellos seguidos del relativo, para ello puede utilizarse quien, quienes, etc.

EXPRESIÓN AMBIGUA O SEXISTA	EXPRESIÓN NO SEXISTA
Será el juez el que determine	Quien juzgue será quien determine

USO DEL SÍMBOLO @

La @ no es un signo lingüístico. Su uso no es recomendable, sobre todo dada la variedad de recursos que ofrece la lengua para evitar un uso no sexista del lenguaje, pero en anuncios y publicidad todavía es algo llamativo.

CARGOS PÚBLICOS

Las personas que ocupan las diferentes concejalías son hombres o mujeres, y sin embargo es frecuente encontrar un uso androcéntrico en la forma de referirse a concejalas y concejales. Lo mismo ocurre con las jefaturas de servicio que suelen aparecer en la forma masculina.

Ejemplos:

El Concejal.

El Jefe de Servicio.

Fdo. (Nombre y apellidos de una mujer).

Fdo. (Nombre y apellidos de una mujer).

Hay que tener en cuenta que en estos casos se está cometiendo un error de concordancia gramatical. Puesto que se sabe que la concejala es una mujer y además lleva su nombre y apellidos no podemos referirnos a ella en masculino, ni aunque se pretenda interpretar como masculino genérico.

Es muy frecuente que en los documentos administrativos se haga referencia a estos cargos o se demande su firma. Ante estas situaciones se proponen varias alternativas.

UTILIZAR NOMBRES GENÉRICOS

EXPRESIÓN ACTUAL	PROPUESTA DE EXPRESIÓN
Alcalde	Alcaldía
Concejal	Concejalfa
Jefe de Servicio	Jefatura de Servicio
Tesorero	Tesorería
Interventor	Intervención
Secretario	Secretaría

Puede darse el caso de que, por razones administrativas, sea inadecuada la utilización de nombres abstractos, entonces se utilizará la solución más adecuada según los casos. Si se trata de tarjetas de visita se pondrá el cargo en femenino o masculino, como corresponda; si es una convocatoria para alcaldes y alcaldesas se usarán los dos términos o si se trata de una circular para las jefaturas de servicio se optará bien por el genérico, bien por las dos formas.

EXPRESIÓN ACTUAL	PROPUESTA DE EXPRESIÓN
Alcalde	Alcalde-Alcaldesa
Concejal	Concejal-Concejala
Jefe de Servicio	Jefe-jefa de Servicio
Tesorero	Tesorero-Tesorera
Interventor	Interventor-Interventora
Secretario	Secretario-Secretaria

REDACCIÓN AD HOC DE LOS DOCUMENTOS

Hay que saber si la persona responsable del cargo público al que se quiere hacer referencia en el documento a elaborar es una mujer o un varón. Esta propuesta está muy indicada para los documentos cerrados, es decir, aquellos redactados para casos concretos, como pueden ser cartas, notificaciones, y otros documentos concretos. Debe prestarse especial atención a la antefirma, ya que en algunos documentos administrativos se observa que la antefirma no se corresponde con el sexo de la persona que firma a continuación.

FUNCIONARIADO

EXPRESIÓN ACTUAL	PROPUESTA DE EXPRESIÓN
El funcionario	La funcionaria o el funcionario(dobles formas)
El técnico municipal	El personal técnico municipal (genérico)
El encargado de obra	La persona encargada de obra (anteponer persona)
Inspectores	Inspección municipal (nombre abstracto)
El coordinador	Coordinación (nombre abstracto)

Carreras, profesiones, oficios y titulaciones

A pesar de la creciente presencia de las mujeres en el mercado laboral y aún más en el ámbito formativo, uno y otro están fuertemente masculinizados y ello se refleja en los escritos de la administración donde las titulaciones y profesiones aparecen, mayoritariamente, marcadas de manera sexista.

Tratando de evitar esta discriminación se aprobó la *Orden de 22 de marzo de 1995 del Ministerio de Educación y Ciencia* que adecua la denominación de los títulos académicos oficiales a la condición masculina o femenina de quienes los obtengan.

1. Títulos previstos en la ley orgánica 1/1990, de 3 de octubre de ordenación general del sistema educativo.

ANTERIOR	ACTUAL
Graduado en educación secundaria	Graduada en educación secundaria
Técnico	Técnica
Técnico superior	Técnica superior
Bachiller	Bachiller

2. Títulos universitarios.

ANTERIOR	ACTUAL
Diplomado	Diplomada
Ingeniero Técnico	Ingeniera técnica
Arquitecto técnico	Arquitecta técnica
Graduado Social	Graduada Social
Maestro	Maestra
Doctor Ingeniero	Doctora ingeniera

3. Títulos postgrado profesor especializado.

ANTERIOR	ACTUAL
Profesor especializado	Profesora especializada
Médico especialista	Médica especialista
Enfermero especialista	Enfermera especialista

4. Títulos deportivos técnico deportivo elemental.

ANTERIOR	ACTUAL
Técnico deportivo elemental	Técnica deportiva elemental
Técnico deportivo de base	Técnica deportiva de base
Técnico deportivo superior	Técnica deportiva superior

Por lo tanto, caben varias soluciones para evitar el falso masculino genérico:

EXPRESIÓN SEXISTA	EXPRESIÓN NO SEXISTA
Pintor	Pintor o pintora
Técnico medioambiental	Técnica/o medioambiental
Licenciado en Derecho	Persona con licenciatura en Derecho
Diplomado en Magisterio	Persona diplomada en Magisterio
Monitores	Monitoras y monitores

TRATAMIENTOS

Especial cuidado debe tenerse con las formas de tratamiento que aparecen en los documentos administrativos de carácter cerrado cuya redacción es personalizada, c rtas por ejemplo, donde no se conoce a la persona a quien el texto va destinado. La concordancia gramatical debe ser la correcta.

EXPRESIÓN INCORRECTA	EXPRESIÓN CORRECTA
Sr.	Sr./Sra.

La expresión Señorita (Srta.) no es correcta puesto que presenta a la mujer manifestando su estado civil, y presenta asimetría en el tratamiento con la expresión en masculino, Señorito.

OTRAS PROPUESTAS

- No hacer constar datos con doble significado en hombres y en mujeres, si no es necesario a los efectos y finalidad del documento, tales como: estado civil, edad, personas a su cargo.
- El uso del apellido del marido por la mujer casada precedido de Señora de..., denota vínculo de dependencia, pertenencia y supeditación al hombre.
- El concepto de “cabeza de familia” es una denominación obsoleta actualmente.
- Cuando la mujer no se cita por sí misma sino por su relación con el hombre como principal actor del documento o la cita en cuestión.

Ejemplo: Inmueble propiedad de D... y su esposa Dña...

En este caso si ambos cónyuges son cotitulares de la propiedad, la cita de la mujer como “esposa” y del hombre como primer titular sitúa a la mujer en un plano de supeditación, pertenencia o dependencia. A efectos legales, sólo es pertinente saber que se trata de dos copropietarios, no de su relación.

REGLA DE INVERSIÓN

Para comprobar si un texto incurre en sexismo lingüístico se aplicará la regla de la inversión, consistente en sustituir la palabra dudosa por su correspondiente género opuesto. Si la frase resulta inadecuada, es que el enunciado primero es sexista, debiendo en consecuencia cambiarlo”.

MARCO NORMATIVO SOBRE EL USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE

UNESCO:

- Resolución 14.1 (1987) Reunión 24, Párrafo 2.
- Resolución 109 (1989) Reunión 25, Párrafo 3.

UNION EUROPEA:

- Recomendación del Consejo de Ministros (1990):“Eliminación del lenguaje sexista”.

ESTADO ESPAÑOL:

- Orden para adecuar la denominación de los títulos oficiales (1995).
- Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (2007).

• ***Acción positiva.***

Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad.

Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

• ***Acoso Sexual.***

Comprende todo comportamiento sexual, verbal o físico, no deseado por la persona acosada, llevado a cabo en distintos espacios de la vida cotidiana, aprovechándose de una situación de superioridad o compañerismo y que repercute en las condiciones del entorno haciéndolas hostiles, intimidatorias y humillantes.

El acoso sexual es una expresión más de las relaciones de poder que ejercen los hombres sobre las mujeres.

• ***Análisis por género.***

Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc. entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les han asignado.

• ***Coeducación.***

Método de intervención educativo que va más allá de la educación mixta y cuyas bases se asientan en el reconocimiento de las potencialidades e individualidades de niñas y niños, independientemente de su sexo. La coeducación es, por tanto, educar desde la igualdad de valores de las personas.

La Ley General de Ordenación del Sistema Educativo (LOGSE) establece como normativo el principio de no discriminación por razón de sexo y como principio educativo la formación en igualdad entre los sexos y el rechazo de toda forma de discriminación.

• ***Conciliación.***

Supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales.

Sin embargo, es un concepto que, tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario trascender su significado para lograr una auténtica

“corresponsabilidad”, prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijos y otras personas dependientes, ya que la asunción en solitario, por parte de las madres, de estos derechos entra en colisión con su derecho de acceder y permanecer en el empleo.

- **Corresponsabilidad.**

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

- **Democracia Paritaria.**

Forma de organización social y política en la que existe igualdad en participación y derechos de los distintos colectivos que componen la sociedad y que deben formar parte de los órganos decisorios y de gobierno.

El concepto Democracia Paritaria, se define, operativamente, como una representación equilibrada de hombres y mujeres, de forma que ninguno de los dos sexos tenga una presencia mayor al 60% ni menor al 40%.

- **Desagregación de datos por sexo.**

Conlleva la recogida y desglose de datos y, de información estadística, por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género

- **Discriminación Directa.**

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

- **Discriminación Horizontal.**

Significa que a las mujeres se les facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos, servicios o industrias de menor desarrollo, al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías.

- **Discriminación Indirecta.**

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

• *Discriminación Vertical.*

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

• *Diversidad de Género.*

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

• *Empoderamiento.*

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

• *Feminismo.*

Movimiento que exige para las mujeres iguales derechos que para los hombres.

• *Igualdad de Oportunidades.*

Principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas.

Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que se busca beneficiar por igual a hombres y mujeres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como también, con el entorno que les rodea).

• *Impacto de género.*

Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.

• **Indicadores de género.**

VARIABLES DE ANÁLISIS que describen la situación de las mujeres y hombres en la sociedad. El conocimiento de la realidad social, laboral, formativa, económica desde una perspectiva de género, requiere la utilización de estos indicadores que facilitan la comparación entre la presencia de mujeres y hombres e identifica diferencias que pueden alimentar estereotipos.

• **Informe de Impacto de género.**

Los informes de impacto de género son una herramienta para la intervención a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres desde las políticas generales.

Constituyen un mecanismo básico de implantación y desarrollo de la estrategia de Transversalidad, de ahí que las distintas leyes de Igualdad consideren que las diversas disposiciones administrativas (decretos, leyes, órdenes, etc.) han de ser acompañadas del correspondiente informe de impacto de género.

• **Machismo.**

Comportamiento de desvalorización hacia las mujeres. Responde a una forma particular de organizar las relaciones entre los géneros. Se caracteriza por el énfasis en la virilidad, la fuerza y el desinterés respecto a los asuntos domésticos por parte de los varones. La desigual distribución del ejercicio del poder sobre otros u otras conductas conduce a la asimetría en la relación entre ambos.

• **Medidas de acción positiva.**

Medidas específicas para garantizar la participación de las mujeres en todos los aspectos de la vida y equilibrar y compensar las diferentes situaciones de partida de ellas respecto a los hombres.

• **Patriarcado.**

Literalmente significa “gobierno de los padres” pero las interpretaciones críticas desde el feminismo se refieren a él como un sistema u organización social de dominación masculina sobre las mujeres que ha ido adoptando distintas formas a lo largo de la historia.

• **Perspectiva de género.**

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados en una política.

• *Política de Igualdad.*

Igualdad de oportunidades significa garantizar que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política, participación social, de toma de decisiones...) y actividades (educación, formación, empleo...) sobre bases de igualdad.

Las políticas de igualdad de oportunidades son aquellas que incorporan la perspectiva de género en la planificación, desarrollo y evaluación de las políticas generales

• *Sistema sexo-género.*

Mientras el sexo hace referencia a la diferencia biológica existente entre dos individuos, el género es una construcción socio-cultural, que define características emocionales, intelectuales y de comportamiento, por el hecho de pertenecer a alguno de los dos géneros: masculino o femenino.

El proceso de socialización (aprendizaje de patrones culturales y sociales que permiten integrarse en un grupo social) es diferente según el sexo, asignando modelos (culturales y sociales) diferentes para las mujeres y para los hombres, en función de lo tradicionalmente establecido para unos y otros, en función, en definitiva, de modelos impuestos.

• *Transversalidad.*

Supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando, sistemáticamente, las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

• *Violencia de Género.*

La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad.

Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.