I Pla Transversal d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de Pedreguer 2012-2016

Octubre, 2012

I Pla Transversal d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de Pedreguer 2012-2016. Introducció.

El I Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes del municipi de Pedreguer es concep com el marc d'actuació i la ferramenta per a impulsar el principi d'igualtat dins de l'Ajuntament com a organització, així com en la vida social, política i cultural del municipi.

La igualtat d'oportunitats entre dones i Homes és una qüestió de drets humans i la seua consecució resulta imprescindible per a aconseguir una societat més justa i democràtica.

Hui podem afirmar que tenim un marc de dret igualitari que ens garantix una igualtat formal, no obstant no és prou per a aconseguir una igualtat real i efectiva. Per això, és necessari continuar desenvolupant polítiques i mesures que permeten canvis socials tendents a l'aplicació efectiva del principi d'igualtat.

Des de la creació dels anomenats Instituts de la Dona en 1983 s'ha desenvolupat una tasca essencial que consistix a fer conscient a la societat de les diferències entre Homes i dones, de les desigualtats i de la discriminació de gènere.

L'elaboració del present Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes del municipi de Pedreguer respon a l'estratègia de planificació de les Polítiques d'Igualtat d'Oportunitats del Govern Regional.

L'objectiu del present pla és, d'una banda, continuar promovent mesures d'acció positiva dirigides a eliminar desigualtats o barreres específiques, per un altre, la introducció de la perspectiva de gènere en tots els àmbits de les polítiques públiques locals, per mitjà de la coordinació entre departaments i Àrees.

El I Pla d'Igualtat entre Dones i Homes del municipi de Pedreguer s'estructura
en sis àrees d'actuació, cada una d'elles articulada per objectius, actuacions i indicadors d'avaluació. Les àrees d'actuació proposades són les següents:

ÀREA 1: AJUNTAMENT
ÀREA 2: CULTURA I ESPORT
ÀREA 3: EDUCACIÓ
ÀREA 4: TREBALL
ÀREA 5: INCLUSIÓ SOCIAL I SALUT
ÀREA 6: URBANISME I MEDI AMBIENT

En este apartat es van a desenvolupar, segons les Àrees d'este Pla, els objectius i accions a realitzar en el període 2012-2016.
Els objectius definixen la realitat social que es pretén canviar i complixen la funció de prioritzar el que cal fer i de concretar, a través dels indicadors proposats i de les

avaluacions posteriors, l'abast dels resultats aconseguits. Es van a establir objectius en cada àrea establida, incorporant en cada un d'ells les accions a dur a terme, englobades en els grups d'accions següents:

Creació de coneixement, Sensibilització, informació i divulgació, Formació, Creació i adaptació de recursos i servicis, Creació i adequació de normes i Creació i adequació de mecanismes de seguiment.

La descripció de les accions que es planteja farà referència a les estratègies que en elles es van a implementar.

Així mateix, és important afegir que les responsabilitats departamentals no s'esgoten necessàriament en una àrea d'intervenció concreta, ja que pot haver-hi departaments (o àrees municipals) l'àmbit de competència de la qual s'estenga a més d'Una Àrea d'intervenció. No obstant, l'estructuració de les Àrees d'Intervenció d'este I Pla, ajuden a tindre una visió conjunta i nítida de què s'ha de fer en cada una, per a contribuir a l'èxit dels objectius en favor de la Igualtat de Dones i Homes. Per tant, els objectius i accions que més avant es presenten, es basen en les necessitats detectades en el municipi.

L'Àrea de la Dona de l'Ajuntament de Pedreguer desenvoluparà fonamentalment les labors de coordinació i seguiment derivades del principi de transversalitat.

El període de vigència del Pla s'establix per al període 2012-2016, no obstant la seua validesa es prorrogarà fins a l'aprovació per l'òrgan competent del II Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes.

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

Article 9.2 de la Constitució Espanyola

En els últims anys s'han creat múltiples lleis i normes jurídiques a nivell internacional, europeu, estatal i local, el fi dels quals és el reconeixement explícit del dret
a la igualtat d'oportunitats de dones i Homes. Per tant, el present Pla d'Igualtat d'Oportunitats està fonamentat en les diferents normatives internacionals, nacionals i regionals.

Àmbit Internacional

• Carta de les Nacions Unides (San Francisco, 26 de juny de 1945).
• Declaració Universal dels Drets Humans. Proclamada per l'Assemblea General de Nacions Unides el 10 de desembre de 1948.
• Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics (Nacions Unides. Nova York, 19 de desembre de 1966).
• Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals (Nacions Unides, Nova York, 19 de desembre de 1966).
• Convenció sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW), Nacions Unides, Nova York ,18 de desembre de 1979. Ratificada per Espanya el 16 de desembre de 1983.
• Declaració Cap AG 48/104 de Nacions Unides sobre l'eliminació de la violència contra la dona, proclamada a Viena el 20 de desembre de 1993 per l'Assemblea General.
• Resolució 1997/44 de la Comissió de Drets Humans de Nacions Unides (1997).
• Conferències mundials sobre les dones. Són propostes d'actuació a nivell mundial i es troben en l'origen d'altres instruments internacionals:
- I Conferència Mundial sobre les Dones, celebrada a Mèxic en 1975.
- II Conferència de Nacions Unides sobre la Dona, celebrada a Copenhaguen en 1980.
- III Conferència Mundial de Nacions Unides sobre la Dona, celebrada a Nairobi en 1985.
- IV Conferència Mundial sobre la Dona, celebrada a Pequín del 4 al 15 de setembre de 1995, on es destaca la importància de la igualtat i no discriminació per raó de sexe. S'aprova la Declaració de Beijing i la Plataforma d'Acció per a garantir els drets de la dona.
- Conferències de Nova York. Revisió de la Plataforma d'Acció de Pequín (Assemblea General de Nacions Unides de 10 de juny del 2000), d'avaluació dels èxits i obstacles en el desenvolupament de la Plataforma d'Acció.

Àmbit Europeu

• Conveni Europeu per a la Protecció dels Drets Humans i les Llibertats Fonamentals. (ECHR) del Consell d'Europa. Roma, 4 de novembre de 1950 (ratificat per Espanya el 24 de novembre de 1977). L'article 14 de la conté expressament la fórmula de la igualtat i no discriminació per raó de sexe.
• III Conferència Ministerial sobre igualtat entre dones i Homes (Roma, octubre de 1993).
• IV Conferència Ministerial sobre Dones i Homes del Consell d'Europa, celebrada a Istanbul en 1997. Insta als estats membres a preparar un Pla d'Acció per a combatre la violència contra les dones.
• Declaració Final de la Segona Cimera del Consell d'Europa, firmada en 1997 a Estrasburg. Els caps d'estat i de govern afirmen la seua determinació de combatre la violència i l'explotació sexual que patixen les dones.
• Recomanació del Comité de Ministres del Consell d'Europa (2002) sobre la protecció de les dones contra la violència (adoptada el 30 d'abril del 2002).
• Tractat de Roma (25 de març de 1957) pel qual es constituïx la Comunitat Econòmica Europea. L'article 14 introduïx el principi d'igualtat i no discriminació per raó de sexe. L'article 114 (antic 119) arreplega el principi d'igualtat de tracte entre dones i Homes com a dret a la igualtat de retribució per un mateix treball o un treball del mateix valor.
• Tractat de la Unió Europea, (Mastricht, 9 de febrer de 1992). Contempla en l'article 6 que el principi d'igualtat no obstarà perquè els estats membres puguen adoptar mesures de reglamentació positiva.
• Tractat d'Amsterdam (firmat el 2 d'octubre de 1997 pels ministres d'Assumptes Exteriors dels quinze països membres de la UE). Modifica l'article 6 (antic article F) del Tractat de la Unió Europea per a consolidar el principi del respecte dels drets humans i de les llibertats fonamentals. Introduïx noves disposicions relatives a la igualtat entre l'home i la dona.
• Tractat pel qual s'instituïx una Constitució Europea, acordat pel Consell Europeu de Brussel·les de 18 de juny del 2004. En relació amb la igualtat de gènere, la part I, article I-2, inclou la igualtat entre dones i Homes com un valor de la Unió i l'article I-3 establix que la Unió fomentarà la igualtat entre dones i Homes.
• Reglament 806/2004/CE del Parlament Europeu i del Consell relatiu al foment de la igualtat entre les dones i els Homes en la Cooperació al Desenvolupament. Té per objectiu aplicar el principi d'integració de la perspectiva de gènere en el conjunt de les polítiques.
• Comunicació de les Comunitats Europea al Consell, al Parlament Europeu, al Comité Econòmic i Social Europeu i al Comité de les Regions. Pla de treball per a la igualtat entre les dones i els Homes 2006-2009.

Àmbit Estatal

• Constitució Espanyola 1978. Article 14: *Els espanyols són iguals davant de la llei, sense que puga prevaldre cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra circumstància personal o social. Article 9.2: Correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat de l'individu i dels grups en què s'integra siguen reals i efectives; remoure els obstacles que impedisquen o dificulten*

la seua plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social.
• Reial Decret 1251/2001, pel qual es desenvolupa part de la Llei de Conciliació de la Vida Familiar i Laboral.
• Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere. Té com a objectiu proporcionar una resposta global a la violència que s'exercix sobre les dones.
• Pla de treball per a la igualtat entre les dones i els Homes 2006–2009, de la Comissió de les Comunitats Europees.
• Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, Per a la Igualtat Efectiva de dones i Homes.
• Pla Estratègic per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes
(2008-2011).

Àmbit Autonòmic:
IGUALTAT

- Llei 9/2003
  Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la **Igualtat entre Dones i Homes**. (DOCV Núm. 4.474, de 04.04.2003)

- Decret 133/2007
  Decret 133/2007, de 27 de juliol, del Consell, sobre condicions i requisits per al **visat** dels **Plans d'Igualtat de les Empreses** de la Comunitat Valenciana. (DOCV Núm. 5.567, de 31.07.2007)

- Orde 18/2010
  Orde 18/2010, de 18 d'agost, de la Conselleria de Benestar Social, per la qual es regula l'ús del **segell "Fent Empresa. Iguals en Oportunitats".** (DOCV Núm. 6.346, de 02.09.2010)

ATENCIÓ I SUPORT A LA DONA

- Llei 5/1997
  Llei 5/1997, de 25 de juny, per la qual es regula el **sistema de servicis socials** en l'àmbit de la Comunitat Valenciana. (DOCV Núm. 3.028, de 04.07.1997)

- Decret 91/2002
  Decret 91/2002, de 30 de maig, sobre Registre dels Titulars d'Activitats d'Acció Social, i de **Registre i Autorització de Funcionament** dels Servicis i Centres d'Acció Social, a la Comunitat Valenciana. (DOCV Núm. 4.264, de 05.06.2002)

Modificat per Decret 99/2010, d'11 de juny, del Consell. (DOCV Núm. 6.290, de 16.06.2010)

- Orde de 17 de febrer del 2003
  Orde de 17 de febrer del 2003, de la Conselleria de Benestar Social, sobre condicions i requisits per a l'autorització **dels Centres Especialitzats per a dones** en situació de risc social, per la qual es desenvolupa el Decret 91/2002, de 30 de

maig, del Govern Valencià, sobre registre dels Titulars d'Activitats d'Acció Social, i de Registre i Autorització de Funcionament dels Servicis i Centres d'Acció Social, a la Comunitat Valenciana. (DOCV Núm. 4.447, de 25.02.2003)

Modificada per Orde de 28 de gener del 2005, de la Conselleria de Benestar Social. (DOCV Núm. 4.942, de 09.02.2005)

- Orde 22 de desembre del 2003
  Orde de 22 de desembre del 2003, de la Conselleria de Benestar Social, sobre **Funcionament** General dels **Centres Especialitzats per a Dones** en Situació de Risc Social. (DOCV Núm. 4.677, de 26.01.2004)

- Orde 3 de maig del 2007
  Orde de 3 de maig del 2007, de la Conselleria de Benestar Social, per la qual es regula l'ajuda **econòmica a favor de les víctimes de violència de gènere**, establida en l'article 27 de la Llei Orgànica 1/2004 de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere. (DOCV Núm. 5.507, de 08.05.2007)

ÒRGANS COL·LEGIATS

- Orde de 25 de juliol de 1997
  Orde de 25 de juliol de 1997, de la Conselleria de Benestar Social, per la qual es crea el **Consell Valencià de la Dona**. (DOCV Núm. 3.081, de 18.09.1997)

- Decret 210/1997
  Decret 210/1997, de 10 de juliol , del Govern Valencià, pel qual es crega la **Comissió Interdepartamental d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes.** (DOCV Núm. 3.040, de 22.07.1997)

Modificat per Decret 73/2008, de 16 de maig, del Consell. (DOCV Núm. 5.766, de 20.05.2008)

-

- Decret 232/1997
  Decret 232/1997, de 2 de setembre, del Govern Valencià, pel qual es crega l'Observatori **de Publicitat No Sexista** de la Comunitat Valenciana. (DOCV Núm. 3.079, de 16.09.1997)

Modificat per Decret 64/2008, de 2 de maig, del Consell. (DOCV Núm. 5.756, de 06.05.2008)

-

- Decret 20/2004
  Decret 20/2004, de 13 de febrer, del Consell de la Generalitat, pel qual es crega

l'Observatori **de Gènere** de la Comunitat Valenciana. (DOCV Núm. 4.693, de 17.02.2004)

Modificat per Decret 74/2008, de 16 de maig, del Consell. (DOCV Núm. 5.766, de 20.05.2008)

Àmbit Local

Quant a la possibilitat de la col·laboració, la cooperació i la coordinació entre les corporacions locals i la Comunitat Autònoma en el desenvolupament de polítiques d'igualtat d'oportunitats, la Constitució arreplega el principi de coordinació en l'article 103.1, a l'establir: "L'Administració Pública servix amb objectivitat els interessos generals i actua d'acord amb els principis d'eficàcia, jerarquia, descentralització, desconcentració i coordinació, amb sotmetiment ple a la llei i al Dret".

Concretament, la Llei de Bases de Règim Local establix, en l'article 55: "la prestació, en l'àmbit propi, de la cooperació i assistència activa que les altres administracions pogueren precisar per a l'eficaç compliment de les seues tasques".

La disminució de la bretxa de la desigualtat entre dones i homes a Pedreguer requerix d'un lideratge clar de les Institucions Públiques. Esta intervenció, en forma de Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes del municipi de Pedreguer se sustenta en els arguments següents:

En compliment del principi d'igualtat d'oportunitats:

Totes les normes jurídiques de rang internacional, europeu, nacional i regional arrepleguen l'expressa prohibició de qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe.

A pesar dels importants canvis socials que s'han produït en els últims temps, la situació de dones i homes en general, i en el mercat laboral en particular, continua presentant diferències notables.

Les dades confirmen, la persistència d'una menor participació de les dones, majors dificultats d'accés a l'ocupació, una segmentació sectorial i professional d'estes, precarietat en les seues condicions en l'ocupació, diferències salarials pel mateix treball respecte als homes, inexistència de coresponsabilitat en les tasques domèstiques i de l'atenció de les persones dependents, etc.

Esta desigualtat estructural entre dones i homes respon a pràctiques socials molt arrelades en la nostra societat. Parlem de l' anomenat sistema social de gènere, és a dir, el procés pel qual s'assignen rols, valors, actituds, comportaments o capacitats diferents de dones i a Homes, segons el model existent.

Tal sistema de gènere impedix la igualtat d'oportunitats i el ple desenvolupament de les persones independentment del seu sexe. L'experiència ha demostrat, a més, que la igualtat de dret, la igualtat formalment reconeguda, no implica necessàriament igualtat de fet. Com en tants altres camps, el discurs social (teòric) favorable a la igualtat d'oportunitats no es traduïx en l'eliminació de la discriminació en la vida quotidiana de les dones.

En compliment de les directrius de la Unió Europea:

La Comissió Europea desenvolupa des de 1957 el seu compromís per a millorar i equilibrar la situació de les dones, a través d'un conjunt de directives, resolucions, recomanacions, decisions i programes.

Així, el *Tractat d'Amsterdam* del 2 d'octubre de 1997 consagra explícitament la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com a objectiu de la Comunitat Europea. En els seus articles 2 i 3 arrepleguen el compromís de la U.E. amb la integració del factor d'igualtat en el conjunt de les polítiques, declarant que la igualtat entre dones i homes és una tasca específica de la Unió, així com un objectiu transversal que afecta totes les labors comunitàries.

En este sentit, *el Pla de Treball per a la Igualtat entre les Dones i els Homes 2006-2009 (Comissió de les Comunitats Europees)* establix un procediment de treball d'acció comunitària en matèria d'igualtat entre dones i Homes.

El Pla es concep com un instrument per a la posada en pràctica de l'estratègia que comprén totes les polítiques i totes les accions incloses les polítiques d'integració de la igualtat entre sexes i les accions específiques dirigides a les dones.

El Pla de treball destaca sis àrees prioritàries de l'actuació de la UE a favor de la igualtat de gènere per al període 2006-2009: la mateixa independència econòmica per a les dones i els homes; la conciliació de la vida privada i l'activitat professional; la mateixa representació en la presa de decisions; l'eradicació de totes les formes de violència de gènere; l'eliminació dels estereotips sexistes, i la promoció de la igualtat de gènere en la política exterior i de desenvolupament.

Com marc estratègic de referència en matèria d'Igualtat d'Oportunitats:

Per a dur a terme i fer efectives les polítiques d'igualtat dins de l'administració local fa falta d'un marc estratègic de referència que establisca els objectius, actuacions i prioritats en cada àrea d'intervenció, proposant, a més, una metodologia comuna per a la posada en marxa de mesures i la seua avaluació.

El Pla d'Igualtat és la ferramenta que articula la metodologia per a introduir la perspectiva de gènere dins de l'Administració local, d'esta manera totes les polítiques, programes i actuacions que deriven de l'Ajuntament compliran amb el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

OBJECTIUS I ACCIONS

Objectiu 1.1: Generar un compromís i una actuació contínua per part de càrrecs polítics i tècnics cap a la incorporació de la perspectiva de gènere en la política municipal.

ACCIONS:

1.1.1. Dedicar una partida específica en el pressupost municipal anual per al desenvolupament del servici municipal d'igualtat.
1.1.2. Dedicar una partida específica en el pressupost municipal anual destinada a la implementació de les accions derivades del pla d'igualtat
1.1.3.Difondre els continguts del Pla a nivell intern del propi Ajuntament i entre els seus servicis i establir un mecanisme de participació activa.

ÀREES / ENTITATS RESPONSABLES:
IGUALTAT; Alcaldia; Intervenció; Informàtica

Objectiu 1.2: Generar un compromís i una actuació contínua de les empreses subcontractades per l'Ajuntament en matèria d'igualtat d'oportunitats de dones i homes.

ACCIONS:

1.2.1. Prioritzar la contractació d'empreses que tinguen una presència equilibrada de dones i homes i/o compten amb un compromís de gestió interna en matèria d'igualtat d'oportunitats de dones i Homes.

ÀREES / ENTITATS RESPONSABLES:
IGUALTAT; Alcaldia; Secretaria.

Objectiu 1.3: Assumir, per part de tot el personal municipal i càrrecs polítics, les responsabilitats dels diferents continguts (àrees, objectius i accions) del I Pla per a la igualtat de l'Ajuntament.

ACCIONS:

1.3.1. Realitzar reunions anuals per àrees amb els càrrecs polítics i el personal tècnic responsable de les accions del I Pla.

ÀREES / ENTITATS RESPONSABLES
IGUALTAT; Totes les àrees
Objectiu 1.4: Sensibilitzar tot el personal municipal cap al reconeixement de la desigualtat de gènere en tots els àmbits.

ACCIONS:
1.4.1. Dissenyar i impartir anualment dos formacions pràctiques i a mesura de les necessitats de les àrees municipals, funcions o llocs, en matèria d'igualtat d'oportunitats de dones i homes
1.4.2. Promoure l'assistència a jornades i seminaris sobre temes relacionats amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes i polítiques públiques, relacionats amb cada àrea, dirigits a personal polític i tècnic.

ÀREES / ENTITATS RESPONSABLES:
IGUALTAT; Totes les àrees.

Objectiu 1.5: Incorporar el tracte igualitari a dones i homes en el llenguatge i imatges en els documents elaborats pel personal municipal i els generats per les subcontractes realitzades per l'Ajuntament.

ACCIONS:
1.5.1. Aprovar un Decret d'Alcaldia sobre la recomanació de l'ús d'un llenguatge i imatge no sexista.
1.5.2. Elaborar i editar un Manual de Recomanacions sobre l'ús igualitari del llenguatge i les imatges per al personal municipal
1.5.3. Oferir ferramentes i suport tècnic als/es treballadores de l'Ajuntament perquè revisen i adeqüen si és el cas, l'ús del llenguatge i imatges de la documentació administrativa (memòries, actes, informes, etc.) publicacions i campanyes municipals que es generen en l'Ajuntament des de la perspectiva de gènere
1.5.4. Prioritzar la contractació d'empreses que incloguen en els plecs de condicions tècniques i administratives el compromís de realitzar un tracte igualitari del llenguatge i imatges en tots els documents escrits i iconogràfics que es deriven de l'obra o servici subcontractat.

ÀREES / ENTITATS RESPONSABLES:
IGUALTAT; Alcaldia; Secretaria; Cultura.

Objectiu 1.6: Reconéixer les necessitats específiques de les treballadores per a millorar la seua posició actual en el treball.

ACCIONS:

1.6.1. Realitzar un qüestionari a fi de conéixer les demandes de les treballadores per a millorar la seua posició actual en el treball.

ÀREES / ENTITATS RESPONSABLES:
Alcaldia; IGUALTAT
Objectiu 1.7: Fomentar l'equilibri en el nombre de dones i homes, al marge d'estereotips de gènere, en els tribunals de selecció, les comissions de gestió interna i la junta de personal.

ACCIONS:
1.7.1. Formar tribunals de contractació, Comissions de gestió interna i juntes de personal amb presència equilibrada de dones i homes, respectant titulació acadèmica i especialització requerits per la normativa.

ÀREES / ENTITATS RESPONSABLES:
Igualtat; Alcaldia; Secretaria.

Objectiu 1.8: Avançar en la incorporació de la perspectiva de gènere en totes les àrees municipals.

ACCIONS:

1.8.1. Analitzar la incorporació de la variable sexe en les aplicacions informàtiques del Ajuntament i introduir canvis en els casos possibles
1.8.2. Arreplegar, analitzar i interpretar les dades desagregades per sexe en la planificació, ús i accés en els servicis i actuacions municipals i mancomunats.
1.8.3. Realitzar una guia sobre les claus per a l'anàlisi de gènere en les estadístiques municipals amb participació del personal municipal
1.8.4. Realitzar avaluacions d'impacte de gènere de les normes i actes administratius que es duguen a terme en l'Ajuntament.
1.8.5. Avançar en la incorporació de la perspectiva de gènere en els servicis cara al públic en la planificació, implementació i avaluació del mateix, desenvolupant estratègies i ferramentes que es puguen desplegar en altres servicis.

ÀREES / ENTITATS RESPONSABLES:
IGUALTAT; Totes les àrees.

Objectiu 1.9: Promoure la constitució d'un Govern Municipal paritari.

ACCIONS:

1.9.1. Organitzar una jornada sobre la participació de les dones en política.

ÀREES / ENTITATS RESPONSABLES:
IGUALTAT; Totes les àrees.

Objectiu 1.10: Sensibilitzar les dones i els Homes de Pedreguer sobre igualtat de gènere.

ACCIONS:
1.10.1. Continuar i potenciar l'organització d'activitats de sensibilització per a commemorar les dates claus per a les dones com el 8 de març (Dia Internacional de la Dona), 25 de Novembre (Dia Internacional de l'Eliminació de la Violència contra la Dona), etc.

ÀREES / ENTITATS RESPONSABLES:
IGUALTAT; Alcaldia; Cultura.

Objectiu 1.11: Desenvolupar competències personals per a fomentar l'apoderament de les dones en la seua autonomia econòmica i en la participació en la presa de decisions.

ACCIONS:
1.11.1. Informar les treballadores sobre l'existència de cursos, jornades, etc. Sobre lideratge, negociació, resolució de conflictes, etc. I promoure la seua assistència.

ÀREES / ENTITATS RESPONSABLES:
IGUALTAT, Alcaldia

Objectiu 1.12: Participar en les distintes instàncies que treballen el tema de la igualtat per a gestionar l'apoderament de les dones treballadores dels Ajuntaments participants.

ACCIONS
1.12.1. Participar activament en les xarxes de dones, accions del Capítol de Gran Canària i/o de l'Institut Valencià de la Dona, realitzant per a això totes les gestions per a participar i assistint als grups de treball i reunions que s'organitzen des d'estes entitats o altres que treballen Institucionalment per la igualtat.

ÀREES / ENTITATS RESPONSABLES:
IGUALTAT, Secretaria

Objectiu 1.13: Afavorir la presència equilibrada de dones i homes en els grups de treball per a incorporar el mainstreaming de gènere en les ferramentes municipals que es creuen.

ACCIONS:
1.13.1. Promoure en tots els grups de treball que es creen en l'Ajuntament la participació igualitària de dones i Homes.

ÀREES / ENTITATS RESPONSABLES:
Alcaldia, IGUALTAT
Objectiu 1.14: Fomentar la coresponsabilitat entres els homes treballadors de l'Ajuntament.

ACCIONS:

1.14.1. Realitzar una campanya de sensibilització dirigida a fomentar la coresponsabilitat dels homes en l'atenció de persones dependents i independents.

ÀREES / ENTITATS RESPONSABLES:
IGUALTAT, Alcaldia, Totes les àrees.

Objectiu 1.15: Fomentar el coneixement de dades de persones que s'acullen a mesures de conciliació i les bones pràctiques en matèria de conciliació posades en marxa en altres Ajuntaments o Administracions Públiques per part de l'Administració de personal i la Junta de personal.

ACCIONS:
1.15.1. Elaborar un informe anual amb les dades dels homes i dones que s'acullen a les mesures de conciliació en els Ajuntaments veïns.
1.15.2. Informar sobre les bones pràctiques en matèria de conciliació posades en marxa en altres Ajuntaments o Administracions públiques i realitzar reunions informatives amb les treballadores, especialment, els homes treballadors de l'Ajuntament
1.15.3. Organització d'una jornada sobre les bones pràctiques en matèria de conciliació posades en marxa en altres Ajuntaments o Administracions Públiques.
1.15.4. Fomentar que els homes treballadors de l'Ajuntament s'acullen a les mesures de conciliació establides.

ÀREES / ENTITATS RESPONSABLES:
IGUALTAT; Totes les àrees.

Objectiu 1.16. Previndre l'acaçament sexista en el treball.

ACCIONS:

1.16.1. Implantar protocols de prevenció i actuació davant de l'acaçament sexista en el treball.

ÀREES / ENTITATS RESPONSABLES:
Alcaldia; Totes les Àrees

Objectiu 1.17. Establir mesures de seguretat a les treballadores exposades a situacions de risc de dany físic, sexual o psicològic.

ACCIONS:

1.17.1. Conéixer els riscos percebuts per les treballadores per a detectar les seues necessitats
1.17.2. Incorporar en les avaluacions de riscos laborals la perspectiva de gènere i en concret en l'avaluació dels riscos de danys físics, sexuals i psicològics.

ÀREES / ENTITATS RESPONSABLES:
IGUALTAT; Benestar Social.

OBJECTIUS I ACCIONS

Objectiu 2.1: Diversificar l'oferta i la pràctica esportiva possibilitant l'accés de les dones a la pràctica d'esports tradicionalment masculins i d'homes a la pràctica d'esports tradicionalment femenins.

ACCIONS:

2.1.1. Realització d'investigacions sobre els factors de gènere que incidixen en la segregació de la pràctica esportiva escolar.
2.1.2. Realització d'investigacions sobre els factors de gènere que incidixen en la segregació de la pràctica esportiva federada.
2.1.3. Anàlisi de l'execució pressupostària i de l'ús dels espais públics en matèria d'esport federat.
2.1.4. Realització de campanyes de sensibilització orientades a promocionar una pràctica esportiva exempta d'estereotips de gènere.
2.1.5. Capacitació al personal directiu dels clubs en matèria de gènere.
2.1.6. Facilitació de recursos i ajudes econòmiques i d'un altre tipus a les associacions i clubs esportius que tinguen programes o actuacions dirigides a este objectiu.
2.1.7. Assessorar i col·laborar amb el col·legi per a la introducció de la perspectiva de gènere i la coeducació en els programes esportius.

ÀREES / ENTITATS RESPONSABLES:
Cultura; Esports; Igualtat.

Objectiu 2.2: Incrementar el percentatge de dones que practiquen esport i les seues possibilitats d'elecció de la pràctica esportiva en funció dels seus interessos.

ACCIONS:

2.2.1. Incorporar en les convocatòries de subvencions a associacions i clubs esportius del municipi criteris associats amb la igualtat d'oportunitats.
2.2.2. Desenvolupament de cursos monogràfics per a pràctiques esportives en què les dones estan infrarepresentadas.
2.2.3. Informació i sensibilització orientades a la promoció de la pràctica esportiva en les dones de totes les edats.
2.2.4. Desenvolupament d'estratègies informatives generals per a dones en instal·lacions esportives.
2.2.5. Adequar l'oferta esportiva atenent a les demandes expressades per les dones en les anàlisis de necessitats.
ÀREES / ENTITATS RESPONSABLES:
Cultura; Esports; Igualtat.

Objectiu 2.3: Incrementar la presència de les dones en els espais mediàtics a fi de visibilitzar la seua presència en les activitats culturals i esportives en condicions d'igualtat i afavorir el seu apoderament.

ACCIONS:

2.3.1. Anàlisi del tractament informatiu des de la perspectiva de gènere en els mitjans de comunicació locals dels programes i activitats exercides per les àrees de cultura i esport municipals.
2.3.2. Elaborar un llistat de dones del municipi expertes en els àmbits de la cultura i l'esport.
2.3.3. Difusió d'activitats culturals i esportives realitzades per dones i d'aquelles que fomenten la igualtat.
2.3.4. Impulsar l'estudi sobre la participació social i política de les dones tenint en compte la seua presència en el conjunt del moviment associatiu així com en les organitzacions polítiques i sindicals.

ÀREES / ENTITATS RESPONSABLES:
Cultura; Esports; Igualtat.

Objectiu 2.4: Realitzar una planificació i execució d'activitats culturals, d'esport i de temps lliure, per part de les associacions del municipi, des de la perspectiva de gènere.

ACCIONS:

2.4.1. Suport tècnic, i si és el cas, econòmic, a les entitats que es troben en procés d'integrar la perspectiva de gènere en les seues estructures i desenvolupament d'àmbits de treball.
2.4.2. Formació i assistència tècnica per a la integració de la perspectiva de gènere a les empreses subcontractades i entitats que treballen en el municipi en els àmbits cultural i esportiu.
2.4.3. Difusió a la ciutadania de les polítiques dutes a terme per l'àrea de cultura i esport en el desenvolupament del pla local per a la igualtat i dels resultats obtinguts.
2.4.4. Realització de concursos artístics i culturals de foment de la igualtat, des de les associacions culturals del municipi.
2.4.5. Fomentar l'ús no sexista del llenguatge i les imatges des de les associacions culturals i esportives.
2.4.6. Oferir formació i orientació per a fomentar la incorporació de la perspectiva de gènere en les organitzacions i associacions en general.

ÀREES / ENTITATS RESPONSABLES
Cultura; Esports; Igualtat.

OBJECTIUS I ACCIONS

Objectiu 3.1: Sensibilitzar i fomentar als centres educatius per a la integració de la coeducació en els seus programes.

ACCIONS:

3.1.1. Formar el personal tècnic de les àrees/departaments municipals d'Educació (àmbit formal i no formal) en l'adquisició de ferramentes per a incorporar la coeducació i la perspectiva de gènere.
3.1.2. Realitzar estudis per a definir la realitat i necessitats que entorn de la coeducació es presenten en els centres educatius, així com entre el personal educador i les associacions de mares i pares.
3.1.3. Formar i assessorar el personal directiu i a les educadores i educadors dels centres d'educació infantil, ludoteques, "clubs jóvens", educació en el temps lliure, etc. en coeducació.
3.1.4. Crear espais per a l'intercanvi d'experiències coeducatives entre distints centres i espais educatius.
3.1.5. Dissenyar programes de formació/educació en les escoles infantils, programes educatius complementaris, educació en el temps lliure i altres espais educatius, etc. des de la perspectiva de gènere, integrant la perspectiva coeducativa i intercultural.
3.1.6. Proposar la creació d'una figura assessora en matèria de coeducació adscrita a les àrees i departaments municipals d'Educació.
3.1.7. Fomentar el desenvolupament d'activitats coeducativas amb entitats que dissenyen i gestionen programes.
3.1.8. Fomentar l'ús no sexista del llenguatge i les imatges.

ÀREES / ENTITATS RESPONSABLES:

Cultura, Educació, Igualtat.

Objectiu 3.2: Incrementar la coresponsabilitat en el treball domèstic i d'atenció de les xiques i els xics.

ACCIONS:

3.2.1. Desenvolupar programes d'informació/sensibilització orientats a les mares, pares, iaies i iaios així com al professorat, en matèria de coresponsabilitat.
3.2.2. Desenvolupar una "setmana de la coresponsabilitat" en el municipi.
3.2.3. Desenvolupar programes educatius en les escoles infantils i altres espais educatius de competència municipal, així com programes educatius complementaris orientats a incrementar la coresponsabilitat en el treball domèstic i d'atenció de les xiques i els xics.
3.2.4. Facilitar a les escoles infantils, ludoteques, associacions juvenils, etc. L'accés a materials que promoguen la coresponsabilitat.

ÀREES / ENTITATS RESPONSABLES
Cultura, Joventut; Igualtat.

Objectiu 3.3: Millorar la formació de persones adultes que s'oferix en el municipi.

ACCIONS:
3.3.1. Crear programes de formació de persones adultes (AU, Aules de l'experiència…).

ÀREES / ENTITATS RESPONSABLES
Cultura, Educació; Alcaldia; Igualtat.

Objectiu 3.4: Augmentar la participació de dones en els cicles de Formació Professional i tallers d'ocupació, especialment els tradicionalment masculins.

ACCIONS:
3.4.1. Desenvolupar programes d'orientació professional no sexista en els centres educatius del municipi.
3.4.2. Desenvolupar campanyes que fomenten l'elecció vocacional no sexista.

ÀREES / ENTITATS RESPONSABLES
Cultura, Ocupació; Igualtat, Educació.

OBJECTIUS I ACCIONS

Objectiu 4.1: Millorar l'empleabilitat i la qualitat d'ocupació de les dones del municipi.

ACCIONS:

4.1.1. Continuar i incrementar el núm. de cursos de Formació Ocupacional i Tallers d'Ocupació per mitjà de col·laboració amb el Servici Valencià d'Ocupació
4.1.2. Realitzar un estudi sobre com es gestiona el problema de l'accessibilitat de les dones amb càrregues familiars.
4.1.3. Analitzar les necessitats específiques de les dones ocupades per a planificar o incentivar cursos acords amb els seus interessos.
4.1.4. Promoure l'organització de cursos sobre noves tecnologies d'informació i ocupació.
4.1.5. Donar a conéixer entre les persones treballadores del municipi la regulació de llicències de maternitat i paternitat, excedències per a l'atenció de familiars, etc.
4.1.6. Fomentar entre les empreses del municipi el foment de la igualtat de dones i Homes (formació, informació, elaboració de plans d'igualtat, bones pràctiques…) per mitjà de campanyes de sensibilització: jornades, trobades, etc.
4.1.7. Realitzar un seguiment per a identificar la validesa de les mesures dirigides a les empreses.
4.1.8. Conéixer en l'àmbit municipal les taxes de desocupació i ocupació per sectors, categories i formació, amb desglossament per edat i sexe.
4.1.9. Impulsar la realització d'una reflexió estratègica en el sector agrícola.
4.1.10. Continuar impulsant el sector turístic.
4.1.11. Impulsar una reflexió sobre el futur del comerç en el municipi.

ÀREES / ENTITATS RESPONSABLES:
Igualtat; Alcaldia; Turisme; Desenvolupament Local.

Objectiu 4.2: Disminuir la desigualtat quantitativa entre dones i homes en ocupacions tècniques de sectors punta amb alt contingut tecnològic i de coneixement, augmentant la participació de les dones.

ACCIONS:
4.2.1. Desenvolupar programes de formació ocupacional i de formació-ocupació orientats a les dones per a la seua contractació en el sector.
4.2.2. Comunicar en centres educatius els itineraris formatius i àmbits laborals orientats cap a ocupacions tècniques de sectors punta amb alt contingut tecnològic.
4.2.3. Organitzar visites guiades dirigides a les estudiants, a empreses del sector secundari de l'entorn
ÀREES / ENTITATS RESPONSABLES
Igualtat; Desenvolupament Local; Alcaldia; Centres Educatius.

Objectiu 4.3:.Disminuir la desigualtat quantitativa entre dones i homes en ocupacions de component tècnic de sectors agrícoles tradicionals, augmentant la participació de les dones.

ACCIONS

4.3.1. Conéixer en l'àmbit municipal les taxes de desocupació i ocupació de sectors agrícoles, per categories i formació, amb desglossament per edat i sexe.
4.3.2. Desenvolupar programes de formació ocupacional i de formació-ocupació orientats a les dones per a la seua contractació en el sector agrícola.
4.3.3. Realitzar un seguiment per a identificar la validesa de les mesures dirigides a les empreses.
4.3.4. Realitzar activitats orientades a la sensibilització de l'empresariat sobre les bones pràctiques existents en matèria de contractació de dones en sectors industrials tradicionals.
4.3.5. Desenvolupar campanyes de formació i informació per a professorat i personal orientador dels centres formatius de la comarca (primària i secundària) a fi de que coneguen i siguen capaços de transmetre a l'alumnat femení l'atractiu del sector agrícola de la seua comarca i siguen així mateix capaç de potenciar els itineraris formatius orientats cap a les ocupacions tècniques i tecnològics en l'àmbit agrícola.
4.3.6. Desenvolupar campanyes dirigides al coneixement per part de l'alumnat femení de la realitat agrícola de la seua comarca.
4.3.7. Desenvolupar campanyes de captació d'alumnat femení per part dels centres formatius de la comarca.

ÀREES / ENTITATS RESPONSABLES

Igualtat; Alcaldia; Centres Educatius; Empreses.

Objectiu 4.4: Disminuir la desigualtat quantitativa existent entre dones i homes en la utilització del temps dedicat a les tasques domèstiques i de cures.

ACCIONS:

4.4.1. Assessorar les persones que s'acullen a permisos per maternitat/paternitat i atenció de persones dependents, es reincorporen als seus llocs de treball.
4.4.2. Crear un concurs entre municipis per la coresponsabilitat.
4.4.3. Posar en marxa campanyes que fomenten el debat públic sobre la necessitat avançar en la coresponsabilitat.
4.4.4. Fomentar la creació de bancs de temps.
4.4.5. Realitzar un estudi sobre la utilització del temps dedicat a tasques domèstiques i de cures de la població del municipi i difondre-ho.
4.4.6. Elaborar Pactes Locals per a la Conciliació.

ÀREES / ENTITATS RESPONSABLES:

Igualtat; Alcaldia; Centres Educatius; Empreses; Sindicats.

Objectiu 4.5: Crear condicions per a possibilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

ACCIONS:
4.5.1. Definir la franja horària en què han de dur-se a terme les reunions de treball o qualsevol altra activitat que implique la participació de diverses persones.
4.5.2. Realitzar una anàlisi del grau d'adequació dels servicis públics i privats a les necessitats de conciliació.
4.5.3. Realitzar campanyes i accions de sensibilització orientades al personal de l'empresa privada, sobre les mesures existents per a la conciliació, els drets laborals de conciliació, etc.
4.5.4. Crear un servici d'informació i assessoria a les empreses privades que vagen a implantar mesures i/o servicis que garantisquen la conciliació.
4.5.5. Desenvolupar mesures i/o servicis de suport a la conciliació de la vida laboral, familiar i personal flexible i no lligat a la duració del període escolar.

ÀREES / ENTITATS RESPONSABLES
Igualtat; Alcaldia; Centres Educatius; Empreses.

Objectiu 4.6: Fomentar l'ocupació de les dones en l'àmbit rural.

ACCIONS:

4.6.1. Realitzar programes que fomenten la creació d'empreses per part de les dones en l'àmbit rural.
4.6.2. Realitzar campanyes per a visualitzar en positiu la imatge social de l'activitat agrària, en concret la realitzada per dones.

ÀREES / ENTITATS RESPONSABLES
Igualtat; Alcaldia; Capítol de Gran Canària.

4.7. Promoure el principi d'igualtat i no discriminació entre dones i homes a través d'iniciatives de Responsabilitat Social Corporativa.

ACCIONS:
4.7.1. Desenvolupar accions positives i estratègies per a la contractació, promoció de dones.
4.7.2. Incloure una clàusula en els convenis col·lectius de les empreses sobre la no discriminació per raó de sexe.

ÀREES / ENTITATS RESPONSABLES
Igualtat; Alcaldia; Empreses

OBJECTIUS I ACCIONS

Objectiu 5.1: Respondre amb criteris de coordinació, qualitat i eficàcia a les demandes d'atenció, assistència i protecció a víctimes de maltractament i agressions sexuals a través de la implantació dels protocols locals d'actuació davant del maltractament domèstic i agressions sexuals en els municipis.

ACCIONS:

5.1.1. Introduir en els temaris d'ocupació públic municipal qüestions relacionades amb l'atenció i intervenció amb dones víctimes de violència de gènere.
5.1.2. Formar en igualtat incloent la perspectiva intercultural al personal tècnic municipal i/o entitats gestores que realitzen assessorament legal i psicològic a les dones víctimes de violència.
5.1.3. Formar el personal tècnic i agents d'igualtat de l'Ajuntament en el desenvolupament i impuls dels protocols locals d'actuació.
5.1.4. Realitzar trobades entre Ajuntaments interessats a posar en marxa protocols locals d'actuació i Ajuntaments que disposen d'este tipus de protocols.
5.1.5. Difondre les dades sobre violència contra les dones.
5.1.6. Elaborar protocols locals d'actuació davant del maltractament domèstic i les agressions sexuals.
5.1.7. Enfortir els recursos d'assistència jurídica i psicològica municipals per a les dones víctimes de maltractament i agressions sexuals.

ÀREES / ENTITATS RESPONSABLES:
Benestar Social; Sanitat, Policia Municipal; Igualtat.

Objectiu 5.2: Incrementar el coneixement de la situació de les dones que patixen discriminació múltiple en el municipi.

ACCIONS:

5.2.1. Crear programes divulgatius i documentals dirigits a les cuidadores informals sobre costos indirectes d'atenció.
5.2.2. Crear un servici específic des de les àrees d'acció social d'atenció i orientació a les dones/persones que es dediquen a l'atenció de persones que no tenen autonomia.
5.2.3. Analitzar el grau de cobertura de les necessitats vinculades amb els recursos socials de les dones en risc d'exclusió social.
5.2.4. Donar a conéixer a les i els responsables polítics la cobertura municipal enfront de les necessitats socials de les dones en situació de pobresa econòmica i risc d'exclusió.
5.2.5. Crear vies d'accés ràpid a les ajudes econòmiques que siguen sol·licitades per dones i homes en situació de pobresa.

5.2.6. Dissenyar i implementar mesures orientades al foment de l'ocupació de dones en risc d'exclusió social i programes de suport a la contractació.
5.2.7. Dissenyar i implementar mesures per a incrementar el nombre de dones en risc d'exclusió que accedixen a la vivenda.
5.2.8. Analitzar la realitat i el grau de cobertura de les necessitats de les dones amb diversitat funcional en risc d'exclusió social i/o precisades de suports per a promoure la seua autonomia personal.

ÀREES / ENTITATS RESPONSABLES
Benestar Social; Igualtat; Desenvolupament Local.

Objectiu 5.3: Conéixer la situació dels col·lectius en risc d'exclusió del municipi des de la perspectiva de gènere.

ACCIONS:

5.3.1. Capacitar al personal tècnic de l'Administració Local i entitats del tercer sector en ferramentes per a millorar l'atenció i intervenció amb les dones immigrants en situació de risc d'exclusió social.
5.3.2. Analitzar la realitat i el grau de cobertura de les necessitats de les dones immigrants en risc d'exclusió social.
5.3.3. Adequar els recursos a les necessitats específiques de les dones immigrants en risc d'exclusió.
5.3.4. Promoure la creació de fòrums de trobada de dones immigrants.
5.3.5. Incorporar les necessitats de les dones soles amb responsabilitats familiars en el disseny de programes en contra de l'exclusió social.
5.3.6. Facilitar l'accés d'estes dones als servicis sociocomunitaris per a facilitar la seua formació i integració en el món laboral.

ÀREES / ENTITATS RESPONSABLES:
Benestar Social; Igualtat.

Objectiu 5.4: Millorar el servici de ginecologia dins del municipi.

ACCIONS:

5.4.1. Impulsar acords amb les entitats pertinents en la matèria per a garantir el servici d'atenció ginecològica a totes les dones del municipi.

ÀREES / ENTITATS RESPONSABLES
Benestar Social; Igualtat. Sanitat.

Objectiu 5.5: Sensibilitzar al municipi en temes de salut general, fomentant la salut de les xiquetes, adolescents i dones adultes.

ACCIONS:

5.5.1. Incorporar en els programes d'educació per a la salut dirigits a la infància i l'adolescència continguts orientats a reduir la incidència dels trastorns de la conducta alimentària.
5.5.2. Treballar en els consells sectorials/assessors de salut temàtiques relacionades amb la salut i el gènere.
5.5.3. Desenvolupar campanyes d'informació sobre els trastorns alimentaris i els seus riscos des de la perspectiva de gènere.
5.5.4. Desenvolupar campanyes d'informació i sensibilització sobre la importància de l'adopció d'hàbits nutricionals saludables
5.5.5. Desenvolupar campanyes d'informació i sensibilització sobre el benestar físic i mental des de la perspectiva de gènere.
5.5.6. Organitzar tallers orientats a les dones en l'àmbit del benestar físic i mental.
5.5.7. Promoure i subvencionar a les associacions i els diferents centres formatius perquè organitzen activitats per a la prevenció sanitària.
5.5.8. Suggerir campanyes informatives i de prevenció sobre la salut de les dones en centres de salut.
5.5.9. Aprofitar la presència de les dones en les sales d'espera perquè s'informen sobre la situació i els drets de les dones a través de fullets, revistes, resums de premsa…
5.5.10. Sensibilitzar el personal sanitari per a facilitar la detecció de situacions en què es vulneren els drets de les dones i promoure la coordinació amb l'Àrea d'Igualtat.
5.5.11. Impulsar la formació i sensibilització perquè les dones no recórreguen a la medicació excessiva, accepten el seu propi cos i milloren el seu autoestima.
5.5.12. Educar les dones sobre l'important de l'autoatenció i que aprenguen a delegar en altres persones de la família la responsabilitat de la seua pròpia salut.
5.5.13. Mentalitzar els homes que l'atenció de la seua salut és un assumpte propi i que han de seguir uns hàbits de vida saludables.
5.5.14. Realitzar tallers de reflexió sobre la sexualitat de les dones informant sobre les diferents opcions sexuals.
5.5.15. Promoure la consideració dels diferents problemes i malalties laborals que afecten especialment les dones.
5.5.16. Informar sobre les conseqüències i riscos de l'alcoholisme i tabaquisme en la salut de les dones.
5.5.17. Aprofitar els programes de prevenció dirigits a la població escolar per a sensibilitzar en la igualtat d'oportunitats.
5.5.18. Impulsar la implicació dels pares al mateix nivell que les mares en els programes d'atenció a jóvens amb comportaments de risc.
5.5.19. Potenciar la informació i la prevenció en matèria de salut sexual i reproductiva.
5.5.20. Programa integral d'educació sexual en centres escolars .

ÀREES / ENTITATS RESPONSABLES

Benestar Social; Igualtat; Sanitat.

OBJECTIUS I ACCIONS

Objectiu 6.1: Identificar i aplicar criteris de planificació i disseny de la ciutat destinat a facilitar la conciliació de la vida familiar, personal i laboral.

ACCIONS:

6.1.1. Realitzar un diagnòstic sobre els obstacles i les bones pràctiques o elements facilitadors a la conciliació de la vida familiar, personal i laboral associats a la planificació i disseny de la ciutat en els municipis.
6.1.2. Avaluar el grau d'implementació de les millores prioritàries identificades en el diagnòstic.
6.1.3. Formar les persones responsables de la planificació i disseny de la ciutat en matèria de gènere i conciliació en la planificació urbana.
6.1.4. Suprimir les barreres arquitectòniques existents.
6.1.5. Adaptar els espais públics i els privats d'ús col·lectiu a les persones que realitzen labors d'atenció.
6.1.6. Fomentar la creació d'espais de recreació, zones verdes, corredors verds, xarxa verda, etc. en el municipi.
6.1.7. Crear una normativa que exigisca el compliment de criteris per a facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral en la planificació i el disseny de la ciutat i en l'ús i gestió dels espais.

ÀREES / ENTITATS RESPONSABLES:
Urbanisme; Igualtat.

Objectiu 6.2: Conéixer les necessitats de les dones i dels homes de l'àmbit rural.

ACCIONS:
6.2.1. Realitzar un estudi participatiu, desagregat per sexe i edat, de les necessitats de la població rural del Municipi en matèria d'accessibilitat, seguretat i transport, desenvolupant propostes de millora.

ÀREES / ENTITATS RESPONSABLES:
Urbanisme; Igualtat.

Objectiu 6.3: Identificar els llocs dels municipis en què les dones se senten insegures a fi d'implementar mesures per a la seua neutralització. Establir criteris per a evitar el sorgiment de nous llocs en què les dones se senten insegures.

ACCIONS:

6.3.1. Introduir en la normativa municipal corresponent criteris de seguretat des de la perspectiva de gènere.
6.3.2. Realitzar un diagnòstic sobre els llocs del municipi en què dones i homes se senten insegurs/es considerant factors com la seguretat personal, seguretat vial, etc.
6.3.3. Realitzar un seguiment del compliment de la normativa.
6.3.4 Crear un servici per a l'arreplega de queixes i suggeriments.
6.3.5. Adequar progressivament les deficiències detectades, garantint, entre altres mesures, una il·luminació i neteja suficient de totes les zones dels municipis.

ÀREES / ENTITATS RESPONSABLES:
Urbanisme; Igualtat.

Objectiu 6.4: Equilibrar el reconeixement social de les aportacions realitzades per dones i Homes que es realitza a través d'elements urbans (noms de carrers, places, monuments, etc.).

ACCIONS:

6.4.1. Crear una normativa que regule els processos d'elecció de noms per a carrers, places...
6.4.2. Analitzar els noms dels carrers, places, etc. així com els monuments i elements simbòlics.
6.4.3. Avaluar la incorporació dels noms de dones als carrers, places, monuments, etc.
6.4.4. Dissenyar i posar en marxa itineraris historicoculturals per a evidenciar les aportacions de les dones.
6.4.5. Crear estrats per a gestionar les demandes i suggeriments de la ciutadania en este àmbit.
6.4.6. Realitzar una investigació històrica sobre dones rellevants de la vida social, econòmica i política del Municipi i publicar-la.

ÀREES / ENTITATS RESPONSABLES: Urbanisme; Igualtat; Cultura

I Pla Transversal d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de Pedreguer 2012-2016.

CRONOGRAMA.

Àrea	Acció	2013	2014	2015	2016
AJUNTAMIENT	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				

Àrea	Acció	2013	2014	2015	2016
CULTURA I ESPORT	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				

Àrea	Acció	2013	2014	2015	2016
EDUCACIÓ	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				

Àrea	Acció	2013	2014	2015	2016
TREBALL	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				

© 2012, Ajuntament de Pedreguer i Diputació Provincial d'Alacant

Àrea	Acció	2013	2014	2015	2016
INCLUSIÓ SOCIAL I SALUT	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				

Àrea	Acció	2013	2014	2015	2016
URBANISME I MEDI AMBIENT	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 Pla Transversal d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de Pedreguer 2012-2016.

Implantació, seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat.

Per a garantir l'adequada implantació del Pla d'Igualtat es crearà una Comissió Tècnica d'Igualtat, formada per personal tècnic de les diferents regidories i departaments implicats en l'execució de les actuacions.

La Comissió Tècnica d'Igualtat tindrà com a funcions l'organització, control, avaluació i seguiment del I Pla d'Igualtat. Esta comissió serà l'encarregada de prioritzar els objectius i planificar les actuacions anuals.

El seguiment efectuat per la comissió aportarà informació sobre el grau de consecució dels objectius plantejats i l'adequació de les actuacions implementades.

• Plans anuals d'actuació:

Per a la programació d'este I Pla s'elaboraran Programes Operatius Anuals en l'últim trimestre de l'exercici anterior. Estos Plans Operatius Anuals contindran:

- Els plans de treball de cada Àrea o Entitat responsable per accions: situació de partida, resultats esperats, activitats a realitzar, persones i entitats implicades, calendari, pressupost i indicadors.

- Un pressupost global per a cada Programa Operatiu.

El seguiment dels Plans d'Igualtat és una part important de la seua pròpia gestió. L'Ajuntament de Pedreguer portarà el seguiment del Pla a través d'informes intermedis que mostren el pla de treball previst, el realitzat, les dificultats, els avanços... i que es realitzaran per part de cada Àrea o Entitat responsable cap a la mitat de l'exercici anual.

Per a l'any 2013, el pressupost destinat a l'execució del Pla per a la Igualtat és de _____amb possibilitats d'ampliació. Per a la resta dels anys de vigència d'este Pla, el pressupost s'establirà en els últims mesos de l'any anterior.

A continuació, s'inclou un model de fitxa per a la planificació d'accions a utilitzar en els plans de treball de cada Àrea.

MODEL DE FITXA D'ACCIÓ

ÀREA:			
OBJECTIU:			
ACCIÓ:			
ACTIVITAT:			
Descripció de l'activitat			
Justificació			
Persones i/o entitats destinatàries			
RESPONSABLE D'EXECUCIÓ			
Àrea responsable	Persona/es responsable/s	Àrea/s col·laboradores	Persona/s col·laboradores
Període d'execució		Pressupost	
		Origen	Quantitat
Indicadors:			
Resultats esperats:			
Comentaris:			

• Avaluació del Pla d'Igualtat:

Per a conéixer el grau de compliment i resultats de les actuacions, s'efectuaran avaluacions periòdiques d'acord amb els indicadors d'avaluació establits per a cada actuació, este tipus d'avaluació permetrà conéixer de forma immediata els resultats obtinguts, d'esta manera es podran anar introduint, si fóra necessari, possibles modificacions.

Finalment s'efectuarà una avaluació global de totes les actuacions efectuades amb l'objecte de:
- Conéixer l'impacte del Pla en el municipi de Pedreguer.
- Conéixer el mode en què s'han executat les accions previstes i el seu grau d'adequació respecte als objectius establits.
- Informar totes les Regidories i departaments participants sobre el grau de compliment del Pla d'Igualtat.
- Detectar les debilitats i fortaleses dels processos i estructures de treball.
- Obtindre informació suficient per a l'elaboració del segon Pla d'Igualtat.

INDICADORS D'AVALUACIÓ:

A continuació es presenten un llistat d'indicadors d'acord amb els objectius proposats en les àrees d'intervenció:

Àrea 1: Ajuntament:

Objectiu 1.1: Generar un compromís i una actuació contínua per part de càrrecs polítics i tècnics cap a la incorporació de la perspectiva de gènere en la política municipal.

_ Nombre i tipus de compromisos i/o actuacions realitzades pel personal tècnic i polític cap a la incorporació de la perspectiva de gènere en la política municipal.
_ Nombre i tipus de mecanismes de participació ciutadana generats.

Objectiu 1.2. Generar un compromís i una actuació contínua de les empreses subcontractades per l'Ajuntament en matèria d'igualtat d'oportunitats de dones i homes.

_ Nombre de plecs de contractació que inclouen la valoració de la presència equilibrada de dones i homes i/o del compromís de la gestió interna en matèria d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes.

Objectiu 1.3. Assumir, per part de tot el personal municipal i càrrecs polítics, les responsabilitats dels diferents continguts (àrees, objectius i accions) del I Pla intern per a la igualtat de l'Ajuntament.

_ Nombre d'accions del pla assumides i coordinades per persones concretes (polítiques i tècniques)
_ Nombre de reunions mantingudes amb càrrecs polítics i personal municipal per a establir programes anuals.
_ Nombre de Plans de Treball realitzats per al compliment d'estes accions en cada Àrea Municipal. Grau d'implicació del personal tècnic i polític.

Objectiu 1.4. Sensibilitzar tot el personal municipal cap al reconeixement de la desigualtat de gènere en tots els àmbits.

_ Grau d'actitud i de coneixement del personal municipal cap a la Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes en l'àmbit municipal i en general en el 2013 i en el 2014.

Objectiu 1.5. Incorporar el tracte igualitari a dones i homes en el llenguatge i imatges en els documents elaborats pel personal municipal i els generats per les subcontractes realitzades per l'Ajuntament.

_ Nombre de documents municipals que mostra un tracte igualitari en el llenguatge i imatges l'any 2013 i 2014 / NÚM. de documents que no ho mostren

Objectiu 1.6. Reconéixer les necessitats específiques de les treballadores per a millorar la seua posició actual en el treball.

_ Nombre i tipus de necessitats detectades.
_ Existència d'un informe amb les necessitats de les treballadores per a millorar les seues posicions en els seus llocs actuals.

Objectiu 1.7. Fomentar l'equilibri en el nombre de dones i homes, al marge d'estereotips de gènere, en els tribunals de selecció, les comissions de gestió interna i la junta de personal.

_ Nombre de dones i Homes en els tribunals de contractació, les comissions de gestió interna i la junta de personal.

Objectiu 1.8. Avançar en la incorporació de la perspectiva de gènere en totes les àrees municipals.

_ Nombre d'informes estadístics que incorporen l'arreplega de dades desagregades per sexe
_ Nombre d'informes estadístics que incorporen l'anàlisi de dades desagregades per sexe
_ Nombre de servicis en què s'ha incorporat la perspectiva de gènere
_ Nombre i tipus de ferramentes elaborades i aplicades per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els Servicis Municipals
_ Nombre d'avaluacions d'impacte de gènere realitzades

Objectiu 1.9. Promoure la constitució d'un Govern paritari.
_ Realització de la jornada sobre la participació de les dones en la política
_ Nombre de dones en les llistes electorals municipals en el 2015.

Objectiu 1.10. Sensibilitzar les dones i els homes de Pedreguer sobre igualtat de gènere.

_ Nombre i tipus d'activitats organitzades per al Dia 8 de Març.
_ Nombre i tipus d'activitats organitzades per al Dia 25 de Novembre.

Objectiu 1.11. Desenvolupar competències personals per a fomentar l'apoderament de les dones en la seua autonomia econòmica i la participació en la presa de decisions.

_ Nombre d'informacions difoses sobre cursos, jornades, etc. de lideratge, negociació, resolució de conflictes...
_ Nombre i tipus d'actuacions posades en marxa.
_ Nombre de dones i tipus de curs a què han assistit.

Objectiu 1.12. Participar en les distintes instàncies que treballen el tema de la igualtat per a gestionar l'apoderament de les dones treballadores dels Ajuntaments participants.
_ Documentació referida a la inclusió de l'Ajuntament de Pedreguer en les distintes xarxes de dones i igualtat.
_ Nombre de reunions en què s'ha participat i acords adoptats.

Objectiu 1.13. Afavorir la presència equilibrada de dones i Homes en els grups de treball per a incorporar el mainstreaming de gènere en les ferramentes municipals que es creuen.

_ Nombre de dones i homes participants en els grups de treball que es generen.

Objectiu 1.14. Fomentar la coresponsabilitat entre els homes treballadors de l'Ajuntament.

_ Nombre d'homes de la plantilla municipal que s'acullen a mesures de conciliació.

Objectiu 1.15. Fomentar el coneixement de dades de persones que s'acullen a mesures de conciliació i les bones pràctiques en matèria de conciliació posades en marxa en altres Ajuntaments o Administracions Públiques per part de l'Administració de personal i la Junta de personal.

_ Nombre i tipus de dades i bones pràctiques difoses
_ Celebració de la jornada sobre les bones pràctiques en matèria de conciliació posades en marxa en altres Ajuntaments o Administracions Públiques.

Objectiu 1.16. Previndre l'acaçament sexista en el treball.

_ Protocol implantat.

Objectiu 1.17. Establir mesures de seguretat a les treballadores exposades a situacions de risc de dany físic, sexual o psicològic.

_ Nombre de mesures de seguretat implantades i nombre de llocs més segurs amb relació als riscos de dany físic, sexual i psicològic.

Àrea 2: Cultura i Esport.

Objectiu 2.1: Diversificar l'oferta i la pràctica esportiva possibilitant l'accés de les dones a la pràctica d'esports tradicionalment masculins i d'homes a la pràctica d'esports tradicionalment femenins.

_ Percentatge de dones federades en pràctiques esportives tradicionalment masculines.
_ Percentatge d'homes federats en pràctiques esportives tradicionalment femenines.

Objectiu 2.2: Incrementar el percentatge de dones que practiquen esport i les seues possibilitats d'elecció de la pràctica esportiva en funció dels seus interessos.

_ Nombre de dones que practiquen esport segons modalitat.
_ Horaris i tipus d'oferta esportiva.
_ Nombre d'actuacions desenvolupades per a incrementar el percentatge.

Objectiu 2.3: Incrementar la presència de les dones en els espais mediàtics a fi de visibilitzar la seua presència en les activitats culturals i esportives en condicions d'igualtat i afavorir el seu apoderament.

_ Nombre i temàtiques dels espais dedicats a dones.
_ Nombre d'actuacions realitzades per a la visibilització de les dones.

Objectiu 2.4: Realitzar una planificació i execució d'activitats culturals, d'esport i de temps lliure, per part de les associacions del municipi, des de la perspectiva de gènere.

_ Nombre i tipus d'actuacions.

Àrea 3: Educació.

Objectiu 3.1: Sensibilitzar i fomentar als centres educatius per a la integració de la coeducació en els seus programes.

_ Grau de sensibilitat percebuda.
_ Nombre i tipus d'actuacions dutes a terme.

Objectiu 3.2: Incrementar la coresponsabilitat en el treball domèstic i d'atenció de les xiques i els xics.

_ Grau de sensibilitat percebuda.
_ Nombre i tipus d'actuacions dutes a terme.

Objectiu 3.3: Millorar la formació de persones adultes que s'oferix en el municipi.

_ Nombre de dones formades.
_ Nombre i tipus de cursos.

Objectiu 3.4: Augmentar la participació de dones en els cicles de Formació Professional i/o Tallers d'Ocupació, especialment els tradicionalment masculins.

_ Nombre de dones.
_ Nombre i tipus d'actuacions.

Àrea 4: Treball.

Objectiu 4.1: Millorar l'empleabilitat i la qualitat d'ocupació de les dones del municipi.

_ Tipus d'ocupació generat segons sexe.

Objectiu 4.2: Disminuir la desigualtat quantitativa entre dones i homes en ocupacions tècniques de sectors punta amb alt contingut tecnològic i de coneixement, augmentant la participació de les dones.

_Nombre de dones i homes en ocupacions tècniques.
_Nombre i tipus d'actuacions i nombre de participants desglossat per sexe.

Objectiu 4.3:. Disminuir la desigualtat quantitativa entre dones i homes en ocupacions de component tècnic de sectors agrícoles tradicionals, augmentant la participació de les dones.

_Nombre de dones i homes en ocupacions tècniques.
_Nombre i tipus d'actuacions i nombre de participants desglossat per sexe

Objectiu 4.4: Disminuir la desigualtat quantitativa existent entre dones i homes en la utilització del temps dedicat a les tasques domèstiques i de cures.

_Nombre d'hores dedicades a les tasques domèstiques i de cures segons sexe.
_Nombre i tipus d'actuacions i nombre de participants desglossat per sexe.

Objectiu 4.5: Crear condicions per a possibilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

_Nombre i tipus de mesures per a la conciliació existents i de nova creació.
_Nombre i tipus d'actuacions i nombre de participants desglossat per sexe.

Objectiu 4.6: Fomentar l'ocupació de les dones en l'àmbit rural.

_ Nombre i tipus d'actuacions i nombre de participants desglossat per sexe.
_ Taxa d'activitat, ocupació i desocupació i tipus de treballs realitzats.

4.7. Promoure el principi d'igualtat i no discriminació entre dones i homes a través d'iniciatives de Responsabilitat Social Corporativa.

_ Nombre d'accions positives realitzades.
_ Nombre de convenis col·lectius amb clàusules de no discriminació.

Àrea 5: Inclusió Social i Salut.

Objectiu 5.1: Respondre amb criteris de coordinació, qualitat i eficàcia a les demandes d'atenció, assistència i protecció a víctimes de maltractament i agressions sexuals a través de la implantació dels protocols locals d'actuació davant del maltractament domèstic i agressions.

_ Existència del Protocol Local de Violència de Gènere.
_ Nombre i tipologia d'actuacions.

Objectiu 5.2: Incrementar el coneixement de la situació de les dones que patixen discriminació múltiple en el municipi.

_ Necessitats i problemàtiques detectades.

Objectiu 5.3: Conéixer la situació dels col·lectius en risc d'exclusió del municipi des de la perspectiva de gènere.

_ Necessitats i problemàtiques detectades.

Objectiu 5.4: Millorar el servici de ginecologia dins del municipi.

_ Avanços detectats en el servici.

Objectiu 5.5: Sensibilitzar al municipi en temes de salut general, fomentant la salut de les xiquetes, adolescents i dones adultes.

_ Actuacions realitzades.
_ Grau de sensibilització.

Àrea 6: Urbanisme i Medi Ambient.

Objectiu 6.1: Identificar i aplicar criteris de planificació i disseny de la ciutat destinats a facilitar la conciliació de la vida familiar, personal i laboral.

_ Nombre i tipus de criteris introduïts.

Objectiu 6.2: Conéixer les necessitats de les dones i dels homes de l'àmbit rural.

_ Necessitats i problemàtiques detectades.

Objectiu 6.3: Identificar els llocs dels municipis en què les dones se senten insegures a fi d'implementar mesures per a la seua neutralització. Establir criteris per a evitar el sorgiment de nous llocs en què les dones se senten insegures.

_ Nombre i tipus de punts detectats.
_ Mesures per a la seua neutralització.

Objectiu 6.4: Equilibrar el reconeixement social de les aportacions realitzades per dones i homes que es realitza a través d'elements urbans (noms de carrers, places, monuments, etc.).

_ Nombre d'elements urbans amb nom de dona (existents i de nova creació).

I Pla Transversal d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de Pedreguer 2012-2016.

Manual per a la utilització de llenguatge no sexista en l'Administració.

El I Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de l'Ajuntament de Pedreguer, arreplega entre les seues accions, la revisió del llenguatge que s'utilitza en l'Administració Municipal, dins del compromís de l'Ajuntament amb la consecució de la Igualtat d'Oportunitats.

Proposant-se com a objectiu la utilització, en els documents que emanen del propi Ajuntament, d'un llenguatge que respecte, que no denigre, que faça visible i no oculte la presència i la participació de les dones en la societat actual.

El sistema lingüístic del castellà oferix possibilitats perquè no es produïsca discriminació sexual en el seu ús. Hi ha múltiples recursos lingüístics que no requerixen desplegar contínuament, es tracta d'utilitzar estratègies, recursos que posseïx la nostra llengua i que no falten a la gramàtica.

ÚS DE GENÈRICS REALS

Es tracta de noms, que en la seua forma femenina o masculina, designen de forma real a dones i a homes.

EXPRESSIÓ AMBIGUA O SEXISTA	EXPRESSIÓ NO SEXISTA
Els funcionaris	El funcionariat
Els empresaris	L'empresariat
Els alumnes	L'alumnat
Els ciutadans	La ciutadania
Els electors	L'electorat
Els professors	El professorat

ÚS DE NOMS ABSTRACTES D'ACCIONS O QUALITATS

Pot resultar pràctic fer referència al càrrec que ostenta, professió…

EXPRESSIÓ AMBIGUA O SEXISTA	EXPRESSIÓ NO SEXISTA
Tutor	Tutoria
Cap	Direcció
Director	Direcció
Diplomat	Diplomatura

ANTEPOSAR LA PARAULA PERSONA A L'EXPRESSIÓ SEXISTA O DISCRIMINATÒRIA

EXPRESSIÓ AMBIGUA O SEXISTA	EXPRESSIÓ NO SEXISTA
Minusvàlid	Persona discapacitada
Emprenedor	Persona emprenedora
Sol·licitant	Persona sol·licitant
Immigrant	Persona immigrant/població immigrant
Els interessats	Les persones interessades
Els majors	Les persones majors
Els polítics	La classe política
Els regidors	La corporació municipal
El demandat	La part demandant

ÚS DELS DOS GÈNERES GRAMATICALS: DOBLES FORMES

No dupliquem el llenguatge pel fet d'utilitzar les formes femenina i masculina per a anomenar un grup mixt, ja que duplicar és fer una còpia igual a una altra i este no és el cas.

EXPRESSIÓ AMBIGUA O SEXISTA	EXPRESSIÓ NO SEXISTA
Treballadors	Treballadores i Treballadors
Consumidors	Consumidores i consumidors
Adjudicataris	Adjudicatàries i adjudicataris

En els casos en què es crega necessari acompanyar el substantiu per un article ha de tindre's en compte que este ha d'aparéixer també en les formes femenina i masculina.

EXPRESSIÓ AMBIGUA O SEXISTA	EXPRESSIÓ NO SEXISTA
Els desocupats	Les desocupades i els desocupats
Els propietaris	Les propietàries i els propietaris
Els beneficiaris	Les beneficiàries i els beneficiaris

Els noms amb gènere comú no es dupliquen, encara que sí que han d'aparéixer en les formes femenina i masculina els articles que els acompanyen.

EXPRESSIÓ AMBIGUA O SEXISTA	EXPRESSIÓ NO SEXISTA
El denunciant	El/la denunciant
El titular	El/la titular

Hem de recórrer a fórmules de desdoblament només quan no trobem un altre recurs.

OMETRE ELS DETERMINANTS I PRONOMS AMB MARCA DE GÈNERE

EXPRESSIÓ AMBIGUA O SEXISTA	EXPRESSIÓ NO SEXISTA
Els funcionaris i contractats van assistir a…	Funcionariat i personal contractat van assistir a…

SUBSTITUIR ELS DETERMINANTS PER ALTRES SENSE MARCA DE GÈNERE: cada, qualsevol…

EXPRESSIÓ AMBIGUA O SEXISTA	EXPRESSIÓ NO SEXISTA
Els sol·licitants deuen……	Cada sol·licitant deu…

RECÓRRER A PRONOMS SENSE MARCA DE GÈNERE.

EXPRESSIÓ AMBIGUA O SEXISTA	EXPRESSIÓ NO SEXISTA
Els que participen han d'abonar…	Cada participant ha d'abonar…

ELUDIR EL SUBJECTE, SUBSTITUINT-HO PER ESTRUCTURA AMB "SE".

EXPRESSIÓ AMBIGUA O SEXISTA	EXPRESSIÓ NO SEXISTA
El sol·licitant haurà d'omplir l'imprés	S'omplirà l'imprés. Omplirà l'imprés. A omplir.

ÚS DE LES BARRES

Este recurs és molt habitual en l'Administració i en les entitats financeres, així es veu CIF/NIF, compte corrent/compte d'estalvi; mon/nostre compte, etcètera. La seua finalitat és estalviar espai en el document administratiu (impresos, instàncies, formularis). Però no ha d'usar-se en un text ampli per al que estan més indicades les propostes anteriors.

EXPRESSIÓ ANDROCÉNTRICA I SEXISTA	EXPRESSIÓ NO SEXISTA
El senyor	En/na
Fill	Filla/o
Candidat	Candidata/o

En alguns documents administratius s'observa l'intent d'evitar l'ús sexista del llenguatge per mitjà del recurs de les barres. No obstant, a l'utilitzar articles precedint al nom estos també han d'aparéixer en forma de barres per a garantir la concordança gramatical.

EXPRESSIÓ INCORRECTA	EXPRESSIÓ CORRECTA
El xiquet/a	El/la xiquet/a

En els casos de substantius el morfema de gènere dels quals és l'article, s'inclouran les dos formes de l'article.

EXPRESSIÓ AMBIGUA	EXPRESSIÓ PRECISA
El Pacient	El/la pacient
Del representant	Del/ de la representant
Els components	Les/els components

ÚS DE PRONOMS

Convé evitar l'ús del, els, aquell o aquells seguits del relatiu, per a això pot utilitzar-se qui, els que, etc.

EXPRESSIÓ AMBIGUA O SEXISTA	EXPRESSIÓ NO SEXISTA
Serà el jutge el que determine	Qui jutge serà qui determine

ÚS DEL SÍMBOL @

La @ no és un signe lingüístic. El seu ús no és recomanable, sobretot donada la varietat de recursos que oferix la llengua per a evitar un ús no sexista del llenguatge, però en anuncis i publicitat encara és quelcom cridaner.

CÀRRECS PÚBLICS

Les persones que ocupen les diferents regidories són homes o dones, i no obstant és freqüent trobar un ús androcèntric en la forma de referir-se a regidores i regidors. El mateix ocorre amb les direccions de servici que solen aparéixer en la forma masculina.

Exemples:

El Regidor. El Cap de Servici.

Signat. (Nom i cognoms d'una dona). Signat. (Nom i cognoms d'una dona).

Cal tindre en compte que en estos casos s'està cometent un error de concordança gramatical. Ja que se sap que la regidora és una dona i a més porta el seu nom i cognoms no podem referir-nos a ella en masculí, ni encara que es pretenga interpretar com masculí genèric.

És molt freqüent que en els documents administratius es faça referència a estos càrrecs o es demande la seua firma. Davant d'estes situacions es proposen diverses alternatives.

UTILITZAR NOMS GENÈRICS

EXPRESSIÓ ACTUAL	PROPOSTA D'EXPRESSIÓ
Alcalde	Alcaldia
Regidor	Regidoria
Cap de Servici	Direcció de Servici
Tresorer	Tresoreria
Interventor	Intervenció
Secretari	Secretaria

Pot donar-se el cas que, per raons administratives, siga inadequada la utilització de noms abstractes, llavors s'utilitzarà la solució més adequada segons els casos. Si es tracta de targetes de visita es posarà el càrrec en femení o masculí, com corresponga; si és una convocatòria per a alcaldes i alcaldesses s'usaran els dos termes o si es tracta d'una circular per a les direccions de servici s'optarà bé pel genèric, bé per les dos formes.

EXPRESSIÓ ACTUAL	PROPOSTA D'EXPRESSIÓ
Alcalde	alcalde-alcaldessa
Regidor	regidor-regidora
Cap de Servici	Cap de Servici
Tresorer	tresorer-tresorera
Interventor	interventor-interventora
Secretari	secretari-secretària

REDACCIÓ *AD HOC* DELS DOCUMENTS

Cal saber si la persona responsable del càrrec públic a què es vol fer referència en el document a elaborar és una dona o un baró. Esta proposta està molt indicada per als documents tancats, és a dir, aquells redactats per a casos concrets, com poden ser cartes, notificacions, i altres documents concrets. Ha de prestar-se especial atenció a l'antefirma, ja que en alguns documents administratius s'observa que l'antefirma no es correspon amb el sexe de la persona que firma a continuació.

FUNCIONARIAT

EXPRESSIÓ ACTUAL	PROPOSTA D'EXPRESSIÓ
El funcionari	La funcionària o el funcionari(dobles formes)
El tècnic municipal	El personal tècnic municipal (genèric)
L'encarregat d'obra	La persona encarregada d'obra (anteposar persona)
Inspectors	Inspecció municipal (nom abstracte)
El coordinador	Coordinació (nom abstracte)

Carreres, professions, oficis i titulacions

Malgrat la creixent presència de les dones en el mercat laboral i encara més en l'àmbit formatiu, l'un i l'altre estan fortament masculinitzats i això es reflectix en els escrits de l'administració on les titulacions i professions apareixen, majoritàriament, marcades de manera sexista.

Tractant d'evitar esta discriminació es va aprovar l'*Orde de 22 de març de 1995 del Ministeri d'Educació i Ciència* que adequa la denominació dels títols acadèmics oficials a la condició masculina o femenina dels que els obtinguen.

1. Títols previstos en la llei orgànica 1/1990, de 3 d'octubre d'ordenació general del sistema educatiu.

ANTERIOR	ACTUAL
Graduat en educació secundària	Graduada en educació secundària
Tècnic	Tècnica
Tècnic superior	Tècnica superior
Batxiller	Batxiller

2. Títols universitaris.

ANTERIOR	ACTUAL
Diplomat	Diplomada
Enginyer Tècnic	Enginyera tècnica
Arquitecte tècnic	Arquitecta tècnica
Graduat Social	Graduada Social
Mestre	Mestra
Doctor Enginyer	Doctora enginyera

3. Títols postgrau professor especialitzat.

ANTERIOR	ACTUAL
Professor especialitzat	Professora especialitzada
Metge especialista	Metgessa especialista
Infermer especialista	Infermera especialista

4. Títols esportius tècnic esportiu elemental.

ANTERIOR	ACTUAL
Tècnic esportiu elemental	Tècnica esportiva elemental
Tècnic esportiu de base	Tècnica esportiva de base
Tècnic esportiu superior	Tècnica esportiva superior

Per tant, caben diverses solucions per a evitar el fals masculí genèric:

EXPRESSIÓ SEXISTA	EXPRESSIÓ NO SEXISTA
Pintor	Pintor o pintora
Tècnic mediambiental	Tècnica/o mediambiental
Llicenciat en Dret	Persona amb llicenciatura en Dret
Diplomat en Magisteri	Persona diplomada en Magisteri
Monitors	Monitores i monitors

TRACTAMENTS

Especial atenció ha de tindre's amb les formes de tractament que apareixen en els documents administratius de caràcter tancat la redacció dels quals és personalitzada, cartes per exemple, on no es coneix la persona a qui el text va destinat. La concordança gramatical ha de ser la correcta.

EXPRESSIÓ INCORRECTA	EXPRESSIÓ CORRECTA
Sr.	En/na

L'expressió Senyoreta no és correcta ja que presenta la dona manifestant el seu estat civil, i presenta asimetria en el tractament amb l'expressió en masculí, Senyoret.

ALTRES PROPOSTES

- No fer constar dades amb doble significat en homes i en dones, si no cal als efectes i finalitat del document, com ara: estat civil, edat, persones a càrrec seu.
- L'ús del cognom del marit per la dona casada precedit de Senyora de…, denota vincule de dependència, pertinença i supeditació a l'home.
- El concepte de "cap de família" és una denominació obsoleta actualment.
- Quan la dona no se cita per si mateixa sinó per la seua relació amb l'home com principal actor del document o la cita en qüestió.

Exemple: Immoble propietat de D… i la seua esposa Sra…
En este cas si ambdós cònjuges són cotitulars de la propietat, la cita de la dona com "esposa" i de l'home com primer titular situa la dona en un pla de supeditació, pertinença o dependència. A efectes legals, només és pertinent saber que es tracta de dos copropietaris, no de la seua relació.

REGLA D'INVERSIÓ

Per a comprovar si un text incorre en sexisme lingüístic s'aplicarà la regla de la inversió, consistent a substituir la paraula dubtosa pel seu corresponent gènere oposat. Si la frase resulta inadequada, és que l'enunciat primer és sexista, devent en conseqüència canviar-ho".

MARC NORMATIU SOBRE L'ÚS NO SEXISTA DEL LLENGUATGE

UNESCO:
- Resolució 14.1 (1987) Reunió 24, Paràgraf 2.
- Resolució 109 (1989) Reunió 25, Paràgraf 3.

UNIÓ EUROPEA:
- Recomanació del Consell de Ministres (1990):"Eliminació del llenguatge sexista".

ESTAT ESPANYOL:
- Orde per a adequar la denominació dels títols oficials (1995).
- Llei Orgànica 3/2007 per a la Igualtat efectiva de dones i Homes (2007).

• Acció positiva.

Són mesures específiques, a favor de les dones, per a corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes, a fi de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat.

Tals accions, que seran aplicables mentres subsistisquen les dites situacions, hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas.

• Assetjament Sexual.

Comprén tot comportament sexual, verbal o físic, no desitjat per la persona assetjada, dut a terme en distints espais de la vida quotidiana, aprofitant-se d'una situació de superioritat o camaraderia i que repercutix en les condicions de l'entorn fent-les hostils, intimidatòries i humiliants.

L'assetjament sexual és una expressió més de les relacions de poder que exercixen els Homes sobre les dones.

• Anàlisi per gènere.

Estudi de les diferències de condicions, necessitats, índexs de participació, accés als recursos i desenvolupament, control d'actius, poder de presa de decisions, etc. entre Homes i dones degudes als rols que tradicionalment se'ls han assignat.

• *Coeducació*.

Mètode d'intervenció educatiu que va més enllà de l'educació mixta i les bases del qual s'assenten en el reconeixement de les potencialitats i individualitats de xiquetes i xiquets, independentment del seu sexe. La coeducació és, per tant, educar des de la igualtat de valors de les persones.

La Llei General d'Ordenació del Sistema Educatiu (LOGSE) establix com a normatiu el principi de no discriminació per raó de sexe i com a principi educatiu la formació en igualtat entre els sexes i el rebuig de tota forma de discriminació.

• *Conciliació*.

Suposa propiciar les condicions per a aconseguir un adequat equilibri entre les responsabilitats personals, familiars i laborals.

No obstant, és un concepte que, tradicionalment ha aparegut lligat, en exclusiva, a les dones, per la qual cosa és necessari transcendir el seu significat per a aconseguir una autèntica "coresponsabilitat", prestant especial atenció als drets dels homes en esta

matèria, evitant que les dones siguen les úniques beneficiàries dels drets relatius a cura de fills i altres persones dependents, ja que l'assumpció en solitari, per part de les mares, d'estos drets entra en col·lisió amb el seu dret d'accedir i romandre en l'ocupació.

• ***Coresponsabilitat.***

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

• Democràcia Paritària.

Forma d'organització social i política en què hi ha igualtat en participació i drets dels distints col·lectius que componen la societat i que han de formar part dels òrgans decisoris i de govern.

El concepte Democràcia Paritària, es definix, operativament, com una representació equilibrada d'homes i dones, de manera que cap dels dos sexes tinga una presència major al 60% ni menor al 40%.

• Desagregació de dades per sexe.

Comporta l'arreplega i desglossament de dades i, d'informació estadística, per sexe. Això permet una anàlisi comparativa de qualsevol qüestió, tenint en compte les especificitats del gènere

• Discriminació Directa.

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

• Discriminació Horitzontal.

Significa que a les dones es facilita l'accés a ocupacions o estudis que es pressuposen típicament femenins, servicis o indústries de menor desenvolupament, alhora que troben obstacles i dificultats per a assumir ocupacions que, socialment, es continuen considerant masculines, lligades a la producció, la ciència i els avanços de les tecnologies.

• Discriminació Indirecta.

Es considera discriminació indirecta per raó de sexe la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa a persones d'un sexe en desavantatge

particular respecte a persones de l'altre, llevat que la dita disposició, criteri o pràctica, puguen justificar-se objectivament en atenció a una finalitat legítima
i que els mitjans per a aconseguir la dita finalitat siguen necessaris i adequats.

• Discriminació Vertical.

És també coneguda com "sostre de vidre" i és aquella que establix límits a les possibilitats d'ascens laboral de les dones. Este fenomen reconeix que es registra una democratització en l'accés a diversos llocs de treball per part de les dones, però advertix que els llocs relacionats amb les possibilitats de decisió continuen sent patrimoni dels homes.

• Diversitat de Gènere.

Planteja la necessitat incorporar els valors de gènere com un mode útil d'abordar la complexitat i ambigüitat de diferents entorns. Les dones no són considerades com un grup desfavorit, com un col·lectiu, que reivindica drets, sinó com a subjectes que tenen valors que aportar a la societat, en general.

• Apoderament.

Terme encunyat en la Conferència Mundial de les Dones en Beijing (Pequín), en 1995, per a referir-se a l'augment de la participació de les dones en els processos de presa de decisions i accés al poder. Actualment, esta expressió comporta també una altra dimensió: la presa de consciència del poder que, individual i col·lectivament, ostenten les dones i que té a veure amb la recuperació la seua pròpia dignitat com a persones.

• Feminisme.

Moviment que exigix per a les dones els mateixos drets que per als homes.

• Igualtat d'Oportunitats.

Principi que pressuposa que homes i dones tinguen les mateixes garanties de participació plena en totes les esferes.

És un concepte bàsic per a l'aplicació de la perspectiva de gènere, ja que es busca beneficiar per igual a homes i dones, perquè estos i estes puguen desenvolupar plenament les seues capacitats i millorar les seues relacions (tant entre ambdós sexes, com també, amb l'entorn que els rodeja).

• Impacte de gènere.

Consistix a identificar i valorar els diferents resultats i efectes d'una norma o una política pública en l'un i l'altre sexe, a fi de neutralitzar els mateixos per a evitar els seus possibles efectes discriminatoris.

• Indicadors de gènere.

Variables d'anàlisi que descriuen la situació de les dones i homes en la societat. El coneixement de la realitat social, laboral, formativa, econòmica des d'una perspectiva de gènere, requerix la utilització d'estos indicadors que faciliten la comparació entre la presència de dones i homes i identifica diferències que poden alimentar estereotips.

• Informe d'Impacte de gènere.

Els informes d'impacte de gènere són una ferramenta per a la intervenció a favor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes des de les polítiques generals.

Constituïxen un mecanisme bàsic d'implantació i desenvolupament de l'estratègia de Transversalitat, d'ací que les distintes lleis d'Igualtat consideren que les diverses disposicions administratives (decrets, lleis, ordes, etc.) han de ser acompanyades del corresponent informe d'impacte de gènere.

• Masclisme.

Comportament de desvaloració cap a les dones. Respon a una forma particular d'organitzar les relacions entre els gèneres. Es caracteritza per l'èmfasi en la virilitat, la força i el desinterés respecte als assumptes domèstics per part dels barons. La desigual distribució de l'exercici del poder sobre altres o altres conductes conduïx a la asimetria en la relació entre ambdós.

• Mesures d'acció positiva.

Mesures específiques per a garantir la participació de les dones en tots els aspectes de la vida i equilibrar i compensar les diferents situacions de partida d'elles respecte als homes.

• Patriarcat.

Literalment significa "govern dels pares" però les interpretacions crítiques des del feminisme es referixen a ell com un sistema o organització social de dominació masculina sobre les dones que ha anat adoptant distintes formes al llarg de la història.

• Perspectiva de gènere.

Prendre en consideració i prestar atenció a les diferències entre dones i homes en qualsevol activitat o àmbit claus en una política.

• Política d'Igualtat.

Igualtat d'oportunitats significa garantir que dones i homes puguen participar en diferents esferes (econòmica, política, participació social, de presa de decisions…) i activitats (educació, formació, ocupació…) sobre bases d'igualtat.

Les polítiques d'igualtat d'oportunitats són aquelles que incorporen la perspectiva de gènere en la planificació, desenvolupament i avaluació de les polítiques generals

• Sistema sexe-gènere.

Mentres el sexe fa referència a la diferència biològica existent entre dos individus, el gènere és una construcció sociocultural, que definix característiques emocionals, intel·lectuals i de comportament, pel fet de pertànyer a algun dels dos gèneres: masculí o femení.

El procés de socialització (aprenentatge de patrons culturals i socials que permeten integrar-se en un grup social) és diferent segons el sexe, assignant models (culturals i socials) diferents per a les dones i per als Homes, en funció del tradicionalment establit per als uns i els altres, en funció, en definitiva, de models impostos.

• Transversalitat.

Suposa la integració de la perspectiva de gènere en el conjunt de polítiques, considerant, sistemàticament, les situacions, prioritats i necessitats respectives de dones i homes, amb vista a promoure la igualtat entre ambdós sexes i tenint en compte, activa i obertament, des de la fase de planificació, els seus efectes en les situacions respectives d'unes i altres quan s'apliquen, supervisen i avaluen.

• Violència de Gènere.

La violència de gènere es manifesta com el símbol més brutal de la desigualtat existent en la nostra societat.

Es tracta d'una violència que es dirigix sobre les dones pel fet mateix de ser-ho, per ser considerades, pels seus agressors, faltats dels drets mínims de llibertat, respecte i capacitat de decisió.