

**MANUAL DE ELABORACIÓN  
DE PLANES MUNICIPALES  
DE IGUALDAD  
DE OPORTUNIDADES**





# MANUAL DE ELABORACIÓN DE PLANES MUNICIPALES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES





# Índice

9	Introducción
11	01. Legislación en materia de igualdad de género. Breve análisis
13	02. Definición, Compromiso y Principio rector de las políticas públicas
13	2.1. Definición
15	2.2. Compromiso
16	2.3. Principio rector de las políticas públicas: Transversalidad o “Mainstreaming” de Género
21	03. Fases de Elaboración
23	04. Empezamos. Pasos previos y Diagnóstico
27	05. Tomamos decisiones: diseñamos el Plan de acción
29	5.1. Herramientas de trabajo
33	06. Posibles áreas de intervención
33	6.1. Área de Empoderamiento:
33	6.1.1. Subárea de Autonomía personal: Formación, Empleo y Vivienda
36	6.1.2. Subárea de Participación y Promoción del Asociacionismo
38	6.2. Área de Corresponsabilidad y Nuevos Usos del Tiempo
39	6.3. Área de Cultura, Educación y Tiempo Libre
43	6.4. Área de medios de comunicación y uso no sexista del lenguaje
45	6.5. Área de Salud e Inclusión Social
49	6.6. Área de Prevención y Eliminación de la Violencia de Género
51	6.7. Área de Medio Ambiente, Urbanismo y Entorno Público
55	07. Implantación, Seguimiento y Evaluación
61	08. Glosario términos
65	09. Fuentes bibliográficas





## Introducción

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho universal. Las políticas de promoción de dicha igualdad consolidan una sociedad más justa, solidaria, estable y honesta. Una sociedad que mejorará la calidad de vida y las relaciones interpersonales de sus integrantes.

Eliminando los estereotipos y roles que tradicionalmente les han sido asignados, impulsaremos la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres en la esfera pública y privada elevando la calidad de vida de todo el conjunto de la sociedad.

Consecuentemente, la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres es un eje vertebral de las políticas de Igualdad de la Generalitat.

En este sentido, el Consell ha elaborado e implantado políticas de igualdad creando nuevos instrumentos jurídicos caracterizados por su transversalidad, consistente en la implicación de todos sus órganos y departamentos a fin de facilitar la incorporación de las mujeres, de forma activa, en nuestra sociedad.

Pero todo este esfuerzo llevado a cabo no serviría de nada sin la participación y cooperación de las entidades locales, siendo imprescindible que las mismas adopten una estrategia basada en la promoción y establecimiento de medidas de acción positiva en

aquellos ámbitos en los que se detecte una mayor brecha de género.

Por ello, se ha elaborado este manual, con el fin de proporcionar una herramienta útil y accesible a los ayuntamientos, para que puedan elaborar e implantar Planes Municipales de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

# EL PLAN.

## ÁREAS Y MEDIDAS

# 01

## LEGISLACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO. BREVE ANÁLISIS

### Normativa Autonómica

El artículo 11 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, determina que la Generalitat velará, en todo caso, para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones. A estos efectos se garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral.

El artículo 33.3 k) de la Ley 8/2010, de 23 de junio, de la Generalitat, de Régimen Local de la Comunitat Valenciana, reconoce que los municipios valencianos tienen competencias propias en la promoción de políticas que permitan avanzar en la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

El artículo 4.1 de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, establece que los poderes públicos valencianos adoptarán las medidas apropiadas para modificar los patrones socio-culturales de conducta asignados en función del género, con la finalidad de eliminar los prejuicios, los usos y las costumbres de cualquier índole basados en la idea de inferioridad o en funciones estereotipadas de mujeres y hombres contrarias al principio de igualdad.

En la Ley 4/2012, de 15 de octubre, de la Generalitat, por la que se aprueba la Carta de Derechos Sociales de la Comunitat Valenciana, se establece el conjunto de principios, derechos y directrices que informan la actuación pública de la Generalitat en el ámbito de la política social, siendo expresión de la convivencia social de los valencianos y las valencianas.

### Normativa Estatal

El artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

La Ley Orgánica 3/2007, para Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, nace con la vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres.

Realiza una proyección del principio de igualdad que abarca distintos ámbitos, en los que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad. De ahí la consideración de la dimensión transversal de la igualdad, seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio, como principio fundamental.

La Ley se refiere a la generalidad de las políticas públicas en España, tanto estatales, como autonómicas y locales.

### Normativa Europea

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

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

### Normativa Internacional

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede resaltar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

En la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la igualdad entre mujeres y hombres está consagrada ya en su constitución y proyectada en las normas internacionales del trabajo. Los cuatro convenios clave de la OIT son: el Convenio sobre igualdad de remuneración, el Convenio sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares y el Convenio sobre la protección de la maternidad.

# 02

## DEFINICIÓN, COMPROMISO Y PRINCIPIO RECTOR DE TODO PLAN DE CALIDAD

### 2.1. Definición

Un PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (en adelante PMIO), es un Plan de acción recogido en un documento, tras la evaluación de los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación. El documento incluirá una serie de acciones y medidas, con el objetivo de lograr en el municipio la incorporación de las políticas de igualdad necesarias para alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Supone un compromiso por parte de la corporación local, que se ha de concretar en unos objetivos y acciones a desarrollar, acotado en el tiempo, y dotado de los medios y recursos necesarios para su puesta en marcha.

Este compromiso parte de la voluntad política. Para su materialización, es recomendable la creación de un equipo de trabajo o Comisión de Igualdad, cuya finalidad será la de impulsar, coordinar y velar por el cumplimiento del plan.

Como todo Plan de Acción, un PMIO es un proceso dinámico y flexible que debe estar sujeto a sistemas de evaluación y seguimiento, que le permitan adaptarse a la realidad cambiante y características de los diferentes municipios.

– Dinámico: su aplicación es progresiva y por ello puede estar sujeto a cambios durante su período de vigencia.

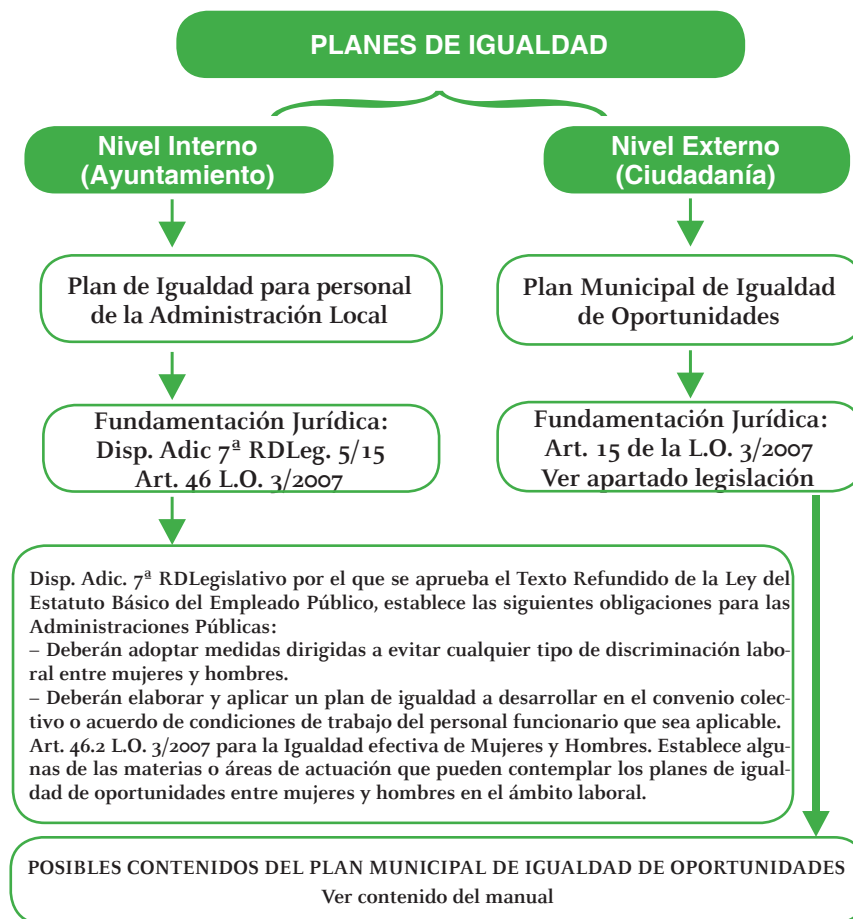
– Flexible: adaptable a las circunstancias, características, limitaciones, necesidades y posibilidades de cada municipio.

Por otra parte, es importante diferenciar un PMIO de un Plan de Igualdad para empleados y empleadas del Ayuntamiento. El primero, va dirigido a lograr la igualdad real en el ámbito del municipio con repercusión en la ciudadanía, mientras que el segundo se dirige a promover la igualdad para el personal empleado en la entidad.

Esta diferenciación es importante puesto que aunque confluyen en ciertas estructuras, en las diferentes fases de desarrollo de estos planes, hay variación en cuanto a colectivos implicados, diferencias en los grupos de destinatarios y destinatarias de las medidas contenidas en el plan, objetivos a alcanzar, áreas sobre las que se realiza el diagnóstico y, por tanto, áreas sobre las que se hace necesario intervenir, entre otras diferencias.

Las orientaciones de esta guía van destinadas a la puesta en marcha de Planes Municipales de Igualdad de Oportunidades con repercusión en el conjunto de la ciudadanía.

A continuación, a través de un esquema, se explica esta diferencia:



## 2.2. Compromiso

Un PMIO nace del compromiso del Ayuntamiento de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en su municipio. Todas las áreas y concejalías deben implicarse en la elaboración y desarrollo del Plan.

Un PMIO debe ser un trabajo consensuado en el que participen y colaboren, además, agentes sociales, tejido asociativo local, empresariado, sociedad civil, etc.

La plena igualdad de oportunidades requiere del compromiso y el trabajo conjunto de las Administraciones, compromiso que se puede sistematizar en los siguientes puntos:

- Incorporar la perspectiva de género en todas las políticas locales.
- Transmitir valores y actitudes igualitarias que favorezcan la integración sociolaboral de las mujeres.
- Abogar por la implantación de iniciativas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Promocionar el emprendimiento femenino.
- Promover políticas educativas y culturales en clave de igualdad.
- Conseguir la participación de las mujeres en la toma de decisiones sobre asuntos que interesan a toda la ciudadanía.
- Impulsar políticas que tengan en cuenta a las mujeres con mayor riesgo de vulnerabilidad social.
- Promocionar el tratamiento de la imagen no discriminatoria de las mujeres en los medios de comunicación.
- Luchar para erradicar la violencia que se ejerce contra las mujeres, haciendo propio el principio de “Tolerancia Cero” ante la violencia de género.
- Defender la igualdad a través de la cooperación, colaborando con las asociaciones locales.
- Potenciar el tejido asociativo femenino para aumentar la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida.

### 2.3. Principio rector de las políticas públicas: Transversalidad o “Mainstreaming” de Género

#### JUSTIFICACIÓN

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

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

Pero, ¿qué es la transversalidad de género?. La transversalidad es trabajo en equipo, es coordinación, es la implicación de todas las concejalías en la construcción de todo el proyecto de la corporación municipal con un enfoque de género en todas sus actuaciones.

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

Como se verá a lo largo de todo este manual, es imprescindible trabajar con perspectiva de género puesto que es la principal herramienta para poder poner en práctica la transversalidad, ya que permite conocer la manera en que están construidas las diferencias entre mujeres y hombres en un contexto determinado. Para ello se debe analizar la situación de unas y otros tomando el género como principio básico de análisis de la realidad. Se tiene que ser consciente de que el género es una construcción social que tradicionalmente ha propiciado que las mujeres tengan un papel secundario y subordinado al de los hombres en una estructura social claramente patriarcal.

Por lo tanto, para la aplicación de la transversalidad de género en el ámbito municipal se ha de partir de un proceso de autoanálisis cuyo fin será someter las estructuras internas de la administración local a un cambio en su cultura organizacional, que facilite el desarrollo de su labor como



entidad al servicio de la ciudadanía y de los intereses municipales bajo el principio de igualdad de oportunidades en todas sus actuaciones.

A través de este proceso la entidad local se convierte no sólo en promotora de políticas públicas bajo el principio de transversalidad legalmente establecido, sino también en un referente de estructura, funcionamiento y organización igualitaria.

### ¿QUÉ SE NECESITA?

Para que la transversalidad de género sea el principio rector a la hora de poner en marcha cualquier tipo de política municipal, será fundamental:

Transversalidad de género



Herramienta básica

- Cooperación y colaboración entre los distintos niveles tanto políticos como técnicos.
- Cooperación y colaboración entre los distintos ámbitos competenciales municipales.

ENFOQUE o PERSPECTIVA DE GÉNERO: analizando la situación de mujeres y hombres, tomando el GÉNERO como principio estructural.

### ¿CÓMO SE HACE?

Se debe partir de la necesidad de mejorar, transformar o cambiar toda realidad en la actuación municipal que no contemple el impacto diferencial de género. Para ello, será necesario:

- Sensibilización** [ De todo el personal que trabaja en la administración local puesto que es importante que conozcan la necesidad de la integración de la igualdad de oportunidades, y asuman el hecho diferencial y la necesidad de abordarlo desde todos los ámbitos y en todos los aspectos.
- Formación** [ De las personas que intervienen en los procesos de toma de decisiones (personal técnico y político) a través de procesos de formación especializada.
- Innovación** [ Innovar es la vía para avanzar hacia una nueva organización, funcionamiento y toma de decisiones basada en los principios de igualdad de trato y de oportunidades.

### SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN E INNOVACIÓN

Trabajar con transversalidad de género implica un importante esfuerzo de autoanálisis, de conocimiento de la estructura organizativa de la entidad local y de remodelación de aquellos aspectos de la misma que impidan la fluidez, la coordinación, la cooperación y la actuación conjunta de todas las áreas, departamentos y concejalías.

Trabajar con transversalidad de género implica además un conocimiento de la realidad social del entorno más próximo, visto y analizado desde una mirada de género, para lo cual es fundamental no sólo tener acceso a información estadística desagregada por sexo, sino también a la formación necesaria para analizarla con perspectiva de género.

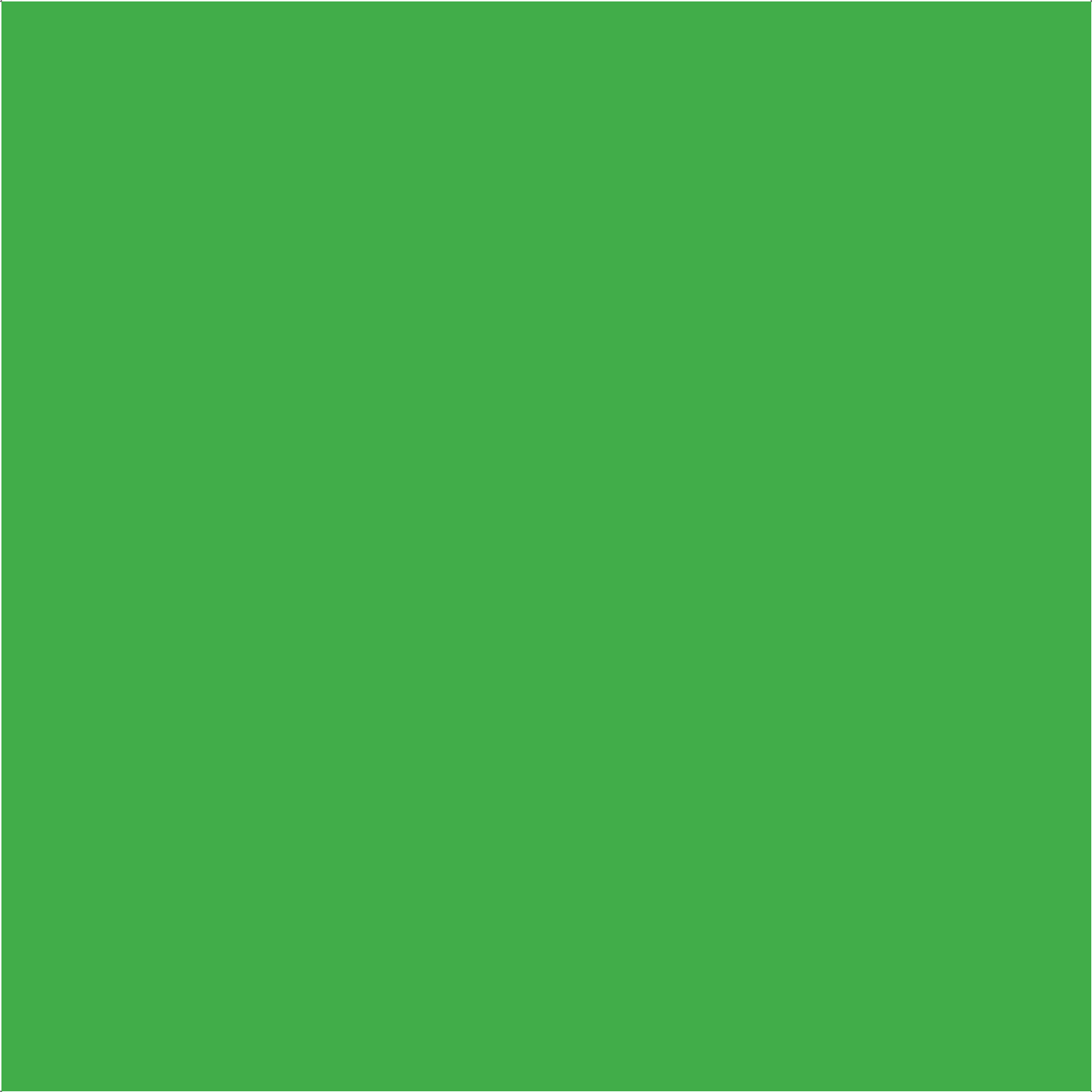
Trabajar con transversalidad de género supone que cada actuación municipal tenga en cuenta el elemento diferenciador entre mujeres y hombres, y su posible incidencia sobre estas actuaciones. Desde la organización de cualquier tipo de actividad, a la programación de la oferta formativa de la

escuela de personas adultas o de la Casa de la Cultura, la aprobación de cualquier ordenanza municipal, la elaboración del presupuesto anual, los procesos de contratación administrativa, etc.

Se debe tener en cuenta que, como Administración al servicio de la ciudadanía, se ha de ser un ejemplo de aquello que se quiere promover y, por tanto, se requiere también un trabajo muy importante en cuanto a:

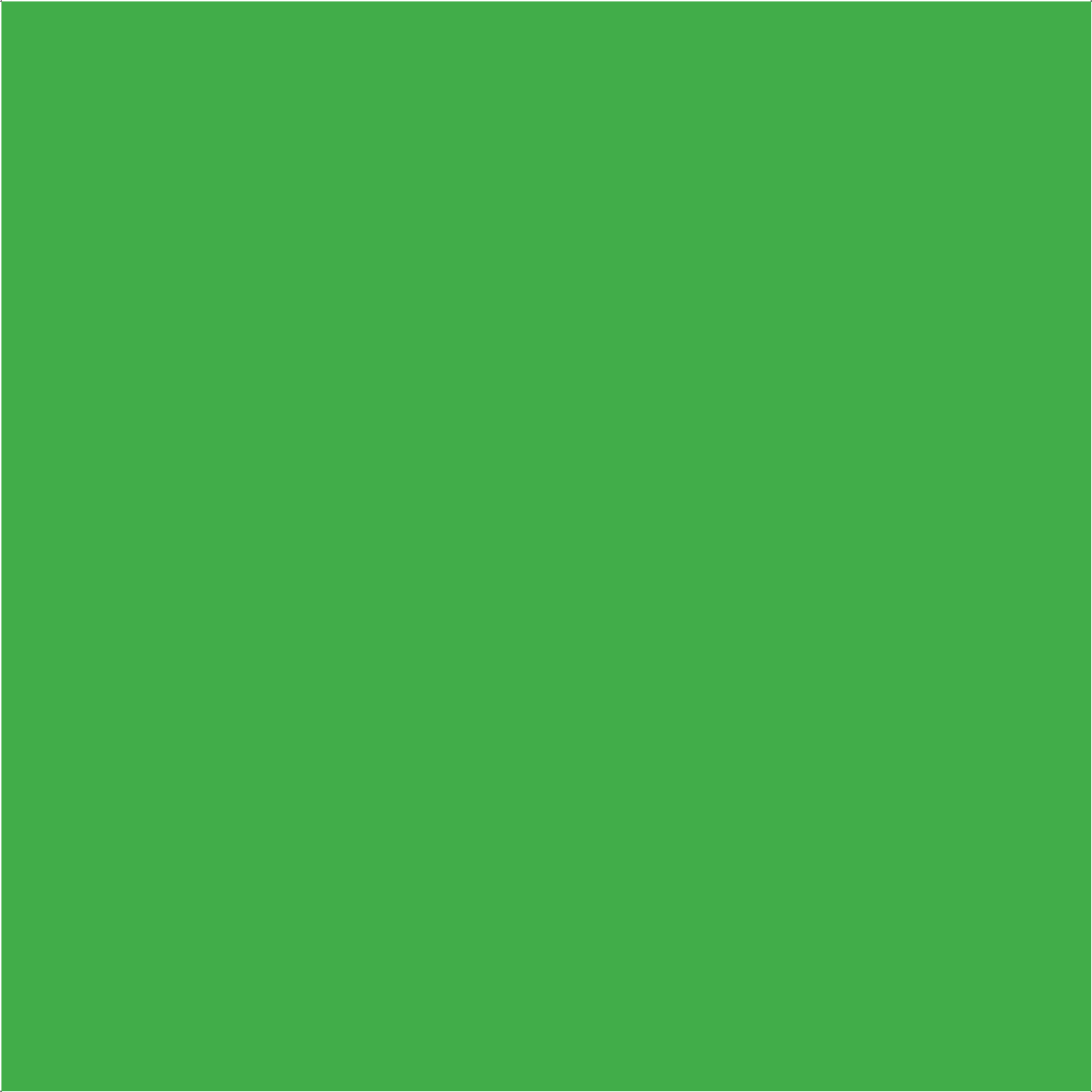
- La revisión de posibles contenidos sexistas en la publicidad de los programas, proyectos o actividades.
- El uso adecuado de un lenguaje no sexista, tanto en la relación con la ciudadanía como en el funcionamiento y comunicación interna.
- La sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres al personal al servicio de la entidad local.
- La incorporación a la entidad de personal formado en materia de género, etc.

La transversalidad de género en el ámbito municipal no se puede considerar como un área específica a trabajar, puesto que no es un hecho aislado, sino un principio rector de la forma de trabajar y entender el trabajo que la administración ha de llevar a cabo para garantizar en su ámbito de actuación la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Lo que tampoco se puede perder de vista es que su aplicación requiere, al igual que cualquier otra área, de un plan de acción, para que esta transversalidad no se quede únicamente en el plano de lo teórico, sino que se materialice en las herramientas, estructuras y cambios necesarios a nivel interno, para que este principio tan importante se convierta, efectivamente, en un hecho, en una realidad que impregne toda la labor de la administración local.



# 03 FASES DE ELABORACIÓN





## 04 EMPEZAMOS. PASOS PREVIOS Y DIAGNÓSTICO

En el momento de implantar políticas de igualdad a nivel local, lo más importante es ACLARAR IDEAS. Es evidente que la mayoría de nuestra sociedad desea la igualdad de género y la erradicación de la violencia de género, pero hasta ahora, aun habiendo avanzado mucho, gracias al empuje de profesionales y personas coherentes y comprometidas, se puede comprobar que las acciones puntuales de concienciación y sensibilización no garantizan cambios de conducta, y que todavía –y más en período de crisis–, las mujeres siguen siendo la parte de la población con mayores cifras de precariedad y con menos recursos para su empoderamiento. Para que una sociedad sea democrática e igualitaria, se ha de tener en cuenta la situación y las necesidades de ambos sexos, pues sólo así se pueden cambiar las estructuras sociopolíticas, para que dentro de la competencia municipal se adopte la transversalidad de género de una forma participativa y realista.

Es responsabilidad de las Administraciones Públicas en general, y de las Administraciones Locales, en particular, velar y aunar esfuerzos para alcanzar esta igualdad real entre mujeres y hombres, pero para ello es imprescindible, entre otros aspectos, realizar acciones concretas ligadas a las necesidades del territorio y su ciudadanía, además de contar con presupuestos económicos adecuados a la realidad social.

La primera decisión que se ha de tomar a la hora de elaborar un PMIO es COMPROMETERSE respecto a qué tipo de trabajo vamos a realizar.

Con la evaluación de los resultados que se desprenda del diagnóstico y las nuevas aportaciones y estudios sobre la situación del municipio, es posible hacer un Plan Municipal de Igualdad personalizado, adaptado a una realidad concreta, con sus características, medios y recursos, con el fin de aplicar políticas con perspectiva de género en todas las concejalías. En este caso, es necesario establecer un trabajo técnico y profesional, contando con:

- a. Personal cualificado en igualdad, para desarrollar un buen diagnóstico y análisis de los datos recabados.
- b. Personal municipal con formación en igualdad tanto a nivel técnico como político.
- c. Compromiso y participación de la ciudadanía en el proyecto.
- d. Ejemplaridad, disponiendo de un Plan de Igualdad del personal del Ayuntamiento.

## LA CLAVE: EL DIAGNÓSTICO Y EL ANÁLISIS DE RESULTADOS

No existe un único método para elaborar un diagnóstico de situación. Es fundamental pensar cuál es el objetivo del mismo, que no es otro que conocer el municipio en el que se va a desarrollar el trabajo en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Un correcto diagnóstico permitirá conocer y comprender el estado del municipio respecto a la igualdad, e identificar los posibles problemas que habrá que corregir y solucionar para alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en el ámbito de actuación.

Para obtener la información, se dispone de las siguientes técnicas de recogida de datos: la recogida de información va a aportar tantos datos cuantitativos como cualitativos. Es importante hacer un correcto análisis de los mismos y resumir las observaciones que se hayan realizado, de forma que respondan a las preguntas que previamente se hayan planteado.

### Técnicas cuantitativas

Algunos estudios van a aportar datos cuantificados, es decir que pueden medirse y/o cuantificarse. El análisis de datos cuantitativos podrá determinar:

- Qué aspectos son característicos en el grupo que se están analizando.
- Forma en que se distribuyen teniendo en cuenta la variable que estamos midiendo.
- Relación existente entre variables.
- Diferencias entre grupos, etc.

### Técnicas cualitativas

Las técnicas cualitativas aportan información tanto de fuentes de observación directa como indirectas, entrevistas, documentación variada, registros, cuestionarios, encuestas, etc. Por tanto, lo más complicado va a ser la realización de un correcto análisis de los datos, seleccionando los más relevantes para el contexto del que se trate, pues puede ocurrir que se tenga una sobrecarga de información.



Antes de comenzar, se ha de desarrollar una fase previa de análisis del municipio, lo que inicia la fase de recogida de información. Es importante una primera aproximación a través de la observación como metodología de investigación, para conocer de primera mano la realidad del municipio: lugares más utilizados, estado de los parques y jardines públicos, utilización de espacios, principales actividades económicas, configuración urbanística, etc.

Tras la recogida de datos, es imprescindible ANALIZAR e interpretar la información obtenida aplicando para ello la perspectiva de género. Este análisis nos proporcionará una visión de la realidad del municipio (diagnóstico), que podrá tener la siguiente estructura:

1. **Contexto territorial.** Recogerá las cuestiones relativas a la ubicación del municipio (provincia, comarca, comunidad autónoma), extensión municipal y densidad de población.
2. **Características socioeconómicas.** Incluirá información relativa a los indicadores demográficos básicos (población total y por sexo, evolución de la población y su estructura, pirámide poblacional...); indicadores relativos a los sectores productivos, organización empresarial, datos de paro (por edad y sexo, así como según el nivel de estudios); organización política local y grado de desarrollo del tejido social (número de asociaciones, temática de las asociaciones, frecuencia de sus actividades, agentes sociales relevantes en el municipio, relaciones y redes sociales municipales).
3. **Análisis D.A.F.O. (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades).** Este análisis permitirá resumir lo anteriormente expuesto en el diagnóstico y facilitará la visualización de la realidad municipal en igualdad.

ANÁLISIS DAFO	FORTALEZAS	DEBILIDADES
Análisis interno	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Experiencia en proyectos de Igualdad.</li> <li>– Utilización de las TIC para hacer la difusión del plan.</li> <li>– Experiencia en la gestión de otros planes municipales.</li> <li>– Formación específica en materia de igualdad</li> <li>– Actitud y deseo de cambio en las áreas municipales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Falta de información o de objetivos concretos.</li> <li>– No incorporación de criterios metodológicos.</li> <li>– Inexistencia de un modelo anterior.</li> <li>– Falta de creación de los instrumentos adecuados para la participación ciudadana.</li> <li>– Falta de comunicación interna</li> </ul>
	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
Análisis externo	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ciudadanía participativa, receptiva y expectante.</li> <li>– Posibilidad de obtener financiación y/o soporte de otros organismos.</li> <li>– Acuerdos con organismos territoriales.</li> <li>– Acuerdos con empresas sensibilizadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Dificultades para dar a conocer los servicios a una población dispersa.</li> <li>– Baja financiación externa.</li> <li>– Poca colaboración especializada.</li> </ul>

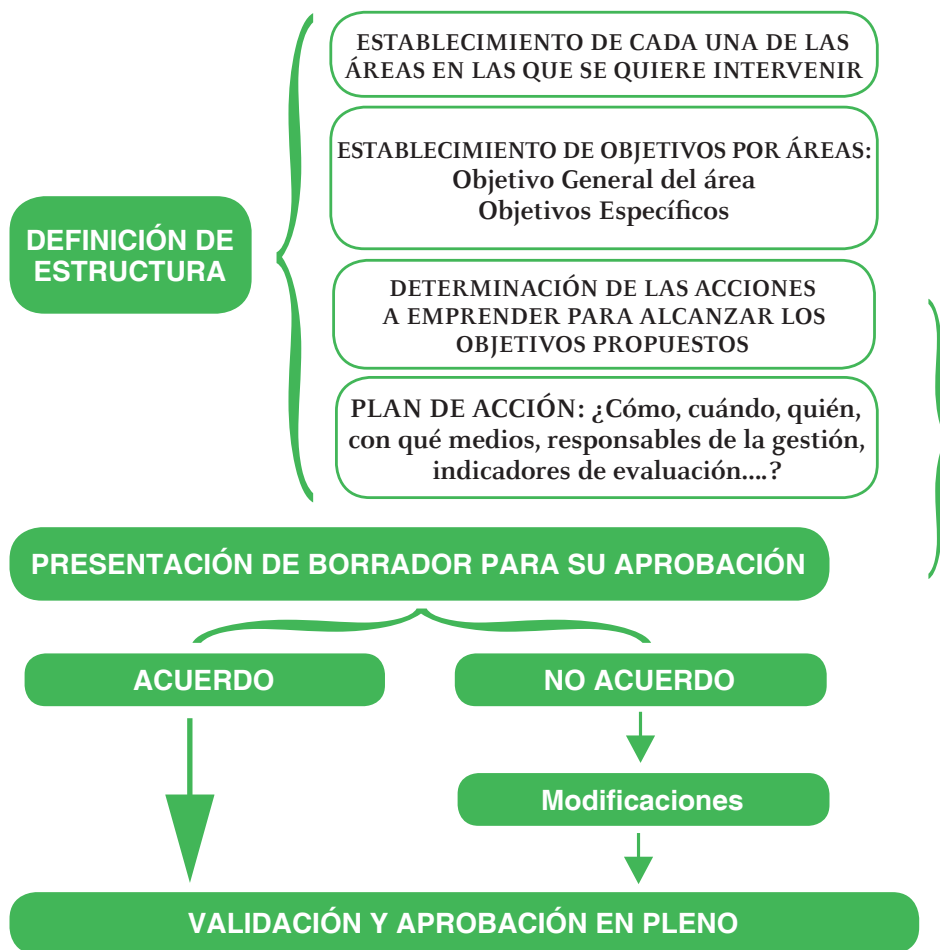
En cualquier caso, las técnicas diagnósticas deben servir para que el ANÁLISIS facilite desarrollar acciones efectivas y personalizadas.

Una vez se tiene el diagnóstico, y detectadas, si las hubiera, las desigualdades que se han de erradicar, es importante elaborar una serie de objetivos y propuestas de actuación que estarán contemplados en el PMIO.

Estas propuestas de actuación o acciones deben de ser consensuadas por la corporación municipal, así como por la ciudadanía a través de sus órganos o canales de participación.

# 05

## TOMAMOS DECISIONES: DISEÑAMOS EL PLAN DE ACCIÓN



## DEFINICIÓN DE LA ESTRUCTURA DEL PLAN

Los apartados que deben configurar el PMIO son los siguientes:

- **ÁREAS EN LAS QUE SE PRETENDE INTERVENIR.** En base a los resultados del diagnóstico, se establecerán aquellos ámbitos o áreas en los que es necesario realizar algún tipo de intervención que corrija las posibles desigualdades detectadas.
- **ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS.** Una vez determinadas las áreas de actuación, se concretarán los objetivos que tendrá la intervención en función de las características del municipio, los recursos del Ayuntamiento y la voluntad política. También habrá que establecer un orden de prioridad en los objetivos establecidos; querer abarcar demasiados objetivos, sin los recursos y medios necesarios, puede llevar al incumplimiento de los mismos. Es importante ser realista, conocer las posibilidades y limitaciones, y establecer objetivos claros, bien definidos y en consonancia con el objetivo principal del área y las desigualdades detectadas en el diagnóstico.
- **DETERMINACIÓN DE LAS ACCIONES A EMPRENDER.** Para la consecución de cada uno de los objetivos se establecerán las acciones necesarias.
- **PLAN DE ACCIÓN.** Concreción de las acciones a desarrollar recogidas en distintas fichas que nos mostrarán cómo, cuándo, quién, recursos e indicadores de evaluación necesarios para el cumplimiento de las mismas.

## PRESENTACIÓN DEL BORRADOR

Se presentará el borrador a revisión por parte de agentes sociales, partidos políticos, equipo técnico municipal, etc., para la incorporación, en su caso, de las aportaciones y sugerencias pertinentes.

## VALIDACIÓN Y APROBACIÓN DEL PMIO EN PLENO

Se remitirá al Pleno Municipal para su validación y aprobación, con el objetivo de lograr mayor compromiso de la corporación municipal y garantizar el cumplimiento de las acciones planteadas.

## 5.1. Herramientas de Trabajo

A continuación se facilitan unas herramientas de trabajo, que pueden ser de utilidad para la elaboración del PMIO:

### FICHA DE DIAGNÓSTICO

**ÁREA:**

**OBJETIVOS:** recoger información que permita detectar las necesidades en cada área concreta en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el municipio para poder plantear las diferentes acciones a desarrollar.

**PASOS A SEGUIR:**

#### 1. RECOGIDA DE DATOS

**METODOLOGÍA:** mixta

**DATOS CUANTITATIVOS** (Desagregados por sexo)

Ofrecerán información objetiva, concreta, medible y cuantificable sobre la existencia de diferencias de género en el área concreta a analizar.

Ejemplo: tejido asociativo en el municipio

– Relación de asociaciones (número de personas integrantes de la asociación)

**DATOS CUALITATIVOS:**

Permitirán ampliar la información y conocer las necesidades, intereses, expectativas y problemas respecto al área concreta en la que estamos trabajando y el grado de implicación del municipio en la puesta en marcha de políticas de igualdad.

Ejemplo: tejido asociativo en el municipio

– Elaboración de entrevistas dirigidas a las asociaciones del municipio para conocer si entre sus objetivos se trabaja la igualdad de oportunidades. Nos permitirá conocer la implicación y grado de sensibilización de las mismas y ofrecerá importante información a la entidad local sobre las necesidades de la agrupación.

#### 2. ANÁLISIS DE DATOS (con perspectiva de género)

Con los datos, se obtendrá una fotografía de la situación real del municipio que permitirá identificar los problemas y necesidades no resueltos, para alcanzar el objetivo de igualdad, así como priorizar y establecer una serie de actuaciones a llevar a cabo, teniendo en cuenta tanto la singularidad del municipio como los recursos disponibles.

#### 3. CONCLUSIONES

Con el resultado del diagnóstico, es el momento de diseñar el plan de igualdad municipal propiamente dicho. Para ello, puede ser de utilidad la ficha de plan de acción que a continuación se muestra.

## FICHA DE ACCIÓN

### ÁREA:

Cada uno de los ámbitos en los que se va a trabajar en base a los resultados del diagnóstico.

### OBJETIVOS:

Qué hay que lograr en cada área para transformar la realidad analizada y las desigualdades detectadas.

### ACCIONES:

Cada una de las actuaciones que han de ponerse en marcha para conseguir los objetivos establecidos:

- Coordinar ...
- Promover ...
- Organizar ...
- ...

### RECURSOS Y ÁREAS IMPLICADAS:

Qué recursos habrá que destinar a cada una de las acciones puestas en marcha (materiales, económicos, humanos), y qué áreas municipales o departamentos se implicarán en la realización de estas acciones.

### TEMPORALIZACIÓN:

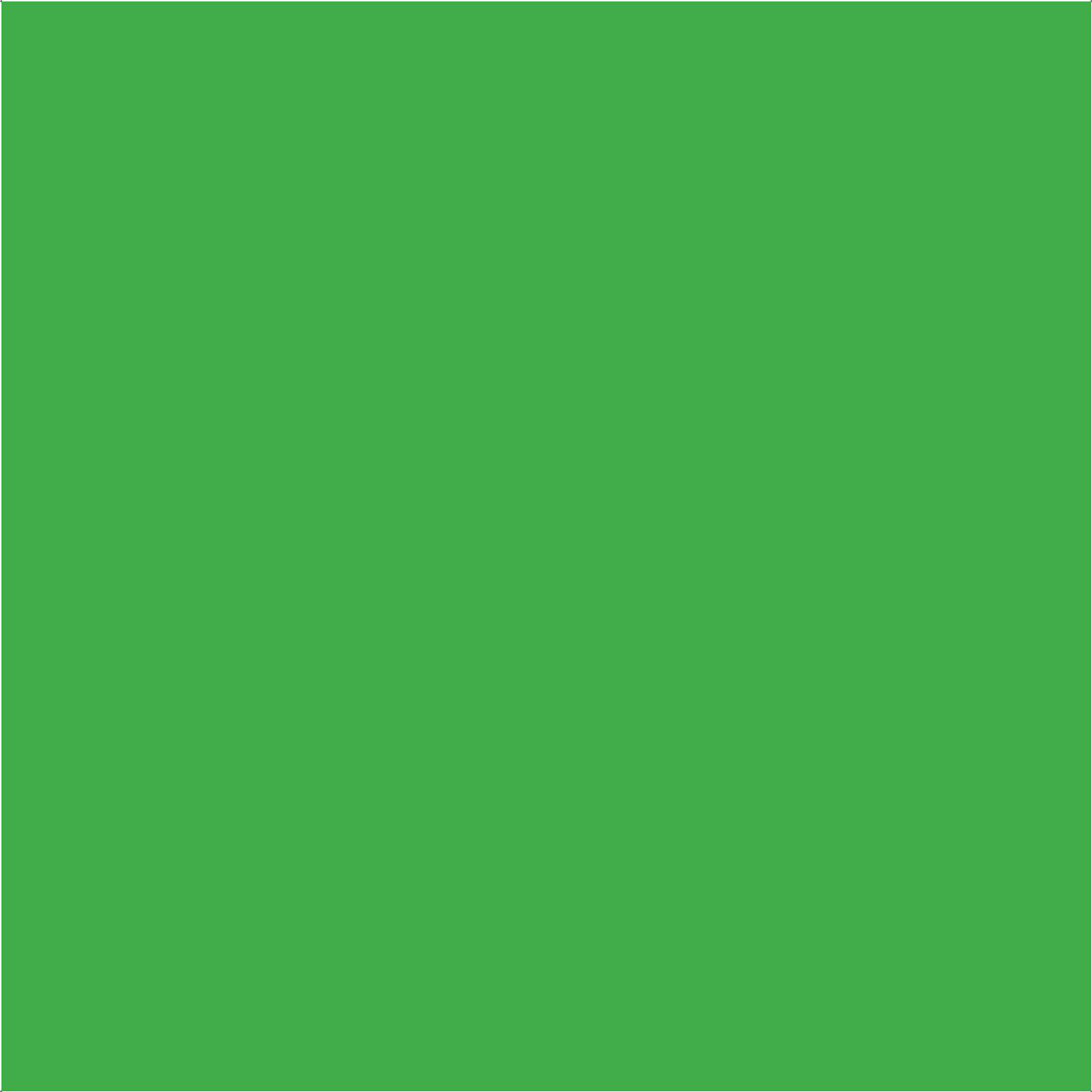
En función del período de vigencia del plan, se establecerán los plazos para la puesta en marcha de las distintas actuaciones propuestas.

### INDICADORES DE RESULTADO:

Toda acción llevada a cabo debe tener un seguimiento y una evaluación de resultados, para ello se concretarán las herramientas necesarias para su realización. Estos mismos indicadores sirven para ir adaptando y modificando el plan en función de la realidad cambiante del municipio.

## CALENDARIO

	2016												2017												2018												2019											
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
	<b>ÁREA DE EMPODERAMIENTO</b>																																															
ACCIÓN 1...																																																
ACCIÓN 2...																																																
	<b>ÁREA DE CORRESPONSABILIDAD Y NUEVOS USOS DEL TIEMPO</b>																																															
ACCIÓN 1...																																																
ACCIÓN 2...																																																
	<b>ÁREA DE CULTURA, EDUCACIÓN Y TIEMPO LIBRE</b>																																															
ACCIÓN 1...																																																
ACCIÓN 2...																																																
	<b>ÁREA MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE</b>																																															
ACCIÓN 1...																																																
ACCIÓN 2...																																																
	<b>ÁREA DE SALUD E INCLUSIÓN SOCIAL</b>																																															
ACCIÓN 1...																																																
ACCIÓN 2...																																																
	<b>ÁREA DE PREVENCIÓN Y ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO</b>																																															
ACCIÓN 1...																																																
ACCIÓN 2...																																																
	<b>ÁREA DE MEDIO AMBIENTE, URBANISMO Y ENTORNO PÚBLICO</b>																																															
ACCIÓN 1...																																																
ACCIÓN 2...																																																





## 06 POSIBLES ÁREAS DE INTERVENCIÓN

Un PMIO se puede organizar en diferentes áreas de intervención, incluyendo objetivos y medidas concretas de actuación en cada una de ellas, en función de las características y la organización de los diferentes municipios.

Las áreas a trabajar pueden ser diversas, atendiendo al diagnóstico, a la necesidad de priorizar lo más urgente, o a aquellos ámbitos en los que se haya detectado una mayor brecha de género. También pueden ser diversas dependiendo de los recursos y medios de los que disponga el municipio para acometer el plan de trabajo que resultará de la elaboración del PMIO. Cada entidad local tomará las decisiones que crea convenientes atendiendo a sus propias características.

A continuación se incluyen una serie de áreas que podrían ser desarrolladas, pero que en ningún caso son de obligado cumplimiento, sino que cada municipio decidirá en base a su organización, medios y resultados obtenidos en el diagnóstico, las áreas a incluir en su Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades.

En cada una de ellas se han incluido, también de modo ejemplificativo, algunos objetivos y posibles acciones para cumplir con los mismos.

### 6.1. Área de Empoderamiento:

6.1.1. Subárea de Autonomía Personal: Formación, Ocupación y Vivienda.

6.1.2. Subárea de Participación y Promoción del Asociacionismo.

6.2. Área de Corresponsabilidad y Nuevos Usos del Tiempo.

6.3. Área de Cultura, Educación y Tiempo libre.

6.4. Área de Medios de Comunicación y uso no Sexista del Lenguaje.

6.5. Área de Salud e Inclusión Social.

6.6. Área de Prevención y Eliminación de la Violencia de Género.

6.7. Área de Medio Ambiente, Urbanismo y Entorno Público.

### 6.1. ÁREA DE EMPODERAMIENTO

#### 6.1.1. Subárea de autonomía personal: formación, empleo y vivienda

El empoderamiento se convierte en un factor fundamental para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Cuando las mujeres están empoderadas pueden exigir sus derechos,

ejercer liderazgos, tener una independencia tanto económica como social y aprovechar las oportunidades de educación y empleo para su desarrollo.

El empleo es un elemento fundamental para que las mujeres lleguen a alcanzar su autonomía económica. Para ello será necesario tener una visión integral y real que abarque tanto el trabajo productivo con remuneración económica, como el reproductivo sin remuneración económica y que tradicionalmente han desarrollado las mujeres. La igualdad de género sólo se logrará si se reconoce el valor social y económico del trabajo gratuito de las mujeres, y se consigue un reparto equitativo entre mujeres y hombres de ambos trabajos: el productivo y el reproductivo.

En este sentido, la función de los ayuntamientos es fundamental, puesto que son las administraciones más cercanas a la ciudadanía, y tienen la posibilidad de incidir sobre los comportamientos, valores, actitudes y capacidades que fomenten la corresponsabilidad. Como gestores de medidas de formación ocupacional y de acceso al empleo, tanto por cuenta propia como ajena, están en una situación privilegiada para la puesta en marcha de medidas que fomenten la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito económico.

Otra herramienta para fomentar su empoderamiento es facilitar a las mujeres el acceso a una vivienda digna que les permita una vida independiente y autónoma, para superar los roles y estereotipos que aún se mantienen en nuestra sociedad como es la dependencia económica de la pareja, teniendo especial consideración a mujeres que sufren violencia de género, familias monoparentales, con diversidad funcional, en situación de exclusión social, etc.

*1er OBJETIVO. Equiparar las condiciones laborales de mujeres y hombres en las administraciones públicas y en empresas del sector privado.*

Posibles acciones:

1.1. Fomentar y sensibilizar a las empresas y entidades para que incluyan en la negociación colectiva, medidas que fomenten la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de su organización.

1.2. Informar a las empresas sobre la normativa existente en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito empresarial, e informar sobre los recursos de asesoramiento existentes.

1.3. Recopilar, difundir o poner a disposición de las empresas y otros agentes sociales, materiales relacionados con las experiencias desarrolladas en materia de igualdad.

*2º OBJETIVO. Integrar la perspectiva de género en los servicios municipales de formación y empleo.*

Posibles acciones:

2.1. Analizar anualmente las políticas de empleo y formación municipales desde la perspectiva de género.

2.2. Capacitar personal en políticas de igualdad.

2.3. Analizar periódicamente el mercado de trabajo para la detección de nichos de mercado.

*3er OBJETIVO. Disminuir la desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres en empleos técnicos de sectores industriales tradicionales, aumentando la participación de las mujeres.*

Posibles acciones:

3.1. Comunicar en los centros educativos los itinerarios formativos y ámbitos laborales orientados hacia empleos técnicos: elaborar folletos y/o diseñar charlas informativas.

3.2. Desarrollar programas de formación ocupacional y de formación-empleo orientados a las mujeres para su contratación en el sector industrial.

3.3. Realizar actividades orientadas a la sensibilización del empresariado sobre las buenas prácticas existentes en materia de contratación de mujeres en el sector industrial.

*4º OBJETIVO. Disminuir la desigualdad cuantitativa en la constitución y consolidación de iniciativas empresariales.*

Posibles acciones:

4.1. Informar a las mujeres de las ayudas y recursos existentes para la puesta en marcha de iniciativas empresariales.

4.2. Realizar cursos de formación para mujeres emprendedoras.

4.3. Establecer incentivos para las mujeres que promuevan pymes en sectores y profesiones en las que estén infrarrepresentadas.

*5º OBJETIVO. Acabar con la brecha tecnológica de género: fomentar el acceso en igualdad de condiciones a las tecnologías, no sólo como usuarias sino como generadoras y creadoras de las mismas.*

Posibles acciones:

5.1. Desarrollar programas de formación para mujeres en las TIC.

5.2. Promover mediante campañas de sensibilización la importancia de la capacitación de las mujeres en las TIC.

*6º OBJETIVO. Integrar la perspectiva de género en las políticas de vivienda del municipio.*

Posibles acciones:

6.1. Establecer mecanismos que faciliten el acceso a viviendas de alquiler a las mujeres, teniendo especial consideración a mujeres que sufren violencia de género, familias monoparentales, con diversidad funcional, en situación de exclusión social, etc., y realizar talleres de autonomía personal que faciliten el desarrollo de vida independiente.

6.2. Crear convenios con entidades bancarias para la creación y puesta en marcha de bolsas de viviendas y/o viviendas tuteladas, para dinamizar el parque de viviendas desocupadas en el ámbito municipal.

### **6.1.2. Subárea de participación y promoción del asociacionismo**

La participación ciudadana en la vida del municipio así como la interacción entre el ayuntamiento y las asociaciones es fundamental, tanto para conocer sus necesidades y problemas como para establecer las líneas de actuación de la localidad.

Dada la diversidad que existe, es importante la incorporación de la perspectiva de género en las actividades de todas las asociaciones del municipio.

Es necesario recoger sus aportaciones, especialmente las de las asociaciones de mujeres, como interlocutoras necesarias para la defensa de sus intereses y promoción de la igualdad en el ámbito de actuación de la entidad local.

*1er OBJETIVO. Promover la participación de las asociaciones de mujeres y de las que favorezcan la igualdad, en todos los ámbitos de la vida pública.*

Posibles acciones:

1.1. Promover la creación del Consejo de Igualdad donde no exista, como foro de representación de las asociaciones de mujeres y/o aquellas que tengan entre sus objetivos la promoción de la igualdad, a fin de conocer sus necesidades y problemas y promover su participación en las actuaciones del municipio.

1.2. Realizar jornadas, seminarios y debates que faciliten la participación de estas asociaciones.

*2º OBJETIVO. Incrementar y potenciar el tejido asociativo.*

Posibles acciones:

2.1. Establecer criterios para incorporar la perspectiva de género en la actividad de las asociaciones del municipio.

2.2. Promover espacios en los que las mujeres puedan encontrarse, compartir inquietudes y necesidades en base a sus intereses, y facilitarles información sobre las asociaciones que están funcionando, los requisitos necesarios para constituirse como asociación, dónde encontrar fuentes de financiación, etc.

*3er OBJETIVO. Fortalecer las relaciones entre las asociaciones.*

Posibles acciones:

3.1. Organizar encuentros para promocionar las asociaciones y entidades que trabajan por la igualdad, que sirvan de punto de referencia para compartir proyectos y experiencias.

3.2 Impulsar la creación de redes entre las asociaciones.

## 6.2. ÁREA DE CORRESPONSABILIDAD Y NUEVOS USOS DEL TIEMPO

Las Administraciones, empresas y agentes sociales deben eliminar los estereotipos que siguen focalizando las medidas de conciliación mayoritariamente en las mujeres.

En esta área el objetivo debe ser doble: por una parte fomentar cambios y actitudes en la población que propicien una nueva forma de concebir la conciliación, y por otra parte, fomentar la corresponsabilidad, promoviendo la distribución igualitaria del uso del tiempo entre las distintas esferas de la vida de mujeres y hombres.

*1er OBJETIVO. Promover la corresponsabilidad de mujeres y hombres en el cuidado a la infancia, personas dependientes y el trabajo doméstico.*

Posibles acciones:

- 1.1. Introducir un módulo de corresponsabilidad dentro de las Escuelas para Madres y Padres del Municipio.
- 1.2. Promover actuaciones de sensibilización en materia de corresponsabilidad en los centros educativos del municipio.

*2º OBJETIVO. Desarrollar servicios de conciliación.*

Posibles acciones:

- 2.1. Fomentar la creación de recursos para la atención a la infancia.
- 2.2. Fomentar la creación recursos dirigidos a mayores y dependientes.

*3er OBJETIVO. Sensibilizar a la población sobre la importancia de lograr la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.*

Posibles acciones:

- 3.1. Elaborar una guía de recursos que faciliten la conciliación en el ámbito municipal.

3.2. Realizar jornadas y otras acciones de sensibilización e información para dar a conocer y fomentar el uso de las medidas laborales existentes en materia de conciliación.

*4º OBJETIVO. Disminuir la desigualdad cuantitativa existente entre mujeres y hombres en la utilización del tiempo dedicado a las tareas domésticas y de cuidados.*

Posibles acciones:

4.1. Poner en marcha campañas de sensibilización que fomenten el debate público sobre la necesidad de avanzar en la corresponsabilidad y la distribución equilibrada del tiempo de mujeres y hombres.

4.2. Fomentar la creación de bancos de tiempo.

4.3. Informar a las empresas sobre los derechos derivados de la conciliación familiar, laboral y personal y la necesidad de corresponsabilidad entre mujeres y hombres; así como promover la racionalización de horarios laborales.

### 6.3. AREA DE CULTURA, EDUCACIÓN Y TIEMPO LIBRE

#### ÁREA DE CULTURA

“La igualdad de participación, acceso y contribución a la vida cultural de las mujeres y los hombres es un derecho humano, además de un derecho cultural” “El acceso a la cultura se encuentra frecuentemente restringido a ciertos grupos sociales, particularmente mujeres y niñas” (Informe de la Unesco sobre la igualdad de género y la cultura)

Desde una perspectiva general sobre el análisis de la situación social de las mujeres es evidente que existe una realidad cultural en la que todavía siguen estando presentes modelos y estereotipos discriminatorios. Todavía perviven demasiadas barreras que impiden el acercamiento de las mujeres a las manifestaciones culturales y artísticas.

*1er OBJETIVO. Aumentar la creación cultural y artística de las mujeres y aquella que fomente una visión no sexista de la sociedad.*

Posibles acciones:

- 1.1. Realizar investigaciones de las aportaciones históricas y culturales de las mujeres del municipio.
- 1.2. Fomentar la presencia y participación de las mujeres en las manifestaciones culturales tradicionales.
- 1.3. Convocar premios y concursos donde se promueva la participación de las mujeres y una visión no sexista y estereotipada de la sociedad.

*2º OBJETIVO. Promover una participación igualitaria de mujeres y hombres en la cultura.*

Posibles acciones:

- 1.1. Elaborar y mantener un registro diferenciado de la participación de mujeres y hombres en las actividades culturales que se desarrollen en el municipio.
- 1.2. En la Biblioteca Pública Municipal:
  - Dotar de bibliografía sobre el movimiento feminista y sus aportaciones a la lucha por los derechos de las mujeres.
  - Catalogar los libros y material donados por instituciones públicas y entidades, relativos a género e igualdad.

*3er OBJETIVO. Favorecer que los programas y actividades que conforman la oferta cultural garanticen la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo.*

Posibles acciones:

- 3.1. Priorizar en la concesión de subvenciones municipales a aquellas asociaciones que establezcan entre sus objetivos una convivencia igualitaria y no sexista.



3.2. Impulsar la presencia de mujeres en los jurados para la concesión de premios artísticos, científicos, literarios, etc., promovidos por el Ayuntamiento u otras entidades que gocen de ayudas municipales para su desarrollo.

## ÁREA DE EDUCACIÓN

La educación es uno de los medios más útiles para lograr la igualdad entre los géneros. Se constituye como uno de los principales agentes de poder integrador de nuevos valores y percepciones, a través de la cual se construyen los cimientos básicos de nuestro sistema social. Educar en igualdad es condición necesaria e imprescindible para que las potencialidades individuales de mujeres y hombres sean desarrolladas. El factor educativo se convierte así en un marco básico para consolidar las bases de una convivencia pacífica, regulación positiva de conflictos, respuestas cooperativas y en igualdad de oportunidades.

*1er OBJETIVO. Facilitar la integración de la perspectiva de género en los planes de centro y en las programaciones anuales educativas de todos los recursos educativos del municipio.*

Posibles acciones:

- 1.1. Impulsar la integración de la perspectiva de género en el Plan de Centro, con especial incidencia en el Plan de Orientación y Acción Tutorial y en el Plan de Convivencia.
- 1.2. Fomentar la elaboración e inclusión de un Plan de Igualdad de Género dentro de los Planes de Centro de los centros educativos del municipio, que recoja las actuaciones del centro en materia de igualdad, coeducación y prevención de la violencia de género.
- 1.3. Prevenir cualquier forma de discriminación, acoso u hostigamiento, basado en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquier orientación sexual o en la expresión de una identidad de género.

*2º OBJETIVO. Promover el uso de materiales coeducativos.*

Posibles acciones:

- 2.1. Difundir entre los centros escolares del municipio criterios educativos que integren la perspectiva de género para la adquisición de libros, materiales educativos, etc.

2.2. Redactar y poner en marcha un Programa de Orientación Profesional no discriminatorio incorporando materiales multimedia que cuestionen estereotipos sexistas, desarrollen competencias personales y sociales en el ámbito público y privado e identifiquen necesidades del mercado laboral.

*3er OBJETIVO. Impulsar la participación de los centros escolares en la elaboración del protocolo local de actuación ante la violencia de género.*

Posibles acciones:

3.1. Involucrar a madres y padres en programas de sensibilización que puedan llevar asociados protocolos de actuación.

3.2. Dedicar espacios en las publicaciones de los centros educativos destinados a difundir información sobre la violencia de género y recursos disponibles de atención a las víctimas.

## ÁREA DE TIEMPO LIBRE

El ocio y tiempo libre contribuyen también al desarrollo de las personas, potenciando valores necesarios para la convivencia. Por ello se hace igualmente necesario educar en un uso adecuado del tiempo libre que tenga en cuenta las relaciones de igualdad.

Una parte importante del tiempo libre es la práctica del deporte y actividad física. Se trata de un ámbito en el que todavía existen grandes diferencias en cuanto al uso del tiempo libre destinado a la actividad física entre mujeres y hombres, así como a la representación y reconocimiento social del deporte femenino. Por tanto, incidir en esta área es fundamental para lograr la igualdad.

*1er OBJETIVO. Contribuir a la igualdad de oportunidades en el uso del tiempo libre desde la infancia.*

Posibles acciones:

1.1. Realizar acciones de sensibilización a la ciudadanía para concienciar sobre la importancia del uso del tiempo libre para transmitir valores de igualdad.

1.2. Realizar campañas de sensibilización de juguetes no sexistas.

*2º OBJETIVO. Promover espacios de ocio y tiempo libre igualitarios.*

Posibles acciones:

- 2.1. Organizar campañas de prevención del acoso sexual en fiestas.
- 2.2. Fomentar el uso del tiempo libre como derecho propio de las mujeres.

*3er OBJETIVO. Integrar la perspectiva de género en la planificación, realización y evaluación de las actividades deportivas.*

Posibles acciones:

- 1.1. Realizar evaluaciones previas del impacto de género en las actividades culturales y deportivas que se lleven a cabo en el municipio.
- 1.2. Valorar en las subvenciones deportivas municipales la inclusión de programas que fomenten el deporte femenino y la eliminación de estereotipos sexistas.

*4º OBJETIVO. Fomentar la práctica deportiva de mujeres y hombres, evitando estereotipos y sesgos de género.*

Posibles acciones:

- 3.1. Realizar campañas de sensibilización dirigidas a la ciudadanía, orientadas a promocionar una práctica deportiva exenta de estereotipos de género.
- 3.2. Planificar, junto con los clubs y asociaciones deportivas, estrategias para fomentar la actividad deportiva entre las mujeres.

#### **6.4. ÁREA DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE**

Los medios de comunicación desempeñan un papel esencial en la consecución de la igualdad de género y la promoción del papel de las mujeres en la sociedad.

Junto con los principales agentes socializadores como son la escuela y la familia, los medios de comunicación y la publicidad tienen una gran responsabilidad, tanto en cuanto al lenguaje utilizado como en la imagen pública que se transmite de las mujeres.

Un tratamiento igualitario en el discurso mediático contribuye no sólo a visibilizar a las mujeres sino a fomentar la igualdad en muchos otros ámbitos. Por tanto, es necesario que el lenguaje de los medios de comunicación se haga eco de los procedimientos lingüísticos encaminados a evitar la discriminación por razón de sexo.

La intención no es otra que evitar reproducir la discriminación y contribuir a la creación de una sociedad más igualitaria.

Esta área de trabajo recoge objetivos dirigidos a que los medios de comunicación utilizados contribuyan a transmitir una imagen igualitaria de hombres y mujeres, y a su vez fomenten el compromiso por la igualdad del ayuntamiento.

*1er OBJETIVO. Establecer mecanismos de control para garantizar el uso de un lenguaje no sexista en las comunicaciones externas e internas que se emitan desde la corporación municipal.*

Posibles acciones:

- 1.1. Desarrollar un protocolo de comunicación no sexista de aplicación tanto a las comunicaciones externas como a la documentación interna del Ayuntamiento eliminando aspectos sexistas del lenguaje.
- 1.2. Establecer criterios de comunicación en las diferentes ruedas de prensa.

*2º OBJETIVO. Incorporar el enfoque de género en las acciones de comunicación.*

Posibles acciones:

- 2.1. Formar en el uso de un lenguaje no sexista a las personas responsables del área de comunicación y al resto de personal del Ayuntamiento.
- 2.2. Convocar un Premio para medios municipales de comunicación para incentivar un estilo comunicativo no sexista.

*3er OBJETIVO. Difundir la puesta en marcha del PMIO a través de los medios de comunicación disponibles para su visibilización.*

Posibles acciones:

- 3.1. Publicar el PMIO en la web del Ayuntamiento para hacerlo visible a la ciudadanía
- 3.2. Publicar periódicamente el seguimiento de las diferentes acciones realizadas.
- 3.3. Habilitar un buzón de sugerencias para recoger propuestas de cara a posibles acciones futuras y/o mejorar las presentes.

*4º OBJETIVO. Reducir imágenes y contenidos mediáticos que presenten a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, o como meros objetos sexuales, y eliminar los que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia.*

Posibles acciones:

- 4.1. Diseñar y difundir un decálogo de recomendaciones y pautas para prevenir la violencia de género desde los medios de comunicación y difusión local.
- 4.2. Diseñar y difundir un decálogo de recomendaciones y pautas para evitar el uso de imágenes sexistas que atenten contra la dignidad de las mujeres en los medios de comunicación y difusión local.

## 6.5. ÁREA DE SALUD E INCLUSIÓN SOCIAL

### ÁREA DE SALUD

El estado de la salud es uno de los indicadores que miden la evolución de la calidad de vida de una sociedad, la cual depende y está condicionada por las circunstancias que nos rodean y por la percepción que tenemos de tales circunstancias. Esta área aborda la salud desde una visión integral: física, psíquica y social, y desde un planteamiento interdisciplinar, teniendo en cuenta las distintas edades y momentos vitales por los que atraviesan las mujeres e incidiendo en el campo de la infor-

mación, formación y prevención, estando dirigida a mejorar y paliar todos aquellos problemas de salud derivados directamente de la discriminación de género o provocados por procesos especiales de vulnerabilidad por razón de sexo.

*1er OBJETIVO. Promover hábitos de vida saludables para contribuir al bienestar físico y psíquico de la población desde una perspectiva de género, haciendo especial énfasis en las mujeres que se hallan en situaciones más vulnerables.*

Posibles acciones:

1.1. Organizar campañas informativas, cursos de formación, publicaciones, etc., que muestren hábitos de vida saludable entre la población femenina, teniendo en cuenta las diversas etapas de la vida de las mujeres.

1.2. Realizar campañas de información y sensibilización sobre enfermedades y trastornos que inciden mayoritariamente en las mujeres: prevención de cáncer de mama, cáncer de útero, trastornos de la alimentación, etc.

1.3. Fomentar la educación afectivo-sexual, especialmente en los centros educativos o entidades, con el fin de evitar embarazos no deseados, enfermedades de transmisión sexual, trastornos afectivos o depresivos, etc.

1.4. Impulsar las escuelas de madres y padres que faciliten herramientas para fomentar hábitos de vida saludables en sus hijas e hijos: trastornos alimenticios, prevención sobre el consumo de drogas, fomento de la autoestima, resolución pacífica de conflictos, adaptación de una actitud crítica con respecto a los ideales de belleza socialmente establecidos, etc.

1.5. Informar sobre las consecuencias del alcoholismo, tabaquismo y consumo de sustancias adictivas.

*2º OBJETIVO. Dotar a las mujeres de recursos de información y asesoramiento que contribuyan a una mejora de su autonomía personal.*

Posibles acciones:

2.1. Reforzar los servicios de atención jurídica, psicológica y social.

2.2. Apoyar el asociacionismo y promover la creación de grupos de autoayuda para colectivos vulnerables: prostitución, drogodependencias, víctimas de violencia, trastornos alimentarios, etc.

2.3. Facilitar a las mujeres en riesgo de exclusión social el acceso a recursos sociales básicos.

*3er OBJETIVO. Integrar la perspectiva de género en las áreas de salud municipales.*

Posibles acciones:

3.1. Incorporar la perspectiva de género en los talleres, publicaciones, cursos, charlas, etc., que se lleven a cabo para la promoción de la salud.

3.2. Adecuar los protocolos locales de actuación a las necesidades de las mujeres, especialmente a las más vulnerables.

*4º OBJETIVO. Coordinar recursos municipales y comarcales.*

Posibles acciones:

4.1. Crear Consejos Municipales/ Comarcales de salud integrados por representantes de las distintas áreas: centros de salud, hospitales, concejalías, asociaciones vecinales y entidades afectadas a través de los cuales puedan diseñarse, promoverse y promocionarse campañas de promoción de la salud de las mujeres.

*5º OBJETIVO. Promover actividades que favorezcan el bienestar físico y mental de las mujeres y su participación en la vida social y pública.*

Posibles acciones:

5.1. Fomentar el uso de aparatos de gerontogimnasia en parques del municipio con el fin de favorecer el bienestar físico y relacional.

5.2. Incorporar la perspectiva de género en la programación de actividades recreativas que mejoren el bienestar físico y mental.

## ÁREA DE INCLUSIÓN SOCIAL

Los procesos de exclusión social que se manifiestan actualmente se encuentran concentrados en determinados sectores de la población. Uno de esos sectores es el de las mujeres; un ejemplo de ello es la feminización de la pobreza. Estos procesos inciden de forma negativa en el desarrollo humano, sobre todo en los ámbitos de la familia y la sociedad.

*1er OBJETIVO. Mejorar la calidad de vida de las mujeres con mayores dificultades de integración social teniendo en cuenta tanto las necesidades específicas de cada mujer como su punto de partida.*

Posibles acciones:

1.1. Fomentar la autoestima y confianza para que las mujer sea protagonista activa de su propio proceso de inserción social.

1.2. Apoyar el movimiento asociativo de colectivos de mujeres en circunstancias diversas de vulnerabilidad social, estimulando su autonomía personal y la participación activa en la búsqueda de soluciones.

*2º OBJETIVO. Considerar las necesidades específicas de las mujeres solas y/o con responsabilidades familiares no compartidas y con recursos socioeconómicos escasos, realizando programas específicos de apoyo.*

Posibles acciones:

2.1. Agilizar la tramitación y concesión de ayudas a este colectivo en todos los sistemas de prestaciones económicas de los Servicios Sociales.

2.2. Priorizar el acceso de las mujeres solas y/o con cargas familiares no compartidas y recursos socio-económicos escasos a los recursos formativos y a las bolsas de trabajo municipales, a fin de impulsar su inserción socioprofesional e independencia económica.

*3er OBJETIVO. Incluir la perspectiva de género en la planificación de programas, proyectos y actuaciones en materia de derechos sociales dentro de un marco común.*



Posibles acciones:

- 3.1. Elaboración de un plan de inclusión social.
- 3.2. Promover la formalización de convenios o acuerdos de colaboración con entidades públicas y/o privadas que intervienen en el proceso de inclusión de mujeres pertenecientes a colectivos vulnerables.

## 6.6. ÁREA DE PREVENCIÓN Y ELIMINACIÓN DE LA 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 dirigida a las mujeres por el hecho mismo de serlo, al ser consideradas por sus agresores carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

Los poderes públicos no pueden ser ajenos a la violencia de género, que constituye uno de los ataques más flagrantes a derechos fundamentales como la libertad, la igualdad, la vida, la seguridad y la no discriminación proclamados en nuestra Constitución. Esos mismos poderes públicos tienen, conforme a lo dispuesto en el artículo 9.2 de la Constitución, la obligación de adoptar medidas de acción positiva para hacer reales y efectivos dichos derechos, removiendo los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud.

Además, las situaciones de violencia sobre la mujer afectan también a los y las menores que se encuentran dentro de su entorno familiar. La Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana, adopta medidas integrales para la erradicación de la violencia sobre la mujer, ofreciendo protección y asistencia tanto a las mujeres víctimas de la misma como a sus hijos e hijas menores y/o personas sujetas a su tutela o acogimiento, así como las medidas de prevención, sensibilización y formación con la finalidad de implicar a toda la sociedad.

*1er OBJETIVO. Sensibilizar a la población sobre la violencia de género.*

Posibles acciones:

1.1. Desarrollar campañas durante todo el año que favorezcan la prevención de la violencia contra las mujeres, como la que se desarrolla con motivo del 25 de noviembre, “Día Internacional contra la Violencia hacia las Mujeres”.

1.2. Realizar campañas de sensibilización para concienciar a las mujeres sobre la importancia de denunciar las agresiones.

*2º OBJETIVO. Formar a profesionales y alumnado del ámbito educativo.*

2.1. Realizar talleres para la prevención de la violencia de género dirigidos al alumnado de los programas municipales de educación de personas adultas, talleres de empleo y programas de formación profesional básica.

2.2. Realizar cursos de sensibilización y de prevención de la violencia de género al profesorado de los programas municipales de educación de personas adultas.

*3er OBJETIVO. Promover la coordinación interinstitucional para mejorar la atención a las víctimas de violencia de género.*

Posibles acciones:

2.1. Coordinar al personal profesional involucrado en atención a las víctimas para mejorar los sistemas de detección de violencia y aportarles información sobre la legislación vigente y recursos existentes de información y protección a la víctima.

2.2. Promover la creación de un protocolo de coordinación y seguridad entre los servicios de atención municipal y comarcal a la víctima para mejorar la atención y evitar la victimización secundaria.

## 6.7. ÁREA DE MEDIOAMBIENTE, URBANISMO Y ENTORNO PÚBLICO

### ÁREA DE MEDIOAMBIENTE

Las mujeres son las principales gestoras y usuarias de los recursos naturales; esto les otorga una especial experiencia en cuanto a su ordenamiento, uso y conservación. Sin embargo, tradicionalmente no han sido tenidas en cuenta para participar en la toma de decisiones en el diseño y gestión medioambiental.

A la hora de poner en marcha medidas ambientales (infraestructuras, bienes y servicios) en el municipio, es preciso prever las diferencias en la repercusión que puede tener la incorporación de estas en hombres y mujeres, ya que las necesidades de las mujeres y el uso que puedan dar a dichas medidas no tiene por qué coincidir con los de los hombres.

*1er OBJETIVO. Integrar la perspectiva de género en las políticas y proyectos relacionados con el medio ambiente.*

Posibles acciones:

- 1.1. Elaborar estudios de definición de las necesidades de mujeres y hombres en el ámbito de medio ambiente.
- 1.2. Realizar un análisis anual de la política medioambiental municipal desde la perspectiva de género.

*2º OBJETIVO. Poner en marcha procesos de participación ciudadana con presencia paritaria de mujeres y hombres en los proyectos municipales sobre medio ambiente.*

Posibles acciones:

- 2.1. Analizar la participación efectiva de las mujeres y de las organizaciones de mujeres en los procesos de participación y consulta, asociados al medio ambiente.

2.2. Sensibilizar a las personas responsables de la planificación, diseño y mejoras en medio ambiente respecto a la importancia de la participación de las mujeres y organizaciones de mujeres, en los procesos que se desarrollen.

*3er OBJETIVO. Fomentar una educación en igualdad de oportunidades a través de los programas de medio ambiente dirigidos a la población y, en especial, a los centros educativos.*

Posibles acciones :

3.1 Introducir módulos o actividades educativas en igualdad de oportunidades dirigidas a voluntariado y monitoras/es, con especial consideración al potencial de las mujeres y su importante papel en el manejo de los recursos naturales.

3.2 Integrar el concepto de corresponsabilidad en todas aquellas campañas municipales dirigidas a sensibilizar a la población en temas como el reciclaje, reducción de residuos, etc.

## ÁREA DE URBANISMO Y ENTORNO PÚBLICO

Desde el plan urbanístico, hasta el diseño y la distribución de los espacios y del transporte público en la ciudad, son aspectos vitales que facilitan o entorpecen la vida diaria de la población. En la vida cotidiana, las mujeres y los hombres utilizan el espacio urbano de manera diferente, ya que son las mujeres quienes soportan, normalmente, una doble jornada laboral. Ante esta realidad, las mujeres encuentran determinadas dificultades de movilidad en aquellos espacios urbanos creados sin tener en cuenta la perspectiva de género; la movilidad por cuestiones relacionadas con la vida cotidiana: atención a familiares enfermos, compras domésticas, visitas médicas, estudios etc., son supuestos que suelen contar con mayor presencia de mujeres.

*1er OBJETIVO. Integrar la perspectiva de género en las políticas y proyectos relacionados con urbanismo.*

Posibles acciones:

1.1. Definir indicadores de calidad en el planeamiento urbanístico, diseño y uso de espacios públicos y privados de uso colectivo acordes con el principio de igualdad de oportunidades.

1.2. Realizar evaluaciones previas de impacto en función del género, de las actuaciones que desde esta área se vayan a desarrollar.

*2º OBJETIVO. Adaptar progresivamente el espacio urbano para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y para aumentar la seguridad en el municipio.*

Posibles acciones:

2.1. Analizar los puntos de accesibilidad y seguridad en el municipio para detectar lugares de inseguridad que pudieran existir en ciertas zonas (iluminación, descampados, caminos de acceso a servicios públicos municipales, zonas de ocio), a través de una recogida de propuestas de la población segregado por sexo.

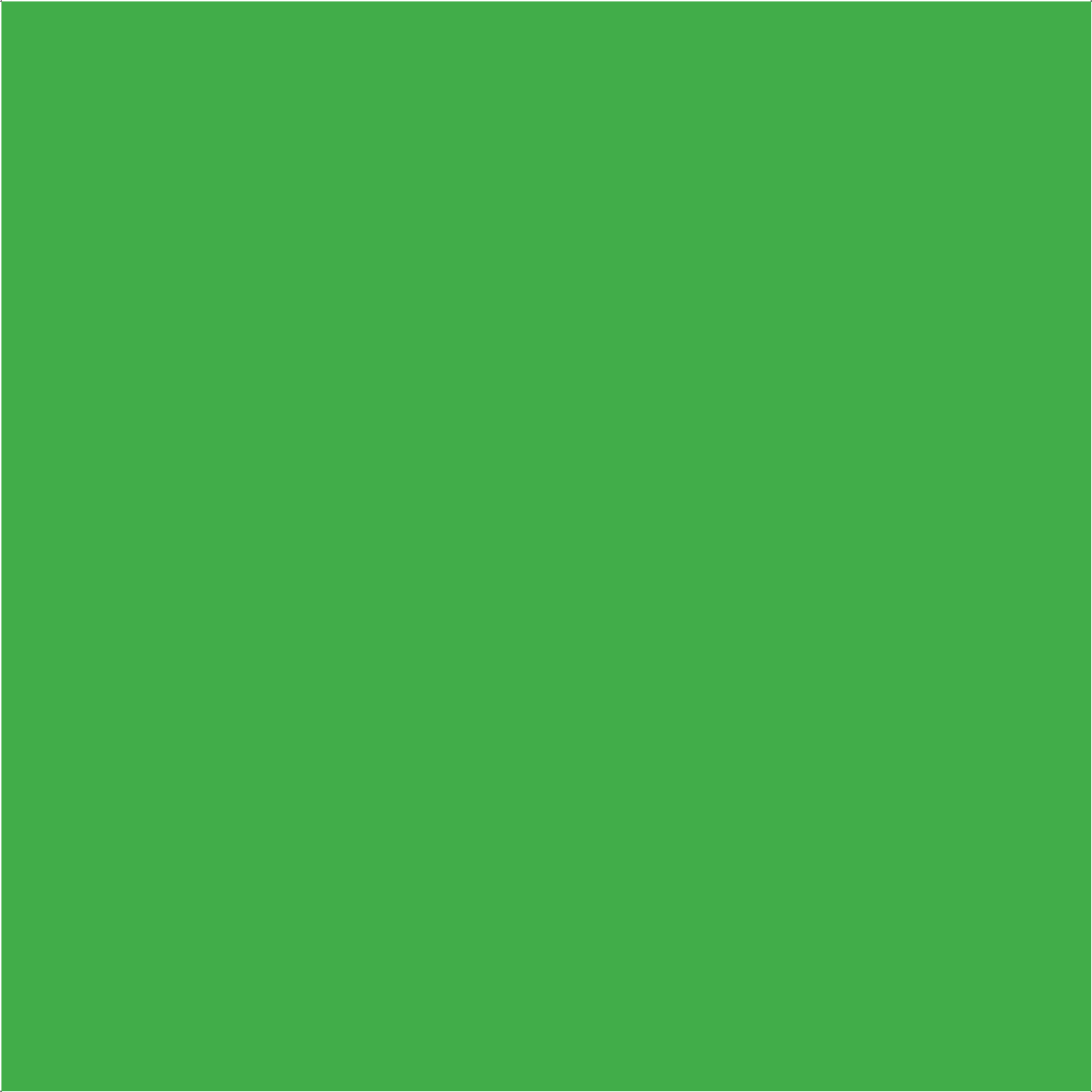
2.2. Realizar un estudio local sobre las necesidades urbanísticas de la población mayor (mujeres y hombres) que reside en barrios o zonas periféricas y detectar necesidades a cubrir en esta área (en cuanto a infraestructura urbana y transporte).

*3er OBJETIVO. Equilibrar el reconocimiento social de mujeres y hombres que se realiza a través de elementos urbanos (nombres de calles, plazas, monumentos, etc.).*

Posibles acciones:

3.1. Diseñar y poner en marcha itinerarios histórico-culturales para evidenciar las aportaciones de las mujeres al municipio.

3.2. Crear una norma que regule los procesos de elección de nombres para el callejero y la elección de monumentos, con el fin último de fomentar la incorporación de nombres de mujeres a calles, plazas, monumentos y así aumentar el reconocimiento simbólico social de las mismas.



# 07 IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

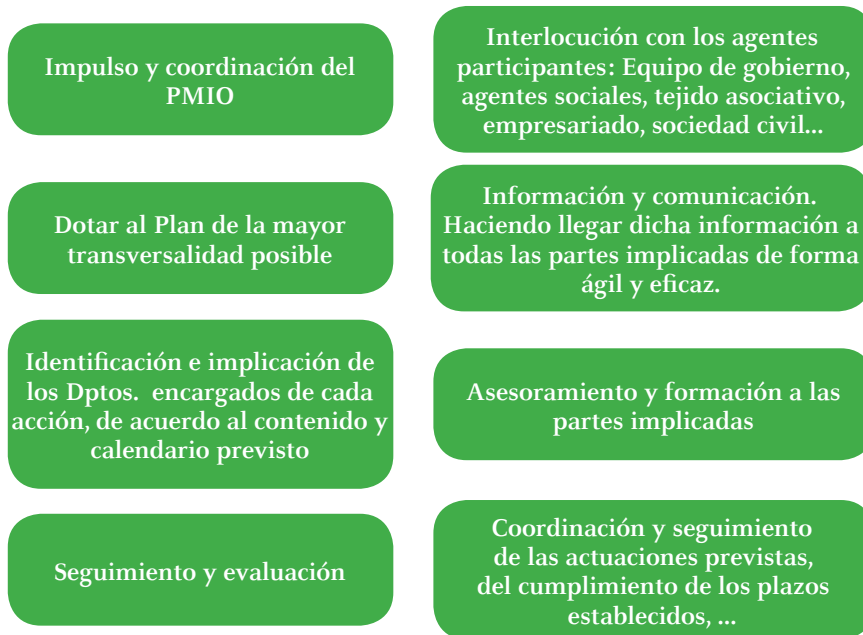
## 7.1. Implantación

Tras la aprobación del PMIO por el Pleno del Ayuntamiento, previa revisión por la Junta de Gobierno, en su caso, llega el momento de su implantación.

La implantación consiste en poner en marcha el plan diseñado, a través de la ejecución de las acciones previstas en el mismo para alcanzar los objetivos planteados, de acuerdo con el cronograma establecido y realizando su seguimiento y posterior evaluación.

La Comisión de Igualdad será la encargada de la dinamización, coordinación, gestión de actuaciones de los distintos departamentos, seguimiento y evaluación del PMIO.

Entre las funciones de este equipo, estarían las de coordinar todas las tareas necesarias para su implantación:



## 7.2. Seguimiento

El seguimiento es el proceso que permite comprobar el grado de cumplimiento real del plan, y sirve para poder detectar las posibles desviaciones del documento inicial, durante el proceso de implementación o implantación.

Esta fase será llevada a cabo por el equipo promotor del plan o por la Comisión de Igualdad, si la hubiere.

El seguimiento se realiza solicitando información a las partes implicadas, a través de fichas y cuestionarios, entre otros medios, que incluirían datos relativos a las medidas llevadas a cabo, dificultades encontradas en su ejecución, propuestas de mejora, etc., con el objetivo de analizar posteriormente dicha información para verificar lo conseguido hasta el momento y poder incluir los ajustes necesarios.

Esta fase comenzará desde el mismo momento de la implantación y es conveniente realizarla cada dos o tres meses.

Es importante recalcar la idea de que un PMIO es flexible y dinámico, y que durante toda la vigencia del mismo se pueden ir adaptando o redefiniendo las acciones establecidas, para conseguir alcanzar los objetivos planteados. Realizar un seguimiento adecuado de su puesta en marcha es la herramienta idónea para conseguirlo.

En resumen, la fase de seguimiento servirá para conocer el grado de implantación, la evolución temporal y los resultados, y crear un espacio para la reflexión, mejora y toma de decisiones de cara al futuro.

## 7.3. Evaluación

La evaluación es el proceso mediante el cual analizamos el grado de cumplimiento e idoneidad de las acciones ejecutadas hasta el momento en relación con los objetivos planteados. Realizaremos un análisis tanto cualitativo como cuantitativo, estableciendo los métodos y recursos necesarios para su mayor eficacia.

La Comisión encargada de la evaluación puede establecer la misma en torno a tres ejes principales:



1. **Resultados obtenidos:** grado de cumplimiento de las actividades programadas, de los objetivos previstos y necesidades atendidas. Es importante analizar los indicadores de evaluación establecidos para cada una de las actuaciones.

2. **Proceso:** valoración de los recursos humanos y materiales utilizados, así como el cumplimiento del calendario previsto.

3. **Impacto:** valoración del impacto de las medidas ejecutadas, analizando el grado de mejora respecto a la situación previa a la puesta en marcha del PMIO (cambios en la población, en el personal, cultura, hábitos, etc.).

En el proceso de evaluación, se hace necesario diferenciar entre las evaluaciones anuales y la evaluación final:

Evaluaciones anuales: se realizan al final de cada uno de los años de vigencia del Plan, como medio de control, para conocer si se están alcanzado los objetivos previstos en el cronograma para ese año, y en caso contrario, redefinir las acciones que sean necesarias y ajustarlas a la nueva situación de cara a conseguir lo establecido inicialmente.

Evaluación final: es la que tiene lugar tras la finalización del período de vigencia del Plan. Con las conclusiones obtenidas en esta evaluación, se realizará el consiguiente análisis de la situación actual respecto a la de partida. Esta evaluación final proporciona información útil sobre la validez de lo realizado en el plan, y ofrecerá una idea bastante clara de si los métodos de trabajo utilizados han sido acertados. Si esta evaluación resulta positiva, será un gran aliciente para seguir trabajando por la igualdad. Si no es así, se podrán redefinir las actuaciones para seguir avanzando y encontrar el camino adecuado para cumplir con los objetivos.

Se adjunta modelo de ficha de evaluación:

# EL PLAN. ANEXOS

## FICHA DE EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE ACCIONES

### PARTE 1: DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

- Área:
- Objetivo específico:
- Acción:

### PARTE 2: ESPECIFICACIÓN CONCRETA DE LA ACCIÓN

Enunciado

**Descripción** (Explicar la acción, dando detalles lo más precisos posibles para su puesta en marcha y concreción.)

**Departamento/s y persona/s responsable/s** (Determinar el departamento y o servicio responsable/s, así como los nombres de las personas responsables de la acción)

**Carácter temporal de la actuación** (indicar cuando comienza, finaliza, si se extiende a un ejercicio o a todo el plan....)

Finalista/Continua

Todos los años/año actual

### PARTE 3: GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LA ACCIÓN

*Total*

*Parcial*

*Nulo*

Mes de inicio de la acción y duración prevista

Mes de inicio de la acción y duración real

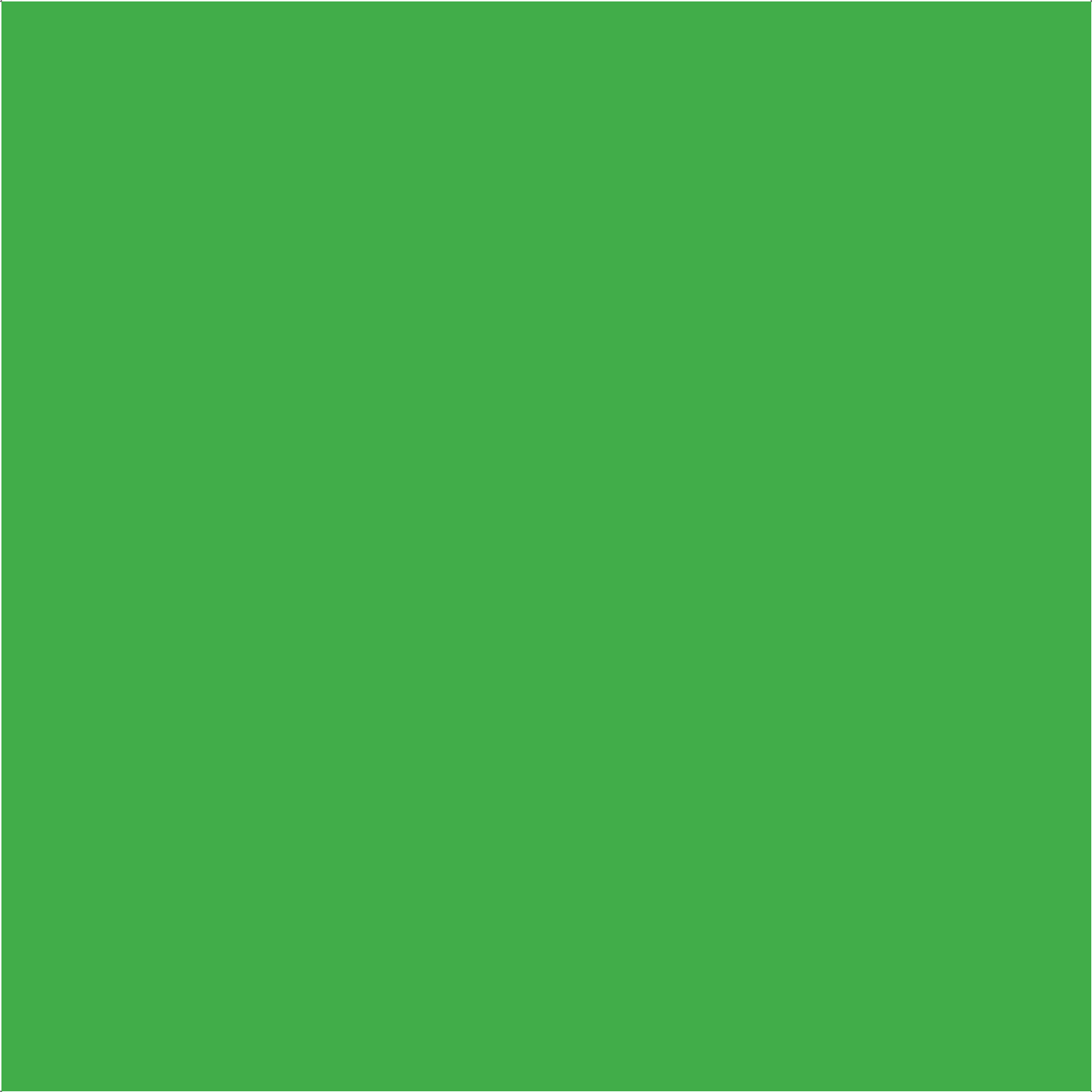
**Presupuesto estimado** para la acción en el plan inicial

**Presupuesto ejecutado** para la realización de la acción

**Resultados esperados** (cuantificación esperada en función de los indicadores de cumplimiento que se definan)

**Resultados obtenidos** (cuantificación obtenida en el momento del seguimiento de los indicadores que se definan)

**Diferencias apreciadas al ejecutar la acción** (dificultades y/o contratiempos que se hayan encontrado en la realización de la acción)



## 08 GLOSARIO DE TÉRMINOS

**Acción positiva:** medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes (denominada a veces «discriminación positiva»).

**Acoso moral (mobbing cuando se da en el trabajo):** Se trata de una situación en la que una persona o grupo de personas ejercen sobre otra, un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica. Para que se produzca una situación de mobbing, es necesario que se produzca en el trabajo, que la conducta sea sistemática y prolongada en el tiempo, y que exista menoscabo de la integridad moral y dignidad de la persona.

**Acoso por razón de sexo:** es cualquier comportamiento que se realice en función del sexo de una persona con el propósito o produciendo el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

**Acoso sexual:** cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, realizado con el propósito o produciendo el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

**Alfabetización digital:** proceso de adquisición de los conocimientos necesarios para conocer y utilizar adecuadamente las infotecnologías y poder responder críticamente a estímulos y exigencias de un entorno informacional cada vez más complejo.

**Barreras invisibles:** actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden (a las mujeres) la capacitación para los procesos de toma de decisión y para su plena participación en la sociedad.

**Brecha de Género:** diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable; se calcula restando Tasa Femenina-Tasa Masculina. Cuanto menor sea la “brecha”, más cerca estaremos de la igualdad (Instituto Andaluz de la Mujer). Refiere a las diferentes posiciones de hombres y mujeres y a la desigual distribución y acceso a los recursos y al poder en un contexto dado. Constatar una brecha de género significa normalmente que existe una desigual distribución, donde el colectivo que pertenece al género femenino forma el grupo con menos recursos, poder, etc.

**Brecha salarial:** se refiere a las diferencias salariales entre mujeres y hombres, tanto en el desempeño de trabajos iguales como la producida en los trabajos “feminizados”.

**Conciliación:** supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales.

**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.

**Cuota:** sistema por el cual se establecen porcentajes de participación de los colectivos desfavorecidos (en este caso por razón de sexo) en los ámbitos en los que están infrarrepresentados, con el objetivo de conseguir su plena equiparación.

**Discriminación directa:** situación en que se encuentra una persona que en atención a su sexo es, ha sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable.

**Discriminación indirecta:** 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 pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima, y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

**Estereotipo:** consiste en una imagen estructurada y aceptada por la mayoría de las personas como representativa de un determinado colectivo. Esta imagen se forma a partir de una concepción estática sobre las características generalizadas de los miembros de esa comunidad.

**Género:** concepto que hace referencia a las diferencias sociales entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de la misma cultura. Mientras el sexo hace referencia a las características biológicas entre mujeres y hombres, percibidas como universales e inmutables.

**Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres:** ausencia de barreras a la participación económica, política y social por razón de sexo.

**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 sus posibles efectos discriminatorios.

**Mentoring:** ayuda que una persona proporciona a otra para que progrese en su conocimiento, su trabajo o su pensamiento (Melanie Allen).

**Micromachismo:** hace referencia a una práctica de violencia en la vida cotidiana que sería tan sutil que pasaría desapercibida pero que reflejaría y perpetuaría las actitudes machistas y la desigualdad de las mujeres respecto a los hombres. Comprende un amplio abanico de maniobras interpersonales y se señala como la base y caldo de cultivo de las demás formas de la violencia de género: maltrato psicológico, emocional, físico, sexual y económico. Se trataría además de prácticas legitimadas por el entorno social, en contraste con otras formas de violencia de género, denunciadas y condenadas habitualmente.

**Rol:** conjunto de comportamientos y normas que una persona, como actor social, adquiere y aprende de acuerdo a su estatus en la sociedad. Se trata, por lo tanto, de una conducta esperada según el nivel social y cultural.

**Segregación horizontal:** significa que a las mujeres se les facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos –servicios o industria 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 tecnológicos.

**Segregación 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.

**Sexismo:** actitud discriminatoria de quien infravalora a las personas del sexo opuesto o hace distinción de las personas según su sexo.

**Techo de cristal:** barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por varones, que impiden que las mujeres accedan a puestos de responsabilidad.

**Tecnologías de la Información y la Comunicación:** también conocidas como TIC, son el conjunto de tecnologías desarrolladas para gestionar información y enviarla de un lugar a otro. Abarcan un abanico de soluciones muy amplio. Incluyen las tecnologías para almacenar información y recuperarla después, enviar y recibir información de un sitio a otro, o procesar información para poder calcular resultados y elaborar informes.

Transversalidad (mainstreaming): 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 otras cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

Violencia de género: 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.



## 09 FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

- Guía práctica para la elaboración de planes de igualdad municipales. Proyecto Compass. Diputación de Castellón.
- Guía práctica para la elaboración de planes y políticas de igualdad municipales. Federación Española de Municipios y Provincias.
- Protocolo de actuación para la implantación de Planes de Igualdad en Ayuntamientos. FEMP.
- Documento Marco para la Gestión de Políticas Locales de Igualdad. Federación Española de Municipios y Provincias. 2006.
- Guía para la elaboración y obtención del visado de Planes de Igualdad para las empresas de la Comunitat Valenciana.
- Comisión de evaluación de impacto de género en los presupuestos. Economía y Hacienda. Junta de Andalucía.
- Guía para el diseño, gestión y evaluación de Planes municipales para la Igualdad. EMAKUNDE. Euskadi.
- Guía para la incorporación de la perspectiva de género. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Instituto de la Mujer). 2004
- II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Sevilla.
- I Plan de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de Orihuela.
- Plan de Igualdad de Castelló.
- Planes de igualdad de Zamora, Zaragoza y Málaga.
- I Plan de Igualdad de oportunidades del Ayuntamiento de Deba.
- Plan municipal de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Zaragoza.

- Plan municipal de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Xàtiva.
- Plan municipal de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Alzira.
- Plan municipal de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Denia.
- Unitat d'igualtat. Universitat de València.