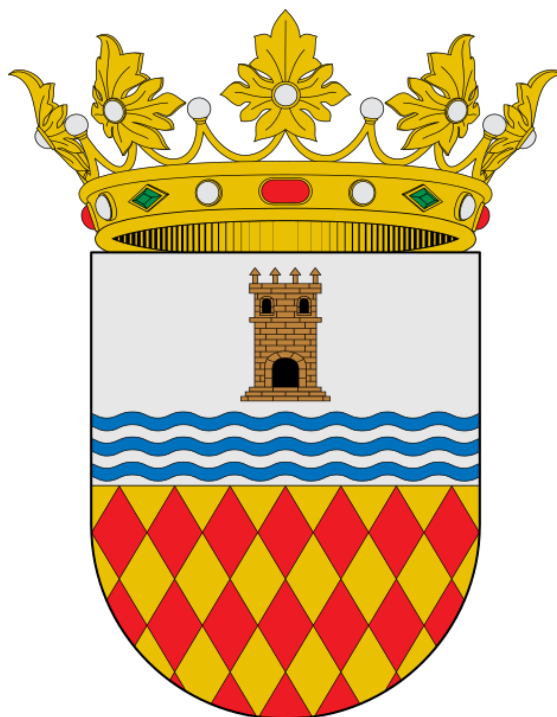


PLAN DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES
CIUDADANÍA
AYUNTAMIENTO DE
MONCOFA
2023-2026



Índice

1.- Datos generales

2.- Fundamentación del Plan de Igualdad para la Ciudadanía y Normativa

2.1. Fundamentación del PIOC

2.2. Normativa aplicable: Marco legal actual nacional e internacional sobre el Principio de Igualdad.

Legislación Internacional

Legislación Europea

Legislación Nacional

Legislación Autonómica Comunidad Valenciana

Legislación de Ámbito Municipal

3.- Diagnóstico de la situación en cuanto a igualdad.

4.- Descripción de objetivos y acciones a desarrollar por áreas

4.1. Objetivos generales

4.2. Objetivos específicos (cualitativos y cuantitativos)

4.3. Plan de acción a realizar por áreas:

a- Administración local y comunicación

b- Asociacionismo y participación ciudadana

c- Educación

d- Cultura

e- Conciliación y corresponsabilidad

f- Deporte

g- Urbanismo

h- Ocupación y formación

i- Salud y bienestar social

j.- Turismo

k- Violencia de género

6.- Recursos aportados para llevar a cabo el proyecto

7.- Cronograma

8.- Evaluación

9.- Glosario de términos

Presentación

PRESENTACIÓN DEL PLAN

FOTO de M Dolores Alós....

Con mucha ilusión presentamos el II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades de la ciudadanía de Moncofa, es un documento de trabajo que renueva el compromiso adquirido por el Consistorio con el principio constitucional de Igualdad y con la NORMATIVA actual, tanto Autonómica como Nacional e internacional.

En este plan se diseñan las actuaciones que vamos a implantar durante los próximos cuatro años en el Municipio en beneficio de la equidad y la cohesión social.

No podemos olvidar que el proyecto es también un compromiso por parte de la ciudadanía para caminar juntos por la igualdad.

El plan de Igualdad es un proyecto para TODOS y TODAS, no sólo para las mujeres sino para conseguir una sociedad más justa y cohesionada.

Este Plan quiere continuar con un proceso de mejora, que contribuye a mantener vivo el proceso de conseguir que el municipio de Moncofa no se estanque, en su objetivo de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, a lo largo del tiempo, revisando y mejorando las actuaciones implantadas.

Desde la Concejalía de Igualdad de Moncofa nos comprometemos a realizar una EVALUACIÓN continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y por lo tanto, injustas.

El documento es además una Guía de trabajo para la concejalía de Igualdad y ofrece directrices, recomendaciones y de acciones para la correcta implantación del proceso, para ello el Municipio ha de colaborar en el desarrollo correcto del Plan en función de sus propias circunstancias y prioridades, participando en la comisión de igualdad, en su elaboración e implantación.

Queremos seguir trabajando por la igualdad en Moncofa y solicitamos vuestra colaboración en nuestro II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres..

Moncofa, Noviembre de 2022

M Dolores Alós...
Concejala de Igualdad

1.- Datos generales

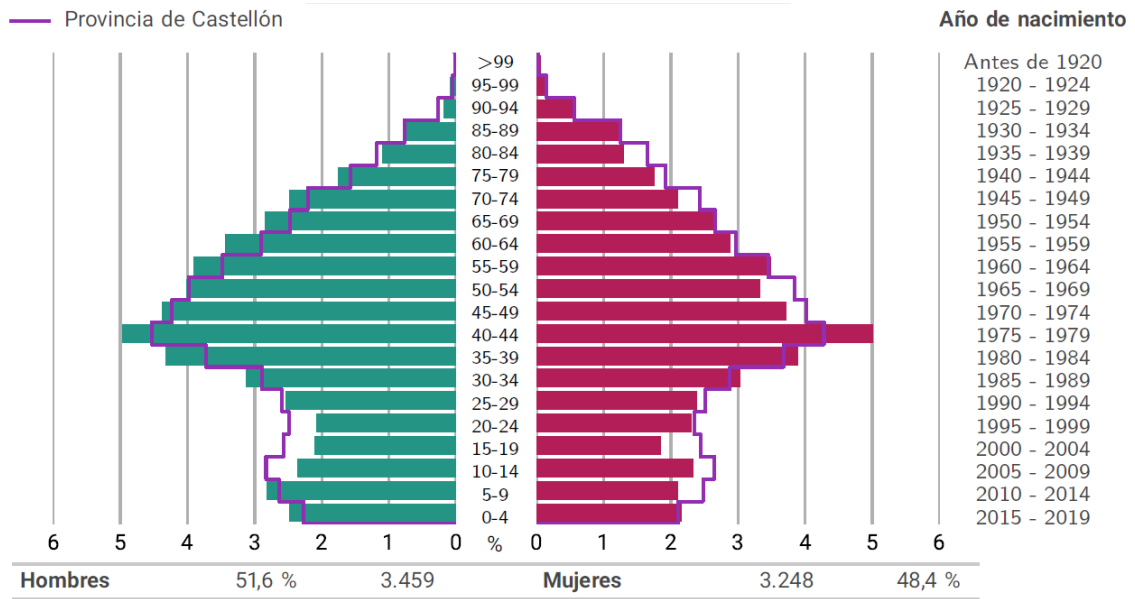
DATOS GENERALES DEL TERRITORIO

El municipio de Moncofa está situado en el sur de la provincia de Castellón, Comunidad Valenciana, en la comarca de la Plana Baixa. Cuenta con 6958 habitantes, de los cuales 3590 son hombres y 3368 son mujeres. El término municipal de Moncofa limita con las siguientes localidades: al norte con Nules, al oeste con Vall de Uxó, al sur con Chilches y al este con el mar Mediterráneo, todas ellas de la provincia de Castellón.

1.1. Población

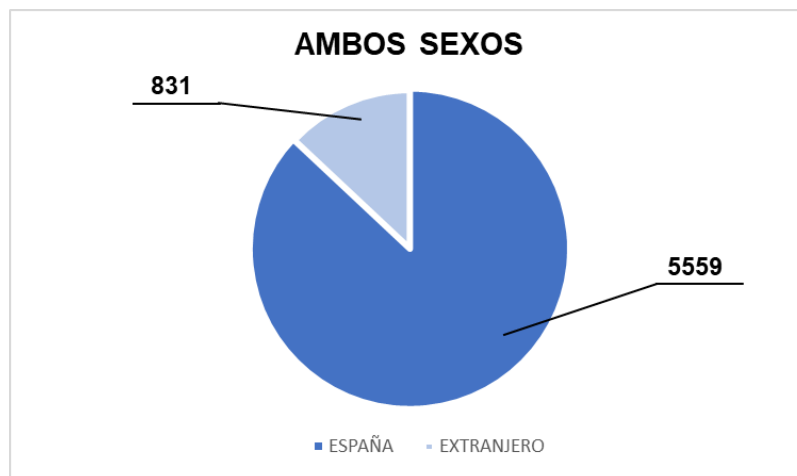
Total	Mujeres	Hombres
6958	3369	3590

Pirámide poblacional. Población de Moncofa por sexos y edad.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Enero 2020.

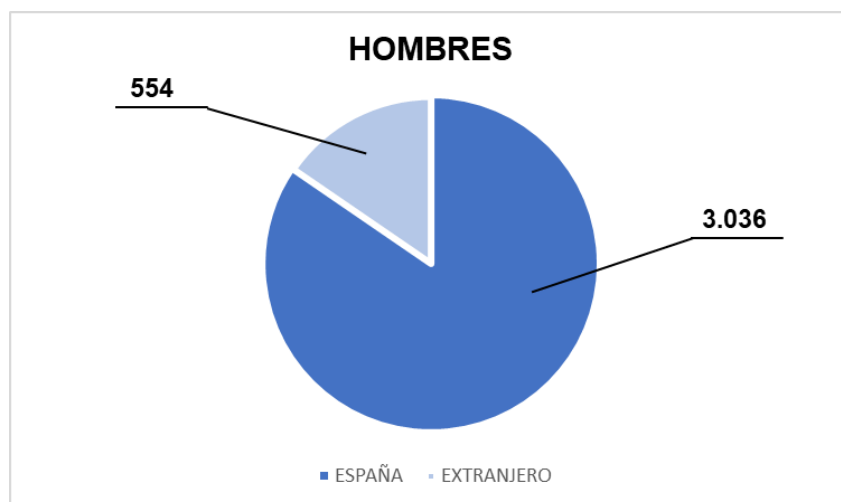
Población por lugar de nacimiento



Mujeres por lugar de nacimiento



Hombres por lugar de nacimiento



Tanto en el caso de mujeres como el de hombres, la población nacida en España es muy superior a la nacida en el extranjero.

1.2. Economía y entorno laboral con enfoque de género

Población demandante de empleo, a fecha de diciembre de 2021

Centro inscripción	Mujeres	Hombres	Total
--------------------	---------	---------	-------

Espai labora La Vall d'Uixó	207	148	355

Demandantes por tramos de edad y género, a fecha diciembre de 2021

Municipio	<25 años			25-44 años			>44		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Moncofa	14	18	32	88	108	196	46	81	127

Como se puede ver en las tablas anteriores, en global es superior el número de mujeres desempleadas que el número de hombres en Moncofa. La población de entre 25 y 44 años es la que cuenta con mayor desempleo, tanto para hombres como para mujeres.

Aunque los datos ofrecidos no están desagregados por sexo, podemos apreciar que en global el desempleo se centra principalmente en el sector servicios, como se puede apreciar en la siguiente tabla.

Personas demandantes de empleo, por sector, a diciembre de 2021

Municipios	Agricultura	Construcción	Industria	Servicios	Total Demandantes
Moncofa	4	24	34	277	355

**Fuente: Labora, diciembre de 2021*

Número de personas desempleadas en Moncofa en comparación a la comarca, a la provincia y a la Comunidad Valenciana.

Desempleo registrado	Mujeres	Hombres	Totales
Moncofa	207	148	355
Comarca Plana Baixa	6.632	4.008	10.640
Castellón	26.225	16.207	42.432
C. Valenciana	255.379	174.195	429.574

Fuente: Labora, diciembre de 2021

Como podemos observar en las tablas anteriores, el porcentaje de mujeres en búsqueda de empleo en Moncofa es casi el doble que el de hombres, estando el mayor desempleo en personas demandantes de mayor de 44 años del sector servicios, de ambos géneros por igual.

1.3. Estructura política del ayuntamiento

Partido Popular:

Wenceslao Alós Valls: Alcaldía, Hacienda

José M^a Andrés Alós Recursos humanos y empleo, Seguridad ciudadana, Agricultura, Participación ciudadana.

Pedro Sales Peixó: Urbanismo, Vía pública y servicios públicos, Playas y medio ambiente.

M^a Teresa Alemany Ríos: Mayores, Servicios sociales, Fiestas, Juventud.

Ana Vicenta Gracia Vilalta: Cultura, Educació, Normalització lingüística, José Luis Isach José Luis Isach Alós:: Deportes, Innovación y nuevas tecnologías.

M^a Carmen Ferri Guanter: Sanidad, Relaciones institucionales y comunicación, Accesibilidad y movilidad urbana.

M^a Dolores Alós Gil: Turismo, Patrimonio histórico y archivo, Comercio. Igualtat y Patrimonio

Grupo socialista:

Dolores Aguilar Canos:, M^a Isabel Masia Serrano, Jose Luís Sanchez Navarrete:

Compromis;

Raúl Borrás Peñarroja

Podem:

Rafael Segarra Silvestre

2.- Fundamentación del Plan de Igualdad para la Ciudadanía y Normativa

2.1. Fundamentación

La lucha por la igualdad no comienza ahora, seguimos a las mujeres que, desde la ilustración, nos marcan el camino, como Olimpia de Gouges que perdió literalmente la cabeza en la guillotina, al escribir Los derechos de la

mujer y la ciudadana, o Mary Wolstonecarf que en su obra *Vindicación de los derechos de las mujeres* ya apuesta por unas leyes iguales para todos, sin olvidar también a algunos hombres igualitarios como *Poulain de la Barre* o *Stuart Mill* a los que, el sentido común les “iluminó” de forma especial, haciendo eco en sus escritos de la necesitada equidad, en beneficio de todas y todos. Esto se ha llamado *Primera Ola del Feminismo*, o *Feminismo Ilustrado*.

Más tarde llegará el Movimiento Sufragista, segunda Ola del Feminismo, buscando conseguir el acceso a los derechos básicos de participación y ya a posteriori, la *Tercera Ola Feminista*, que conseguirá la incorporación de los derechos a las normas escritas en todo el derecho internacional.

El feminismo es, definido por Victoria Sau, “el movimiento social y político que se inicia formalmente a finales del siglo XVIII -aunque sin adoptar todavía esta denominación- y que supone la toma de conciencia de las mujeres como grupo o colectivo humano, de la opresión, dominación y explotación de que han sido y son objeto por parte del colectivo de hombres en el seno del patriarcado bajo sus distintas fases históricas de modelo de producción, lo cual las mueve a la acción para la liberación del sexo con todas las transformaciones de la sociedad que aquella requiera.” y es a este movimiento social al que le debemos que ahora tengamos legislación y estrategias con las que trabajar para conseguir la *Igualdad Real*.

Debemos saber también en qué escenario social nos movemos y que, cuando hablamos de patriarcado, queremos decir, el sistema de organización social en el que vivimos, regido por unas relaciones jerárquicas, donde los hombres tienen una posición de superioridad respecto de las mujeres, en relación con el acceso y uso de los recursos existentes, desde los económicos a los sociales, laborales y un largo etc. Además, esta situación de poder de los hombres conlleva situaciones de dominación sobre las mujeres, generando discriminación tanto de forma directa como indirecta y sutil, y este último tipo de discriminación es la más complicada de detectar y superar.

El tratado de Ámsterdam, la CEDAW, las conferencias mundiales sobre la

mujer, etc. ya establecen que hombres y mujeres deben tener las mismas oportunidades, deberes y derechos en el mundo del trabajo, la participación social, la cultura, la educación, el deporte, la política. Pero las leyes o bien se incumplen o no se aplican de forma correcta y la desigualdad persiste.

Y se siguen encontrando resistencias al trabajo por la igualdad, precisamente porque la discriminación no se reconoce de forma clara y evidente y porque todavía, hombres y mujeres, reproducimos estereotipos de género, que fundamentamos en tradiciones y opiniones, y que usamos de forma automática alimentando la cultura machista.

Gran parte de la educación que recibimos desde la infancia va encaminada a prepararnos mental y emocionalmente para asumir determinadas creencias y comportamientos. Aprendemos a ser, pensar, sentir y comportarnos como “hombre” o “mujer” en base a un determinado modo de organización social y a patrones culturales, definidos por el androcentrismo –donde el hombre es la medida de todas las cosas-; de esta forma hemos ido asumiendo los roles y distribuyendo funciones y ámbitos de actuación, según nuestra condición biológica.

El **género** como construcción cultural y el **sexo** como condición biológica se confunden en la estructura social y forman parte de una jerarquía de valores que es la base de las desigualdades. Queda clara la necesidad de intervenir en la educación desde los inicios además de crear normas más igualitarias de relación social.

Para que la igualdad de oportunidades sea real y efectiva hace falta, no sólo perfeccionar y completar el desarrollo normativo del principio de igualdad, sino, sobre todo, modificar actitudes, comportamientos, valores, estructuras sociales y formas de organizar los tiempos, que siguen impidiendo actualmente a las mujeres el ejercicio efectivo de sus derechos y su participación activa en la economía, la política, la cultura, y el trabajo, y también debemos mejorar las estructuras sociales de las que participa la ciudadanía, de ahí la importancia de hacer un plan estratégico de trabajo para llevar este proyecto adelante. Un

plan estratégico de mejora social en igualdad.

Definimos dos conceptos importantes: la *Igualdad Formal*, por un lado, que supone la prohibición normativa de discriminar a alguien por razón de cualquier rasgo característico, es decir, la que sólo garantiza la no existencia de discriminación directa y la *Igualdad Real* por otro, que requiere de la aplicación de medidas que contribuyan a la eliminación de los obstáculos culturales, sociales, económicos y laborales que impiden que haya una plena participación. Esto quiere decir que el reconocimiento de la igualdad jurídica no implica la desaparición de todas las discriminaciones, de hecho, la desigualdad se hace evidente en determinados ámbitos y situaciones, como las que ocurren entre hombres y mujeres y la meta de las **políticas de igualdad** es localizarlas y eliminarlas.

En definitiva, el principio de Igualdad constituye uno de los valores fundamentales de los Estados democráticos modernos, y aún la seguimos interpretando de manera dispar. Las administraciones públicas, y entre ellas las municipales, como se recoge en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres*, deben ser las principales promotoras de la igualdad efectiva, de forma que el principio constitucional de igualdad y no discriminación por razón de sexo se convierta en una realidad transformadora de la estructura social.

Para impulsar este proceso de cambio es necesario constatar mediante una evaluación completa, lo que ocurre en el Ayuntamiento en materia de igualdad. Pero ese informe deberá incorporar una mirada explicativa sobre el tipo de relaciones y comportamientos que se dan entre trabajadoras y trabajadores, poniendo en evidencia, si la hay, la vigencia del modelo androcéntrico y debe conseguir acercar el principio de igualdad a la gestión municipal.

Este análisis de la realidad del consistorio, con "**enfoque de género**", será la base sobre la que se desarrolle el Plan de Igualdad. El documento final, debe incluir un compromiso político de cumplimiento, y un plan de acción de los

objetivos, además de determinar las personas responsables de la implantación, seguimiento y evaluación.

2.2. Normativa aplicable: Marco legal actual nacional e internacional sobre el Principio de Igualdad.

a) Legislación Internacional

- **CONFERENCIAS MUNDIALES (monográficas mujer) DE NACIONES UNIDAS**
- **CONVENCIÓN DE NACIONES UNIDAS SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (CEDAW)**

Esta Convención de Naciones Unidas sigue activa y vigente desde 18 de diciembre de 1979, y fue ratificada por el Estado español en 1983. La Convención entera es de interés, sin embargo, cabe recalcar el artículo siguiente:

Art 4. 1.:“La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la “igualdad de facto” entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente convención, pero de ningún modo entrañará como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y de trato”.

b) Legislación Europea

- **CARTA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA (VIGENTE HASTA 01/12/2019)**

TITULO III – Igualdad.

Art 21. 1 – No discriminación: “Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sex o, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual”.

Art 23 – Igualdad entre hombres y mujeres: “La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado”.

TRATADO CONSTITUTIVO DE LA COMUNIDAD EUROPEA

Art 2: “La Comunidad tendrá por misión promover, [...], un desarrollo armonioso, equilibrado y sostenible de las actividades económicas en el conjunto de la Comunidad, un alto nivel de empleo y de protección social, la igualdad entre el hombre y la mujer, un crecimiento sostenible y no inflacionista, un alto grado de competitividad y de convergencia de los resultados económicos, un alto nivel de protección y de mejora de la calidad del medio ambiente, la elevación del nivel y de la calidad de vida, la cohesión económica y social y la solidaridad entre los Estados miembros”.

Art 13. 1: “[...] el Consejo, por unanimidad, a propuesta de la Comisión y previa consulta al Parlamento Europeo, podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Art 141: 1. Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

3. El Consejo, con arreglo al procedimiento previsto en el artículo 251 y previa consulta el Comité Económico y Social, adoptará medidas para garantizar la aplicación del principio de **igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución** para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

4. Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o **adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales**".

c) Legislación Nacional

Constitución Española de 1978

Art 1.1: *"España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político"*.

Art 9.2: *"Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social"*.

Art 14.: *"Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sex o, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social"*.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que pretende luchar contra la discriminación por razón de sexo en cualquier ámbito de la vida, haciendo efectivo el derecho de igualdad de trato y condiciones entre hombres y mujeres.

La mayor novedad de esta ley radica en la prevención de conductas discriminatorias y en el diseño de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Contempla la transversalidad como estrategia para adoptar la perspectiva de género en todos los ámbitos que se llevan a cabo desde el Estado, independientemente del espacio.

Art. 3. "El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo".

Art 11. "Acciones positivas"

Art. 14. "Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos".

Art.15. "Las administraciones públicas integraran de forma activa la transversalidad al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, en sus disposiciones normativas y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades".

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

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

d) Legislación Autonómica Comunidad Valenciana

- **Estatuto de Autonomía de la CV:** Artículo 10 (punto 3) y artículo 11.

- **Ley 9/2003, de 2 de Abril, de la Generalitat Valenciana para la Igualdad entre mujeres y hombres.**

Art. 1.: "La presente ley tiene por objeto regular y hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana, establecer los principios generales que deben orientar dicha igualdad, determinar las acciones básicas que deben ser implementadas, así como establecer la organización administrativa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana"

Art 4. : "1. 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.

2. *“Las distintas administraciones públicas adoptarán una estrategia dual basada en el principio de complementariedad de medidas de acción positiva y las que respondan a la transversalidad de género. La adopción por el Gobierno Valenciano de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre la mujer y el hombre no se considerara discriminatoria en la forma definida en las convenciones internacionales. Estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad, oportunidad y trato”*

Ley 3/2019, de 18 de febrero, de servicios sociales inclusivos de la Comunitat Valenciana.

Artículo 14. Estructura funcional del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales.

El Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales, para la consecución de sus objetivos con equidad, calidad y eficiencia, se estructura funcionalmente en dos niveles de atención, mutuamente complementarios y de carácter continuo, integrado y sinérgico: atención primaria y atención secundaria.

Artículo 18. Servicios de atención primaria.

g) Unidades de igualdad. Garantizarán la incorporación de la perspectiva de género, promoviendo la participación, impulsando planes de igualdad y realizando actuaciones de prevención de la violencia de género y machista, entre otras, con el objetivo de hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres de forma transversal en el conjunto de políticas públicas de ámbito local.

Disposición adicional Decimocuarta. Víctimas de violencia de género y machista.

LEY 4/2012 de 15 de Octubre de la Generalitat por la que se aprueba la Carta de Derechos Sociales de la Comunitat Valenciana.

TÍTULO II *De la igualdad entre hombres y mujeres*

e) Legislación de Ámbito Municipal

Hasta el pasado 2013, la normativa reguladora de las competencias locales venía dada por la **Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local**.

Art. 25. *"El municipio, para la gestión de sus intereses y en el ámbito de sus competencias, puede promover toda clase de actividades y prestar cuantos servicios públicos contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la comunidad local"*.

Art. 28. Habilita a los municipios a realizar actividades complementarias de las propias de otras administraciones públicas, en particular, las relativas a la educación, la cultural, la promoción de la mujer, la vivienda, la sanidad y la protección del medio ambiente.

En 2014, ha entrado en vigor, la **Ley 27/2013 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local** que modifica en profundidad las competencias locales. Esta ley, como reza su Preámbulo, persigue una reforma total de la administración local para cumplir cuatro objetivos:

Clarificar las competencias municipales para evitar duplicidades con las competencias de otras administraciones ("una Administración una competencia").

Racionalizar la estructura organizativa de la Administración Local, de acuerdo con los principios de eficiencia, estabilidad y sostenibilidad financiera.

Garantizar un control financiero y presupuestario riguroso.

Favorecer la iniciativa económica privada evitando interacciones administrativas desproporcionadas.

El artículo 25 establece las competencias propias de los municipios, y acorta el listado de ámbitos materiales de competencia municipal que había en la anterior ley, desapareciendo ámbitos como la enseñanza y la salud, y limitando la acción social a la

"Evaluación e información de situaciones de necesidad social y la atención inmediata a personas en situación o riesgo de exclusión social".

En cuanto a Competencias delegadas, la Ley establece la posibilidad de que la Comunidad Autónoma delegue en la Entidad local, entre otras, las siguientes competencias:

"Prestación de los servicios sociales, promoción de la igualdad de oportunidades y la prevención de la violencia contra la mujer".

Ley 8/2010, de 23 de junio, de la Generalitat, de Régimen Local de la Comunitat Valenciana,

Capítulo V. Art. 33 *competencias de los municipios, en el punto 3 k) Prestación de los servicios sociales, promoción, reinserción social y promoción de políticas que permitan avanzar en la igualdad efectiva de hombres y mujeres,*

Señala como fines propios y específicos, el fomento y la administración de los intereses peculiares, entre los que se encuentran los relativos al desarrollo de las políticas de igualdad.

3.- Descripción de la metodología a emplear para el diagnóstico:

Metodología:

Para realizar el Plan de igualdad y que sea un recurso de trabajo vivo y real, el equipo de trabajo realiza un análisis de la realidad en cuanto a la igualdad entre hombres y mujeres. Esa foto es lo que llamamos **diagnóstico de género**.

El informe de diagnóstico de género se sustenta en la siguiente herramienta de análisis social, el DAFO o informe de situación en cuanto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Este análisis social aporta una "foto de la realidad" desde dos vertientes: externa, que nos muestra las oportunidades y amenazas que tiene la organización, e interna que nos muestra las debilidades y fortalezas.

DAFO O DIAGNÓSTICO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Análisis Interno:

- **Fortalezas**, Aspectos positivos del consistorio con los que impulsar el principio de igualdad, que están disponibles para su aprovechamiento (experiencias organizativas previas en igualdad, apoyos en recursos humanos o económicos, financiación)
- **Debilidades**, puntos a mejorar, problemas de orden interno sobre los que se puede operar desde la institución municipal para conseguir igualdad en las diferentes áreas, económica, ambiental, organizativa, política, de información, de recursos humanos, sociales, tercer sector.

Análisis externo:

- **Oportunidades**: circunstancias externas que pueden beneficiar a la equidad, sobre las cuáles tienen poca o nula capacidad de decisión (ambientales, economía global, políticas nacionales, tendencias demográficas)
- **Amenazas** externas que pueden afectar o beneficiar a la igualdad, sobre las cuáles tienen poca o nula capacidad de decisión (ambientales, economía global, políticas nacionales, tendencias demográficas) pero han de ser consideradas para conseguir la equidad.

A partir de esta información se establecen las áreas de trabajo, la temporalización, los objetivos específicos y las acciones y actuaciones que de estos se derivan.

Para hacer el DAFO necesitamos tanto **datos cuantitativos** como **cualitativos**. Los conseguiremos de la siguiente forma:

1. Datos Cualitativos mediante la realización de mesas o salas de trabajo en igualdad.

Supone nuestro análisis social con enfoque de género de la ciudadanía en el municipio. Conoceremos la organización interna mediante entrevistas y reuniones con las personas representativas de cada ámbito social (Centro Educativo, Centro de Salud, Centros de Ocio y tiempo libre, asociaciones y/o

entidades. Estas reuniones están realizadas desde el enfoque del **mainstreaming de género o transversalidad** que supone tocar todos los ámbitos sociales desde la aplicación de las políticas de igualdad.

A partir de estas entrevistas se organizarán reuniones (mesas) de trabajo (1 por área) para extraer la información necesaria para el diagnóstico y que servirán para estructurar una red de participación ciudadana en igualdad (comisión municipal de igualdad)

2. **Análisis cuantitativo** mediante el análisis de los datos obtenidos de encuestas poblacionales y entrevistas a informantes clave en los diferentes ámbitos sociales, asociaciones, entidades, escuela, centro/s médico....

Metodología de trabajo respecto a la alerta sanitaria por COVID-19

Dada la **alerta sanitaria** las reuniones pueden realizarse tanto de forma presencial como online. Utilizaremos tanto la tecnología para compartir los documentos (siempre teniendo en cuenta la LOPD, ya que no manejamos datos de carácter personal) como para comunicarnos de forma online en entrevistas y sesiones de trabajo.

A partir de esta información se establecen las áreas de trabajo, la temporalización, los objetivos específicos y las acciones y actuaciones que de estos se derivan.

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN Y ACCIONES A DESARROLLAR POR ÁREAS

Primero trataremos la información extraída de las respuestas al cuestionario realizado por la ciudadanía para medir la *cultura de igualdad* de forma general y seguidamente analizaremos las cuestiones que han cambiado en cada área tomando como referencia lo referido en el I Plan de igualdad de Moncofa para poder desarrollar las acciones necesarias en cada caso.

La cultura de igualdad en la ciudadanía de Moncofa

Además del análisis de los datos cuantitativos proporcionados por el análisis de los datos poblacional, se ha realizado un análisis de carácter cualitativo a través de entrevistas escritas estructuradas on-line tanto a la ciudadanía como a personas informantes clave de cada área que se ha decidido analizar. En total, se han recopilado 80 entrevistas. Todo ello ha proporcionado suficiente información para realizar un análisis DAFO con perspectiva de igualdad para el II Plan de Igualdad.

El análisis DAFO o informe de situación en cuanto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres aporta una "foto de la realidad" desde dos vertientes.

1. Análisis interno

Su objetivo es identificar dentro de la población los atributos que permitan facilitar una mejora en la igualdad. Muestra **las debilidades y las fortalezas**.

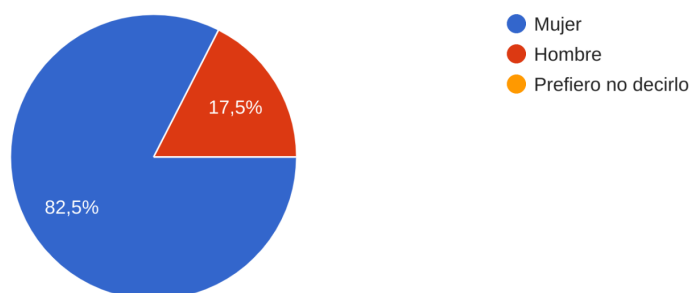
2. Análisis externo

Pone el foco en el entorno, del que forma parte y por tanto influye a la población en alcanzar la igualdad como derecho fundamental y el disfrute de esta muestra **las amenazas y oportunidades**.

En cuanto a los cuestionario, de los 80 respondidos, 66 fueron mujeres y 14 hombres, como podemos ver en el siguiente gráfico:

SEXO

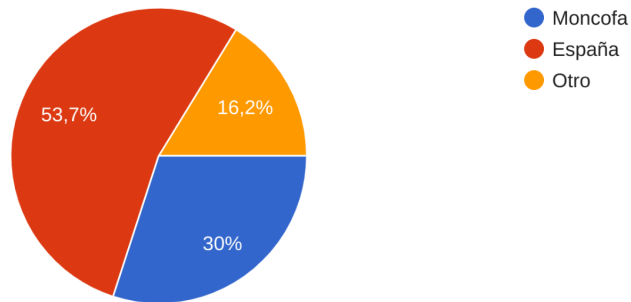
80 respuestas



En cuanto al lugar de nacimiento, es, en su mayoría de España. y como se puede

Lugar de nacimiento:

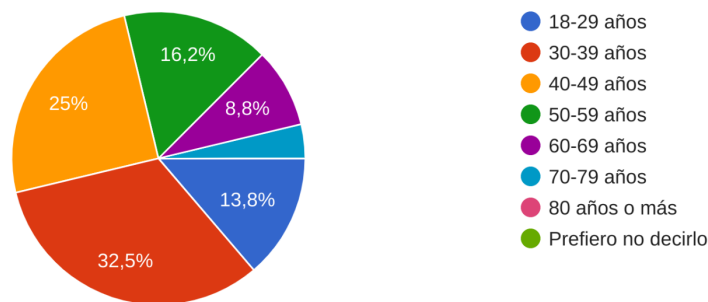
80 respuestas



apreciar en la siguiente imagen, se reflejan diferentes edades en las respuestas al cuestionario:

EDAD

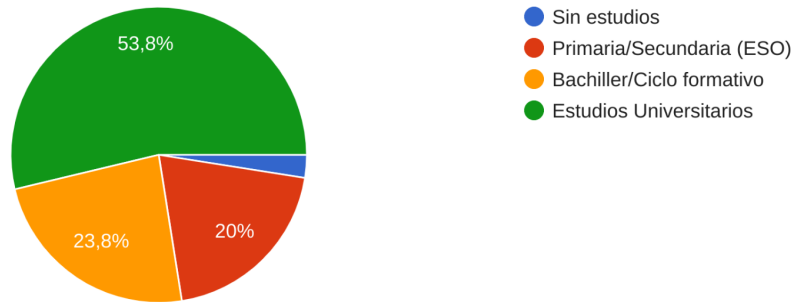
80 respuestas



En cuanto al nivel de estudios de las personas que responden

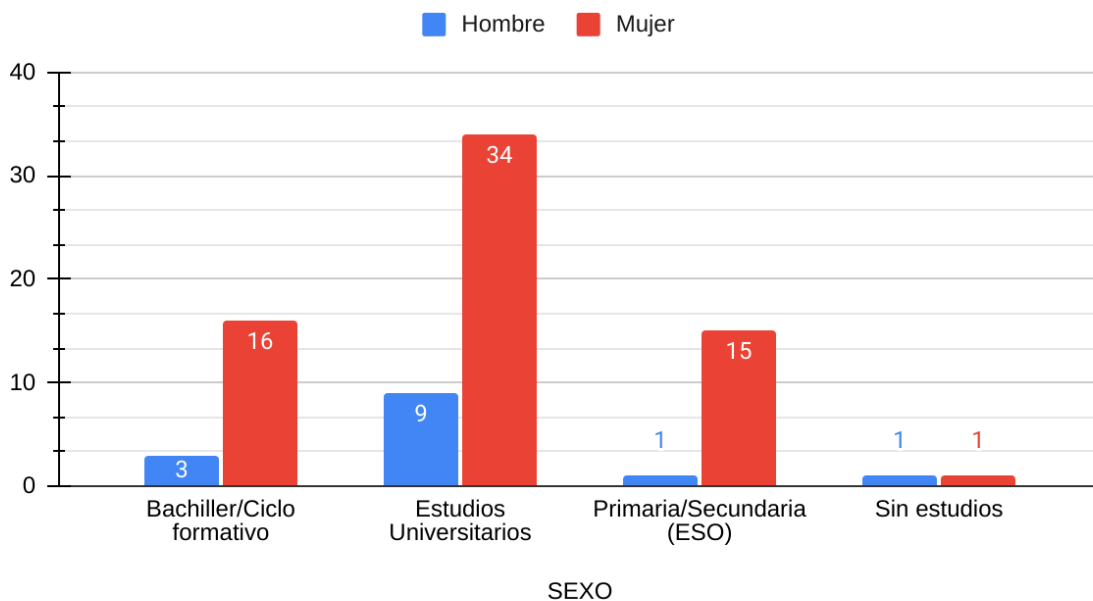
Nivel de estudios

80 respuestas



Las personas que respondieron al cuestionario responden a este gráfico según el sexo y su nivel de estudios, y como podemos observar, el porcentaje es similar en hombres y mujeres atendiendo a las cantidades de personas,

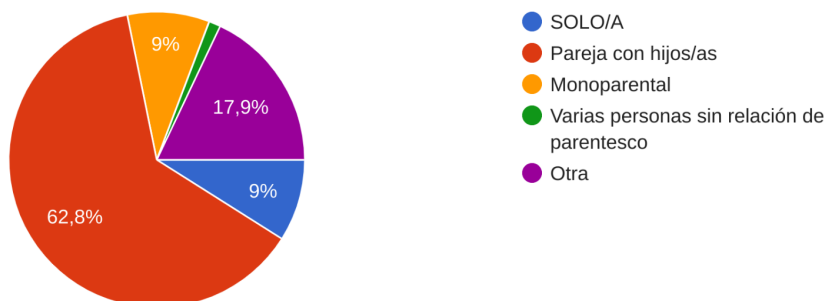
Nivel de estudios Hombre y Mujer



En cuanto a la convivencia, las personas que responden en la mayor parte conviven con sus parejas, hijos e hijas.

Personas con las que convives

78 respuestas



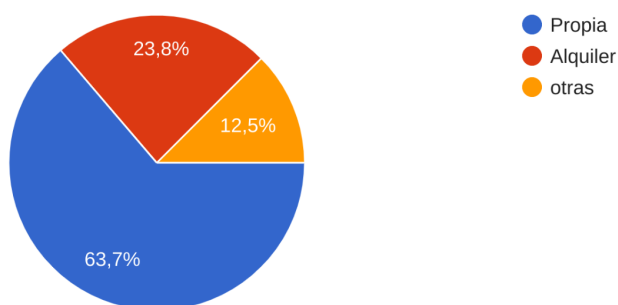
Podemos deducir que las necesidades de conciliación y la atención a la corresponsabilidad tienen gran importancia para el municipio de Moncofa.

Laboralmente la mayoría de las personas están en activo, pero el porcentaje de mujeres desempleadas es mayor, como corresponde a la realidad del municipio.

En cuanto a la vivienda en la que residen, la mayoría residen en vivienda propia,

Vivienda dónde resides:

80 respuestas



CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO:

Debilidades

Reflejan desigualdades de orden interno sobre los que se puede operar desde la institución (inequidad económica, medioambiental, desigualdad organizativa, falta de paridad en la política, falta de igualdad en la in-formación, discriminación en los recursos humanos, sociales). Tienen su razón de ser, como en la mayoría de los municipios, en la estructura social patriarcal que intentamos cambiar con el cumplimiento de las leyes. Las debilidades que aquí se reflejan se han de analizar como una oportunidad de mejora, siguiendo pautas concretas y sabiendo hacia dónde vamos.

Los resultados muestran:

Falta de acuerdo sobre la existencia de participación equitativa del personal masculino y femenino del ayuntamiento en las cuestiones que se plantean en el mismo (11/11).

Falta de campañas informativas y de promoción del uso de los mecanismos legales de conciliación y de fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en las obligaciones familiares, dirigidas al personal del ayuntamiento.

El ayuntamiento dispone de protocolo de acoso sexual o de acoso por razón de sexo o lo desconocen.

Existencia de puestos solo contratados hombres (p.e., brigada municipal de obras, policía municipal, puestos técnicos de urbanismo,...) o solo mujeres (p.e. limpieza, servicios sociales, escuela infantil, biblioteca, auxiliares administrativos,...).

La mayor parte de las personas entrevistadas señala que o bien no hay o bien desconoce si el ayuntamiento dispone de recursos que guíen el uso y tratamiento no sexista del lenguaje y de las imágenes. Pero nos confirman que existe una guía de lenguaje no sexista, por tanto, se debería publicitar mejor.

Sólo 3 personas indican que se ha realizado formación en materia de igualdad en los últimos 4 años.

Fortalezas

Son aquellos aspectos positivos del ayuntamiento que aportan algo al desarrollo de la igualdad, y que están disponibles para su aprovechamiento (experiencias organizativas previas en igualdad, apoyos en recursos humanos o económicos, financiación etc.). Los puntos fuertes que tiene el ayuntamiento de XXXXX a su favor, los cuales se deben

mantener y potenciar, en la medida de lo posible, evitando amenazas que sostengan situaciones de discriminación.

Los resultados muestran:

En general, la plantilla entrevistada señala que existe un compromiso por parte de la institución con la igualdad. Sin embargo, falta comunicación de dicho compromiso, puesto que gran parte señala su desconocimiento del mismo o de estrategias específicas, y/o de extenderlos a áreas más allá de lo social.

Existen estrategias que ayudan a cumplir horarios laborales que facilitan la conciliación laboral y familiar (por ejemplo, flexibilidad de horarios, reducción de jornadas, elección de periodos vacacionales, teletrabajo). Sin embargo, existe personal que desconoce estas estrategias.

El horario del ayuntamiento garantiza la conciliación de la vida personal de la vida laboral, según puestos.

Gran parte de las personas entrevistadas (13/22) conocen actos culturales y de ocio cuyo objetivo es la promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la autodiscriminación, la visibilización de las mujeres,.. En concreto, se señalan actos el día de la mujer (8M) y contra la violencia de género (25N), talleres de prevención de violencia de género en los colegios, talleres de co-educación.

La mayor parte de las entrevistas (15/22) indican que se utiliza lenguaje no sexista en la elaboración y redacción de comunicación interna y externa del ayuntamiento.

Mujeres y hombres tienen igual facilidad de acceso a la formación interna y/o externa.

Amenazas

Puntos externos a mejorar, sobre los que debemos planificar estrategias para superarlas. Se trata de apreciar cuales son circunstancias externas que pueden afectar a la consecución de la igualdad, sobre las cuales tienen poca o nula capacidad de decisión (ambientales, economía global, políticas nacionales, tendencias demográficas).

Los resultados muestran:

La cultura patriarcal se perpetúa en algunos ámbitos sociales. Se requiere un enfoque de género y una visión más neutra de la cultura municipal. Aunque hay muchas mujeres ocupadas en puestos de tradición masculina (brigadas forestales, servicios múltiples), continúa siendo la limpieza un territorio reservado a las mujeres y la dirección de las brigadas, a los hombres.

La dependencia del personal externo y de subvenciones anuales complica que la plantilla municipal pueda tener una continuidad en la formación. Los puestos de trabajo

subvencionados por otras administraciones han de contemplar la posibilidad de discriminación por razón de sexo y marcarse la paridad como objetivo.

Oportunidades

Son las circunstancias externas que pueden afectar positivamente o beneficiar, sobre las cuales tenemos poca o nula capacidad de decisión (economía global, políticas nacionales e internacionales, tendencias demográficas y cambios políticos).

Cabe considerar como oportunidades una serie de programas externos que pueden afectar positivamente a la igualdad en el ayuntamiento.

Existencia de Programas y Políticas Institucionales de Igualdad.

Tan importantes como las leyes son las estrategias e instituciones que favorecen su cumplimiento, encontramos tanto a nivel europeo como Nacional y Autonómico:

Subsistema de género en la Unión Europea:

Está formado por las diversas instituciones y organizaciones europeas que trabajan en este ámbito:

Comisión de Derechos de la Mujer del Parlamento Europeo.

Grupo de Comisarios y comisarias por la igualdad de oportunidades.

Unidad de Igualdad de Oportunidades de la Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea.

Servicio de Información sobre la Mujer de la Dirección General.

Comité consultivo sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Grupos de activistas como el Lobby de Mujeres.

Ayudas financieras: el compromiso queda reflejado en la financiación de proyectos (NOW, EQUAL, DAPHNE).

Subsistema de género en España y en la C. Valenciana:

Instituciones: Instituto de la Mujer, Institutos autonómicos, Agentes y Planes de Igualdad, movimiento feminista. (El instituto de la mujer tiene papel impulsor pero no tiene capacidad para ejecutar ni controlar pues depende de las acciones que quieran/puedan impulsar los Ministerios.).

Institut Valencià de les Dones. Conselleria d'igualtat i polítiques inclusives.

Xarxa D'agents D'igualtat de la Comunitat Valenciana.

4.-Descripción eficaz y precisa de objetivos

Objetivos

1. Aumentar la sensibilización de la ciudadanía con respecto a la igualdad entre mujeres y hombres.
2. Constituir una herramienta de ordenación y dirección estratégica de las acciones y medidas de igualdad vinculadas al territorio.
3. Colaborar en el establecimiento de políticas públicas municipales con una visión integral y transversal, vinculada a los agentes sociales y recursos del territorio de manera participativa y activa.
4. Servir para poner en marcha la estrategia de consecución de la igualdad plena para el conjunto de la ciudadanía
5. Mejorar la salud de la población incluyendo la perspectiva de género
6. Impulsar cambios culturales y sociales dirigidos a eliminar la desigualdad y la exclusión por cualquier motivo en el municipio, bien sea a través de campañas, estrategias de comunicación o cualquier otra acción concreta.

5.-Descripción del diseño de acciones ya desarrolladas y/o previstas para los objetivos diseñados.

Acción para el objetivo 1.

Creación de la estructura de implementación seguimiento y control del plan (**Comisión de Igualdad**).

- Estructura municipal, con criterios de transversalidad
- Participación ciudadanía

Diseñar proceso comunicativo durante la elaboración, implementación y seguimiento del Plan.

Acción para el objetivo 2.

Analizar el impacto de género del presupuesto municipal (ADL).

Analizar el urbanismo desde la perspectiva de género. Mejorar los espacios de convivencia con perspectiva de género (Comisión de Igualdad).

Ampliar oferta de educación y ocio con valores de fomento de la igualdad

Acción para el objetivo 3.

Diseño anual de plan de formación abierta a la ciudadanía: cultura de la participación, la igualdad y la inclusión social

Calendarizar campañas de sensibilización a lo largo del año.

Elaborar guías de recursos municipales y otros recursos del municipio que favorezcan la igualdad.

Acción para el objetivo 4.

Diseñar una estructura (comité de igualdad) de participación para la recogida de propuestas y seguimiento del plan: personal municipal, tejido social, ámbito educativo, ámbito sanitario... Inclusión de mujeres de otras procedencias.

Acción para el objetivo 5.

Solicitar a la administración pública competente en salud (Conselleria de Sanitat) la información y los recursos necesarios para equilibrar los cuidados en cuanto a la salud de las mujeres.

Acción para el objetivo 6.

Impulsar la participación de las mujeres en el ámbito deportivo a partir de la revisión, p.e., de los horarios de las instalaciones deportivas, que faciliten la conciliación.

Fomentar la participación de las mujeres en actividades deportivas tradicionalmente masculinizadas, y de hombres tradicionalmente feminizadas.

Objetivo específico 1.

Diseñar líneas de trabajo que lleguen a cambiar de forma medible la realidad de la desigualdad. Impulsar la recogida desagregada de datos.

Acción	Indicador	Cronología
1.1. Creación de la estructura de implementación seguimiento y control del plan (Comisión de Igualdad). - Estructura municipal, con criterios de transversalidad - Participación ciudadanía	Creación de la Comisión de Igualdad	Enero-Marzo 2023
1.2. Diseñar proceso comunicativo durante la elaboración, implementación y seguimiento del Plan.	Proceso diseñado	Marzo-Junio 2023

Objetivo específico 2.

Iniciar acciones concretas y evaluables que ayuden a eliminar la desigualdad existente entre hombres y mujeres.

Acción	Indicador	Cronología
2.0 Formación para los técnicos/as designados/as en hacer informes de impacto y Presupuesto con impacto de género	Acta de formación	Mayo- Junio 2023
2.1. Analizar el impacto de género del presupuesto municipal (ADL).	Informe del análisis del presupuesto municipal con perspectiva de género	Marzo-Junio 2024
2.2. Analizar el urbanismo desde la perspectiva de género. Mejorar los espacios de convivencia con perspectiva de género (Comisión de Igualdad).	Informe del análisis de urbanismo con perspectiva de género	Junio-Julio 2024

Objetivo específico 3.

Sensibilizar en igualdad de género a la ciudadanía.

Acción	Indicador	Cronología
--------	-----------	------------

3.1. Diseño anual de plan de formación abierta a la ciudadanía: cultura de la participación, la igualdad y la inclusión social, Escuela de igualdad o jornadas de igualdad	Plan de formación realizado	Marzo-Julio 2023
3.2. Calendarizar campañas de sensibilización a lo largo del año.	Calendario hecho	Abril 2023, 24,25,26

Objetivo específico 4.

Mostrar al conjunto de la ciudadanía, a través de la participación ciudadana y de los medios de comunicación oficiales, la realidad municipal en materia de desigualdad entre hombres y mujeres de forma que se pueda canalizar una actuación colectiva y una implicación del conjunto de la ciudadanía.

Acción	Indicador	Cronología
4.1. Diseñar una estructura (comité de igualdad) de participación para la recogida de propuestas y seguimiento del plan: personal municipal, tejido social, ámbito educativo,	Estructura de participación	Enero-Marzo 2024

ámbito sanitario... Inclusión mujeres de otras procedencias		
--	--	--

Objetivo específico 5.

Mejorar la salud de la población incluyendo la perspectiva de género.

Acción	Indicador	Cronología
5.1. Solicitar a la administración pública competente en salud (Conselleria de Sanitat) la información y los recursos necesarios para equilibrar los cuidados en cuanto a la salud de las mujeres.	Informe con los recursos necesarios para equilibrar los cuidados	Enero-Mayo 2024

Objetivo específico 6.

Impulsar cambios culturales y sociales dirigidos a eliminar la desigualdad y la exclusión por cualquier motivo en el municipio, bien sea a través de campañas, estrategias de comunicación o cualquier otra acción concreta.

Acción	Indicador	Cronología
6.1. Impulsar la participación de las	Revisión de los horarios de las	Abril-Mayo 2024

<p>mujeres en el ámbito deportivo a partir de la revisión, p.e., de los horarios de las instalaciones deportivas, que faciliten la conciliación.</p>	<p>instalaciones deportivas municipales</p>	
--	---	--

Plan de acción a realizar por áreas: (hoja de ruta para igualdad)

a- Administración local y comunicación

Objetivo: Mantener el compromiso por parte de la corporación política y técnica del ayuntamiento en la incorporación de la perspectiva de género

Acción	Indicador	Cronología
1. Continuar con una partida presupuestaria adecuada para la realización de las acciones de igualdad	Excel con el presupuesto	Abril-Mayo 2025
2. Incluir en la página web del Ayuntamiento una sección específica dedicada a facilitar información orientada a promover la igualdad entre hombres y mujeres.	URL del enlace a la sección de igualdad	
3. Incluir la variable sexo en todos los estudios, memorias o investigaciones que realice el Ayuntamiento para un posterior análisis estadístico.	Inclusión de la variable	

b- Asociacionismo y participación ciudadana

Objetivo: Promover la perspectiva de género en las asociaciones locales.

Acción	Indicador	Cronología
1. Creación de una plataforma de acción local que tenga como misión difundir públicamente mensajes de rechazo hacia la violencia de género y hacia la figura del maltratador considerando el tejido asociativo local como un punto estratégico de difusión de estos mensajes.	Acta de constitución de la comisión	Abril-Mayo 2025
2. Impulsar la creación de asociaciones de mujeres y apoyar las existentes, y especialmente aquellas que velen por la igualdad	Documento de apoyo, concesión de concesiones...	

Acción	Indicador	Cronología
<p>1. Crear en la biblioteca municipal, tanto en el área infantil como en la de personas adultas, un área específica de material igualitario con la finalidad de dar visibilidad a estos ejemplares (diversidad, inclusión, feminismo, violencia de género...).</p> <p>2.</p> <p>3.</p>		<p>Junio-septiembre 2025</p>

e- Conciliación y corresponsabilidad

Objetivo: Sensibilizar a la ciudadanía en general, y en particular a los hombres en la asunción de las responsabilidades compartidas de las tareas domésticas y cuidado de ascendentes y descendientes.

Acción	Indicador	Cronología
--------	-----------	------------

<p>1. Realización de campañas de sensibilización sobre corresponsabilidad doméstica-familiar y sobre el valor social y económico del trabajo reproductivo, dirigida fundamentalmente a la población masculina y juvenil.</p> <p>2. Incluir en la página web del ayuntamiento y en las publicaciones institucionales artículos e imágenes que den apoyo a la conciliación y corresponsabilidad.</p> <p>3. Crear y distribuir un folleto informativo sobre paternidad y cuidados a los nuevos padres a través del Centro de Salud.</p>	<p>Folleto de la Campaña</p> <p>URL de la sección de la web</p> <p>Folleto realizados</p>	<p>Septiembre 2025</p>
--	---	------------------------

f- Deporte:

Objetivo: Fomentar la perspectiva de género en las actividades deportivas del municipio, así como el fomento del deporte femenino.

Acción	Indicador	Cronología
<ol style="list-style-type: none">1. Fomentar en las pruebas deportivas que se celebran en la localidad, la práctica del deporte mixto, o cuando no sea posible, que haya pruebas para categorías masculinas y femeninas.2. Crear un premio a la excelencia en el deporte femenino.3. Realizar campañas de sensibilización dirigidas a abolir los estereotipos que, por razones culturales, discriminan a las mujeres y niñas en determinados deportes.	Memoria de los eventos Creación del premio Campaña	Septiembre 2025

g- Urbanismo

Objetivo: Mejorar el entorno urbano con perspectiva de género

Acción	Indicador	Cronología
1. Campaña de sensibilización urbanística con la prevención de la Violencia contra las mujeres	Dossier de fotos con las señales u otros elementos	enero 2023
2. Proponer nombres de mujeres ilustres para los nuevos viales facilitando la participación de la ciudadanía en la elección de éstos.	Fotos de las nuevas calles	
3. Analizar los puntos de inseguridad en el municipio con la finalidad de garantizar la percepción de seguridad en los espacios urbanos mediante una adecuada iluminación y visibilidad a través de una recogida	Informe técnico	

de propuestas de la población.		
--------------------------------	--	--

h- Ocupación:

Objetivo: Mejorar las posibilidades de acceso al empleo y sobre todo al empleo estable y en igualdad de condiciones de las mujeres.

Acción	Indicador	Cronología
1. Formar a las mujeres en nuevas tecnologías que faciliten su empoderamiento y promuevan su inserción laboral (Alfabetización Digital)	Campaña de difusión	Enero a diciembre 2025
2. Generar valor emprendedor femenino mediante la formación	Programa de formación y difusión	

de jornadas, charlas o debates.		
---------------------------------	--	--

i- Salud y bienestar

Objetivo: Mejorar la calidad de vida de la población mediante la promoción de la salud y la creación de hábitos saludables a lo largo de todo su ciclo vital.

Acción	Indicador	Cronología
<p>1. Instar a los profesionales del centro de salud a tener un papel activo en la detección e intervención en casos de violencia de género. Uso del sistema SIVIO (en colaboración con Salud pública)</p> <p>2. Talleres de apoyo psicológico, sexualidad y autoestima para las mujeres adultas y mayores del municipio a través de las asociaciones de mujeres.</p>	<p>Campaña de sensibilización del SIVIO</p>	<p>A partir de 2024</p>

--	--	--

j.- Turismo

Objetivo: Conocer la gestión del turismo en el municipio teniendo en cuenta hombres y mujeres.

Acción	Indicador	Cronología
Incorporación del dato "sexo" de las personas que acuden a la Oficina de turismo a informarse	número de mujeres y de hombres que acuden anualmente	a partir de verano 2023 en adelante

k- Violencia de género

Objetivo: Prevención de la violencia de género en el municipio mediante la sensibilización social, prevención y apoyo en la atención a las víctimas.

Acción	Indicador	Cronología
1. Incluir en los diferentes medios de comunicación locales (página web, Bando Connecta, Crònica...) información clara y sencilla sobre indicios y señales de maltrato,	Campaña	enero 2024 a partir de enero de 2025

<p>micromachismos, conductas agresivas...</p> <p>2.Programar actividades de sensibilización dirigida especialmente a la población juvenil sobre el control ejercido por las parejas a través de las redes sociales.</p> <p>3. Realizar actividades alrededor del 25 de noviembre y 8 de marzo para conmemorar estas efemérides, así como continuar mostrando por parte de la Corporación su repulsa ante los asesinatos producidos.</p> <p>4. Continuar realizando talleres, cine-fóruns y jornadas de sensibilización, detección y prevención de la violencia de género.</p> <p>5.Programar actividades de sensibilización dirigida especialmente a la población juvenil</p>	<p>Programación</p> <p>Programación</p> <p>Campañas</p>	<p>años 2024,25 y 26</p> <p>Todos los años</p> <p>Todos los años</p>
---	---	--

7.- Descripción de los indicadores que permitan medir el correcto desarrollo e implementación del Plan de Igualdad, calendario o cronograma descriptivo de los plazos de ejecución de las acciones

RESUMEN PARA GESTIÓN DE LA COMISIÓN de IGUALDAD

Acciones o Actividades para conseguir los objetivos.
1. Administración local y comunicación
Objetivo: Mantener el compromiso por parte de la corporación política y técnica del ayuntamiento en la incorporación de la perspectiva de género
A.1. 1. Continuar con una partida presupuestaria adecuada para la realización de las acciones de igualdad
A.1.2. Incluir en la página web del Ayuntamiento una sección específica dedicada a facilitar información orientada a promover la igualdad entre hombres y mujeres.
A.1.3. Incluir la variable sexo en todos los estudios, memorias o investigaciones que realice el Ayuntamiento para un posterior análisis estadístico.
Responsable ejecución: Responsable igualdad, Comisión de Igualdad,
Propuesta calendarización: tercer trimestre 2023 Presupuesto: 0 €
Indicadores: Ver acciones realizadas, página web, documentos acreditativos
2.- Asociacionismo y participación ciudadana
Objetivo: Promover la perspectiva de género en las asociaciones locales.
A.2.1. Creación de una plataforma de acción local que tenga como misión difundir públicamente mensajes de rechazo hacia la violencia de género y hacia la figura del maltratador considerando el tejido asociativo local como un punto estratégico de difusión de estos mensajes.
A.2.2. Impulsar la creación de asociaciones de mujeres y apoyar las existentes, y especialmente aquellas que velen por la igualdad de oportunidades mediante el asesoramiento en los trámites de constitución, organización, subvenciones..., así como conseguir la implicación activa de las asociaciones locales en las actividades y objetivos de este Plan.
Responsable ejecución: RRHH. Responsable de Participación e Igualdad. Comisión de Igualdad.
Propuesta calendarización: Cuarto trimestre 2023 Presupuesto: 0 €
Indicadores: Actas de constitución, o actas de reuniones
3. Educación

<p>Objetivo: Mejorar la integración de la IGUALDAD en el programa del centro educativo de Moncofa, así como en los programas que se lleven a cabo desde el consistorio.</p>
<p>A.3.1.1 Promover la convocatoria de concursos entre los escolares en los cuales el tema gire alrededor de la igualdad de oportunidades y la prevención de la igualdad de género.</p> <p>A.3.1.2. Proponer al AMPA del CEIP Avelí Corma la realización de actividades dirigidas a erradicar estereotipos sexistas y promotoras de la igualdad (cuenta cuentos, talleres...)</p> <p>A.3.1.3. Formar en educación afectiva sexual a los y las jóvenes del municipio como medida de prevención de las violencias (amor romántico, estereotipos y roles de género...) a través de los programas de ocio.</p>
<p>Responsable ejecución: Comisión de Igualdad, Responsable de Educación, Responsable de Igualdad.</p>
<p>Indicadores: Resultado de concurso, propuesta de cursos, realización de cursos...</p>
<p>4. Cultura</p>
<p>Objetivo: Visibilizar y reconocer el papel de las mujeres a lo largo de la historia en todos los ámbitos de la sociedad y la cultura del municipio, así como promover la cultura desde la perspectiva de género</p>
<p>A.4.1 Crear en la biblioteca municipal, tanto en el área infantil como en la de personas adultas, un área específica de material igualitario con la finalidad de dar visibilidad a estos ejemplares (diversidad, inclusión, feminismo, violencia de género...).</p> <p>A.4.2. Pintar Mural feminista</p> <p>A.4.3. Curso de teatro para empoderamiento mujeres.</p>
<p>Responsable ejecución: Responsable de Cultura Comisión de Igualdad.</p>
<p>Propuesta calendarización: Durante 2022 y 2023 Presupuesto: 0 €</p>
<p>Indicador: Fotos del proyecto de biblioteca, propuesta de curso, foros ...</p>

<p>5. Conciliación y corresponsabilidad</p>
<p>Objetivo: Sensibilizar a la ciudadanía en general, y en particular a los hombres en la asunción de las responsabilidades compartidas de las tareas domésticas y cuidado de ascendientes y descendientes.</p>
<p>5.1. Realización de campañas de sensibilización sobre corresponsabilidad doméstica-familiar y sobre el valor social y económico del trabajo reproductivo, dirigida fundamentalmente a la población masculina y juvenil.</p> <p>5.2. Incluir en la página web del ayuntamiento y en las publicaciones institucionales artículos e imágenes que den apoyo a la conciliación y corresponsabilidad.</p> <p>5.3. Crear y distribuir un folleto informativo sobre paternidad y cuidados a los nuevos padres a través del Centro de Salud.</p>
<p>Responsable ejecución: Comisión de igualdad. ADL.</p>
<p>Propuesta calendarización: durante todo el año 2022, 2023 y 2024 Presupuesto: 0 €</p>
<p>Indicador: Fotos campaña, Url web, folleto informativo</p>

6. Deporte:
Objetivo: Fomentar la perspectiva de género en las actividades deportivas del municipio, así como el fomento del deporte femenino.
<p>6.1. Fomentar en las pruebas deportivas que se celebran en la localidad, la práctica del deporte mixto, o cuando no sea posible, que haya pruebas para categorías masculinas y femeninas.</p> <p>6.2. Crear un premio a la excelencia en el deporte femenino.</p> <p>6.3. Realizar campañas de sensibilización dirigidas a abolir los estereotipos que, por razones culturales, discriminan a las mujeres y niñas en determinados deportes.</p> <p>6.4.....</p>
Responsable ejecución: ADL, Comisión Igualdad, Responsable de deportes
Propuesta calendarización: durante , 2023 y 2024 Presupuesto: xxxxxx € aprox
Indicador: Documentación sobre alguna celebración deportiva, Premio,

7. Urbanismo
Objetivo: Mejorar el entorno urbano con perspectiva de género
<p>7.1. ICampaña de sensibilización urbanística con la prevención de la Violencia contra las mujeres</p> <p>7.2. Proponer nombres de mujeres ilustres para los nuevos viales facilitando la participación de la ciudadanía en la elección de éstos.</p> <p>7.3. Analizar los puntos de inseguridad en el municipio con la finalidad de garantizar la percepción de seguridad en los espacios urbanos mediante una adecuada iluminación y visibilidad a través de una recogida de propuestas de la población.</p> <p>7.4.</p>
Responsable ejecución: Comisión de Igualdad, Responsables de urbanismo
Propuesta calendarización: durante, 2023 y 2024 Presupuesto: xxxx € aprox
Indicador: Campaña, fotos calles, informe técnico sobre zonas seguras/inseguras

8. Ocupación:
Objetivo: Mejorar las posibilidades de acceso al empleo y sobre todo al empleo estable y en igualdad de condiciones de las mujeres.
<p>8.1. Formar a las mujeres en nuevas tecnologías que faciliten su empoderamiento y promuevan su inserción laboral (Alfabetización Digital)</p> <p>8.2. Generar valor emprendedor femenino mediante la formación de jornadas, charlas o debates.</p>
Responsable ejecución: Comisión de igualdad. ADL.
Propuesta calendarización: durante 2023 y 2024 Presupuesto: xxxx €
Indicador: Acta de formación curso o talleres
9. Salud y bienestar

Objetivo: Mejorar la calidad de vida de la población mediante la promoción de la salud y la creación de hábitos saludables y teniendo en cuenta la perspectiva de género.

9.1. Instar a los profesionales del centro de salud a tener un papel activo en la detección e intervención en casos de violencia de género. Uso del sistema SIVIO (en colaboración con Salud pública)

9.2. Talleres de apoyo psicológico, sexualidad y autoestima para las mujeres adultas y mayores del municipio a través de las asociaciones de mujeres.

9.3.

Responsable ejecución: ADL, Comisión Igualdad, Responsables de Salud

Propuesta calendarización: durante , 2023 y 2024 **Presupuesto: xxxxxx € aprox**

Indicador: Talleres (acta de formación o facturas) Informe de reunión

10. Turismo
Objetivo: Conocer la gestión del turismo en el municipio teniendo en cuenta hombres y mujeres.
10.1. Incorporación del dato "sexo" de las personas que acuden a la Oficina de turismo a informarse 10.2.
Responsable ejecución: Comisión de Igualdad, Responsables de turismo
Propuesta calendarización: durante, 2023 y 2024 Presupuesto: 0 € aprox
Indicador: Dossier que documente la incorporación de la variable sexo en los documentos

11. Prevención de Violencia de género
Objetivo: Conocer la gestión del turismo en el municipio teniendo en cuenta hombres y mujeres.
11.1. Incluir en los diferentes medios de comunicación locales (página web, Bando Connecta, Crònica...) información clara y sencilla sobre indicios y señales de maltrato, micromachismos, conductas agresivas... 11.2. Programar actividades de sensibilización dirigida especialmente a la población juvenil sobre el control ejercido por las parejas a través de las redes sociales. 11.3 Realizar actividades alrededor del 25 de noviembre y 8 de marzo para conmemorar estas efemérides, así como continuar mostrando por parte de la Corporación su repulsa ante los asesinatos producidos. 11.4. Continuar realizando talleres, cine-fóruns y jornadas de sensibilización, detección y prevención de la violencia de género. 11.5. Programar actividades de sensibilización dirigida especialmente a la población juvenil.
Responsable ejecución: Comisión de Igualdad, Responsables de seguridad, salud y otros
Propuesta calendarización: durante, 2023 y 2024 Presupuesto: 0 € aprox
Indicadores: Fotos de los documentos, Actas cursos o talleres...programación de actos...

Ficha de actividad para seguimiento:

8.- Cronograma

acciones/años	2023	2024	2025	2026

9.- Glosario de términos

Acción positiva:

Conjunto de 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 y sistems.

Acoso sexual:

El constituye cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual,

no deseado, que tenga como objetivo o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto. Es una forma de abuso que se ejerce desde una percepción o sensación de poder psíquico o físico respecto a la persona acosada y que se puede dar en cualquier ámbito de relación entre personas. Puede haber, o no, superioridad jerárquica.

Fuente: Adaptación de protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña

Acoso por razón de sexo:

El constituye un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona como consecuencia del acceso al trabajo remunerado, la promoción en el lugar de trabajo, el empleo o la formación, que tenga como propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Fuente: Adaptación de protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña

Evaluación:

Valoración de las intervenciones según sus productos y sus impactos, con relación a las necesidades que pretenden satisfacer, y orientada a proveer información rigurosa, basada en evidencias, para la toma de decisiones (CE, 2007). Los objetivos de la evaluación pueden ser: ayudar a tomar una decisión, contribuir al aprendizaje de la organización, utilizar la evaluación como instrumento de gestión, proveer feedback al personal del programa sobre los efectos de su actividad y la rendición de cuentas a la ciudadanía.

Fuente: Blasco, J. 2009. Guía práctica 1 - Cómo iniciar una evaluación: oportunidad, viabilidad y preguntas de evaluación. Colección Ivàlua de guías prácticas sobre evaluación de políticas públicas.

Sesgo de género:

Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable; se calcula restando Tasa Femenina-Tasa Masculina. Cuanto más baja sea la "brecha", más cerca estaremos de la igualdad.

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".

Brecha tecnológica:

Se utiliza para designar las desigualdades entre mujeres y hombres en la formación y en el uso de las nuevas tecnologías.

Coacción:

diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable; se calcula restando Tasa Femenina-Tasa Masculina. Cuanto más baja sea la "brecha", más cerca estaremos de la igualdad.

Fuente: Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña

Conciliación de la vida personal y laboral:

Posibilidad de una persona de hacer compatibles el espacio personal con el familiar, el laboral y el social, y de poder desarrollar - en los diferentes ámbitos.

Ejemplo: Flexibilidad de la jornada laboral, como por ejemplo tener la posibilidad de combinar trabajo a distancia (teletrabajo) y trabajo presencial, una manera de trabajar que facilita una gestión del tiempo adaptada a las necesidades individuales.

Desigualdad de género:

Es una situación estructural de desventaja de las mujeres respecto a los hombres. Es identificable a través situaciones de discriminación directa o indirecta, así como de la minusvaloración social y / o económica (o directamente invisibilidad) de las tareas asignadas a la esfera reproductiva.

Desigualdad de trato:

falta de igualdad en el trato entre diversos colectivos de manera arbitraria y sistemática, favoreciendo un colectivo por encima de los demás.

Fuente: Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña

Discriminación directa:

se produce cuando la legislación o la práctica establecen una diferencia explícita entre las mujeres y los hombres. Ex: leyes que no permiten a las mujeres suscribir contratos, votar, abrir una cuenta corriente.

Discriminación indirecta:

Forma de discriminación que implica normas y prácticas que aparentemente son neutras en relación con el género, pero que de hecho conducen a situaciones de desventaja sufridas por personas de uno de los dos sexos. Por ejemplo, cuando en un proceso de contratación se fijan requisitos que son irrelevantes para la posición de trabajo a desempeñar y sólo los pueden satisfacer los hombres -tales como, por ejemplo, determinados niveles de altura o peso- esto constituye una discriminación indirecta. No es necesario que exista intención de discriminar.

Discriminación por razón de sexo:

Limitación o anulación del reconocimiento, el disfrute o el ejercicio de los derechos humanos y de las libertades fundamentales en cualquier ámbito debido al sexo de una persona.

Discriminación salarial:

Rotura del principio de igualdad entre las personas en cuanto al salario recibido para la realización de un mismo trabajo. Las causas principales de la discriminación salarial hacia las mujeres son la menor valoración de los puestos de trabajo, la clasificación profesional discriminatoria en relación con el género, y la configuración de los salarios y los complementos.

Doble presencia:

Suma de la jornada laboral remunerada y una jornada dedicada principalmente a las tareas del hogar y el cuidado de personas dependientes que conviven en horario y que son llevadas a cabo, mayoritariamente, en mayor o menor medida, según la clase social y el apoyo familiar, por las mujeres. Varían en función del ciclo de vida.

Estereotipo de género:

Conjunto de clichés, concepciones, opiniones o imágenes generalmente simplistas que uniforman las personas y adjudican características, capacidades y comportamientos determinados a las mujeres y los hombres. Ejemplo: Se dice que

los hombres son valientes, decididos, desafiantes, dinámicos, racionales, francos, etc. Y que las mujeres son sumisas, sensibles, pasivas, tiernos, pacientes, bondadosas, etc.

Género:

Construcción social y cultural basada en las diferencias biológicas entre los sexos que asigna diferentes características emocionales, inteligente · intelectuales y comportamentales a mujeres y hombres, variables según la sociedad y la época histórica. A partir de estas diferencias biológicas, el género configura las relaciones sociales y de poder entre hombres y mujeres. Ejemplo:

Tradicionalmente se ha atribuido a las mujeres la función de cuidar de los hijos y / o hijas, pero no hay ninguna razón biológica que explique por qué deben ser las mujeres las que lleven a cabo estas tareas de cuidado.

Igualdad formal:

Es la afirmación de la igualdad de derechos entre mujeres y hombres en la normativa.

Igualdad efectiva / equidad de género:

Condición de ser iguales hombres y mujeres en las posibilidades de desarrollo personal y en la capacidad de tomar decisiones, por lo que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de mujeres y de hombres son considerados igualmente valiosos.

Impacto de género:

Incidencia (resultados concretos) que una determinada intervención o política podría tener o ya ha tenido en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Puede ser negativo, si mantiene o incrementa las desigualdades de partida, o positivo, si reduce las desigualdades de partida.

Indicadores de género / con perspectiva de género:

Son medidas que permiten evidenciar, caracterizar y / o cuantificar las desigualdades existentes entre homo y mujeres, así como verificar sus

transformaciones, en un contexto histórico determinado. Impacto de género:

Mainstreaming de género / transversalidad de género:

es la organización (o reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos de tal manera que se incorpore la perspectiva de la igualdad de género en todas las políticas , todos los niveles y en todas las etapas de las mismas.

Monitorización:

La monitorización consiste normalmente en la definición y la información periódica de una serie de indicadores sobre los aspectos más destacados de la implementación. Los sistemas de monitorización también pueden referirse a los impactos del programa; en este caso, la obtención sistemática y continua de información se centra en los efectos finales, que identifican a priori como atribuibles al programa, para ver si se producen según lo previsto y detectar posibles desviaciones.

Fuente: Blasco, J. 2009. Guía práctica 1 - Cómo iniciar una evaluación: oportunidad, viabilidad y preguntas de evaluación. Colección Ivàlua de guías prácticas sobre evaluación de políticas públicas.

Paridad:

(véase: presencia equilibrada)

Perspectiva de género:

Toma en consideración de las diferencias socioculturales entre las mujeres y los hombres en una actividad o ámbito. La perspectiva de género permite visualizar mujeres y hombres en su dimensión biológica, psicológica, histórica, social y cultural y de encontrar líneas de acción contra las desigualdades. Ejemplo: El hecho de tener en cuenta la segregación horizontal existente en el mercado de trabajo cuando se diseñan cursos de formación ocupacional.

Presencia equilibrada / paridad:

Se considera que hay una presencia equilibrada o paritaria de mujeres y hombres en un determinado espacio u organismo cuando ésta no es de más del 60% de personas de uno de los dos sexos.

Protocolo:

instrumento negociado con los agentes implicados que engloba un conjunto de medidas de prevención y de abordaje frente al acoso sexual y / o por razón de sexo.

Fuente: Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña

Riesgos psicosociales:

Los factores psicosociales son aquellos factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico (reacciones neuroendocrinas), emocional (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivo (restricción de la percepción, la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc.) y conductual (abuso de alcohol, tabaco o drogas, violencia; asunción de riesgos innecesarios, etc.) que son conocidas popularmente como estrés y que pueden ser precursores de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración

Fuente: Manual del método CoPsoQ PSQCAT (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores (versión media). Departamento de Empresa y Empleo. Generalidad de Cataluña

Rol de género:

Comportamiento que, en una sociedad concreta, se espera de una persona por razón de su sexo. Generalmente una persona asume los roles de género y construye su psicología, afectividad y autoestima alrededor de estos roles.

Segregación horizontal:

Distribución no uniforme de hombres y mujeres en un sector de actividad determinado. Generalmente, la segregación horizontal del empleo hace que las mujeres se concentren en ámbitos de formación y / o puestos de trabajo que se caracterizan por una remuneración y un valor social inferiores y que son en buena medida una prolongación de las actividades que hacen en el ámbito doméstico.

Ejemplo:

Profesiones en el campo de la educación, la enfermería, la limpieza y la confección textil. En la Unión Europea hay entre un 70 y 80% más de hombres que de mujeres en la ingeniería, la industria y la construcción, igualmente que en las ciencias, matemáticas e informática. Por otro lado, las mujeres representan más

de dos tercios del alumnado de ciencias de la educación, humanidades, letras, salud y asistencia social.

Segregación vertical:

Distribución no uniforme de hombres y mujeres en niveles diferentes de actividades. Generalmente, la segregación vertical del empleo hace que las mujeres se concentren en puestos de trabajo de menor responsabilidad. Ejemplo: La poca presencia de mujeres en cargos directivos, en el círculo de empresarios, en los colegios oficiales, etc. El porcentaje global de mujeres que ocupan puestos ejecutivos en grandes empresas en España alcanza escasamente alrededor del 3%.

Seguimiento indicadores:

El seguimiento de indicadores es la actividad propia de la monitorización de programas, que se define como el conjunto de actividades dirigidas a la obtención sistemática y continua de información sobre su funcionamiento, con la fin de determinar si se llevan a cabo las acciones previstas, con la cobertura prevista y con una gestión eficiente de los recursos asignados, y de detectar posibles desviaciones.

Fuente: Blasco, J. 2009. Guía práctica 1 - Cómo iniciar una evaluación: oportunidad, viabilidad y preguntas de evaluación. Colección Ivàlua de guías prácticas sobre evaluación de políticas públicas.

Transversalidad de género:

(véase: mainstreaming de género)

Victimización secundaria o revictimización:

el maltrato adicional ejercido contra las personas que se encuentran en situaciones de acoso como consecuencia directa o indirecta de los déficits, cuantitativos y cualitativos, de las intervenciones llevadas a cabo por los organismos responsables, y también por las actuaciones desacertadas provenientes de otros agentes implicados.

Fuente: Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña

Violencia de género / violencia machista:

Violencia que se ejerce contra las mujeres como manifestación de la discriminación y de la situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres y que, producida por

medios físicos, económicos o psicológicos, incluidas las amenazas, intimidaciones y coacciones, tenga como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto si se produce en el ámbito público como en el privado (Ley 5/2008).

Fuente: Adaptación del documento Glosario Términos Mujeres y Trabajo. Generalidad de Cataluña