

PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD

2021 - 2024



Ayuntamiento de Almansa



**EQUALITY
MOMENTUM**
Auditoría, Consultoría &
Planificación en Igualdad



ÍNDICE DE CONTENIDOS

I. COMPROMISO INSTITUCIONAL.....	4
II. PRESENTACIÓN	8
III. COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN ESTRATÉGICO	11
Acta de constitución de la Comisión Negociadora	12
IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN	16
V. METODOLOGÍA	18
VI. JUSTIFICACIÓN JURÍDICA	21
a) Normas de carácter Internacional.....	22
b) Normas de carácter Estatal.....	22
c) Normas de carácter regional	35
VII. DIAGNÓSTICO.....	41
ESTUDIO SOCIODEMOGRÁFICO	42
1. TRANSVERSALIDAD.....	¡Error! Marcador no definido.
2. EDUCACIÓN.....	59
3. POLÍTICAS DE EMPLEO Y CONCILIACIÓN	60
4. VIOLENCIA DE GÉNERO	65
5. SALUD Y CALIDAD DE VIDA.....	74
6. CULTURA Y OCIO	75
7. DEPORTES.....	80
8. FORMACIÓN	83
9. ORDENACIÓN DEL TERRITORIO	84



10. ORGANIZACIONES PARA EL PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD MUNICIPAL	87
Análisis DAFO	107
Análisis CAME	111
V. PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD	113
1. OBJETIVOS GENERALES, ESPECÍFICOS Y ACCIONES DEL PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD.....	114
VI. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO.....	148
Cronograma.....	152
Anexo FIS.....	153
XII. GLOSARIO	155
Bibliografía.....	183



I. COMPROMISO INSTITUCIONAL





DECLARACION INSTITUCIONAL DE APOYO E IMPULSO AL PLAN ESTRATEGICO DE IGUALDAD MUNICIPAL DE OPORTUNIDADES DEL MUNICIPIO DE ALMANSA

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido internacionalmente en textos 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 las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito resulta interesante destacar los avances introducidos por las Conferencias Mundiales Sobre la Mujer, especialmente la celebrada en Nairobi en 1985 y la IV Conferencia Muncial sobre la Mujer en Beijing en 1995.

La igualdad es, así mismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Amsterdam, en mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otras son un objeto que tiene que integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

La Corporación Municipal del Ayuntamiento de Almansa, expresa su rechazo a todas las formas de discriminación por razón de sexo y manifiesta su compromiso con la igualdad y su interés por elaborar el Plan Estratégico de Igualdad Municipal para su ciudadanía, con el objetivo de implementar las acciones necesarias para hacer real en la vida de las mujeres y hombres este principio.

En los últimos años, la calidad de vida de las mujeres y las cotas de igualdad, han ido en aumento gracias a la implantación de políticas públicas de igualdad y de la legislación que se ha ido desarrollando. Sin embargo queda mucho por hacer.

Los estudios e informes de entidades públicas y privadas, incluso de carácter internacional, nos muestran que la desigualdad persiste en las diferentes esferas de la vida pública y privada de las mujeres. Queda claro, que los avances legislativos son absolutamente necesarios pero insuficientes par hacer real, la igualdad de trato y oportunidades a que se refiere la ley, y



deben ir acompañados de acciones y actuaciones tendentes a eliminar las discriminaciones directas e indirectas con que se encuentran las mujeres en la cotidianidad de este principio y a incorporar la perspectiva de género de manera transversal.

La Constitución en su artículo 14, se refiere a la igualdad como un valor superior del ordenamiento jurídico y obliga a los poderes públicos, en su artículo 9,2 a promover las condiciones para que sea efectiva.

La Ley Orgánica 3/07 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, obliga a los poderes públicos a comprometerse con la efectividad de ese principio constitucional y a integrar la igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas, económica, laboral, social, cultural y artística, etc.

Entendemos que la igualdad de mujeres y hombres es un principio y un derecho fundamental que debe ser protegido y garantizado por los poderes públicos para todas las personas, y constituye un valor de importancia para la democracia.

La ley Orgánica 3/2007 es legislación básica, regula los mínimos que tienen que ser garantizados a todas las personas con independencia de donde residan. La naturaleza de legislación básica de una buena parte de su articulado faculta a las comunidades autónomas a la ampliación de los derechos reconocidos.

Por ello la Comunidad de Castilla la Mancha, crea la Ley 12/2010 de 18 de noviembre de Igualdad entre Mujeres y Hombres, desarrollando y ampliando los derechos básicos de la ley estatal hasta el límite de sus competencias estatutarias. Los fines de esta ley autonómica son alcanzar la igualdad real entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida, así como la erradicación de cualquier forma de discriminación por razón de sexo, directa o indirecta, y lograr una sociedad más democrática, justa y solidaria, en la que el desarrollo de todas las personas esté en función de sus capacidades personales y no venga impuesto por las reglas de género.

El Ayuntamiento de Almansa, es consciente de la necesidad de impregnar desde la Administración todos los ámbitos de la vida, mediante políticas de igualdad.

El Ayuntamiento de Almansa, comprometido con los derechos fundamentales y los principios democráticos, y especialmente con la igualdad, consciente de la desigualdad existente en la sociedad y que se manifiesta en la distinta distribución del trabajo doméstico, la brecha salarial,




la diferencia en el uso de los tiempos, la precariedad laboral que sufren las mujeres, la violencia de género, y tantas otras manifestaciones, ha decidido impulsar la elaboración y aplicación del Plan Estratégico de Igualdad en el municipio.


La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de 22 de marzo, en su artículo 51 establece que las administraciones públicas removerán los obstáculos que implican la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con objeto de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, de igual modo la Ley 12/2010 de 18 de noviembre de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla la Mancha, en su artículo 1, indica que las administraciones han de remover los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad entre mujeres y hombres.

El Plan Estratégico de Igualdad Municipal dirigido a la ciudadanía es un instrumento imprescindible y fundamental para hacer efectivo el principio de igualdad en todos los ámbitos. Es pues, una herramienta de trabajo, que parte de un conocimiento previo de la realidad municipal, y supone una hoja de ruta que marca las acciones y objetivos a conseguir para ir superando la desigualdad y desarrollando una sociedad más justa y equitativa.

Creemos que es la forma más efectiva de compromiso por parte de esta corporación con la ciudadanía de Almansa en materia de igualdad, y por ello nos comprometemos a llevarlo a cabo de manera efectiva, realizar un seguimiento y una evaluación con los objetivos trazados, y garantizar el avance en nuestra sociedad en materia de igualdad.



Fdo: Javier Sánchez Rosello
Sr. Alcalde Excmo. Ayuntamiento
Almansa



Marta Rico García
Concejala de Igualdad



II. PRESENTACIÓN



La igualdad real y efectiva de mujeres y hombres es un elemento de democracia fundamental para la construcción política, social y económica de nuestra sociedad.

Desde el Ayuntamiento de Almansa y su Concejalía de Igualdad, somos conscientes de que el papel que tradicionalmente han desempeñado mujeres y hombres está experimentando una notable transformación, generándose importantes cambios sociales hacia la igualdad.

Sin embargo, a pesar de los logros y de las leyes que garantizan el principio de no discriminación por razón de sexo y de la igualdad como valor superior del Ordenamiento Jurídico, siguen persistiendo obstáculos en el acceso y participación de las mujeres en la vida económica, laboral, social, cultural, educativa y política.

Por ello desde este Ayuntamiento queremos mostrar nuestro compromiso de erradicar cualquier forma de discriminación, y de luchar por una sociedad igualitaria, donde mujeres y hombres gocen de las mismas oportunidades para el desarrollo de sus vidas personales y profesionales.

Para ello previamente a la elaboración del Plan, se ha realizado un diagnóstico de la situación real existente entre mujeres y hombres, mediante un análisis cuantitativo y cualitativo de los datos del municipio, así como de las opiniones de diferentes representantes de organismos públicos y colectivos, con el fin de apoyar la elaboración de un plan estratégico de igualdad, acorde a la situación específica y a las necesidades reales de nuestra población.

Nuestro agradecimiento a las profesionales del Centro de la mujer, a todos los colectivos sociales, económicos y culturales de nuestra ciudad y en definitiva a todas las personas que han colaborado en este proceso, por su valiosa contribución y esfuerzo, por hacer salir adelante este plan.



Javier Sánchez Roselló

Alcalde de Almansa.



Marta Rico García

Concejala de Igualdad.



III. COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN ESTRATÉGICO



Acta de constitución de la Comisión Negociadora



Almansa a 16 Noviembre 2020

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

Con la finalidad de iniciar el proceso de negociación y redacción del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Almansa, y en cumplimiento del *artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, se conforma la **Comisión Negociadora del Plan de Igualdad**, la cual en su composición procura un equilibrio social y de género.

Las **funciones** de la Comisión Negociadora se pueden sintetizar en las siguientes:

1. Promover iniciativas que permiten una mejor implantación, respeto y fomento del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito municipal y que estén dirigidas a la erradicación de cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres.
2. Informar al personal de la organización sobre todos los pasos que se realicen para redactar el Plan de Igualdad.
3. Validar y aprobar el diagnóstico realizado.
4. Realizar, examinar y debatir las propuestas de acciones derivadas del resultado del diagnóstico de situación sobre igualdad de oportunidades aprobado, en el proceso de redacción del Plan de Igualdad.
5. Aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
6. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad y promover su implantación.

Son nombradas para componer la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad las siguientes personas, que ostentan los siguientes cargos:

Marta Rico García

Rosa M^a García Cuenca

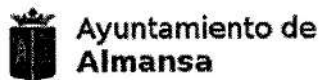
Esther Mora Zapata

Concejala de Igualdad

Asesora Jurídica Centro Mujer

Trabajadora Social Centro Mujer





Edu Fernandez García

M^a José Quílez Tomás

Pilar Serrano Garijo

Belen Fito Saez

Esther Monge Hernandez

Belen Hernandez Cabañero

Noemí Perez Revert

Gloria López Gonzalez

Belén Piqueras Quílez

Mercedes Gotor Heras

Alfonso Arráez Tolosa

Matilde Cuenca Ruano

Belen Muñoz García

Isabel Hurtado López

Nieves Arnedo Saez

Psicóloga Centro Mujer

Trabajadora Social Servicios Sociales

Secretaria Foro Participación Ciudadana

Técnica Jurídica Urbanismo

Estudiante (Juventud)

Desempleada (Juventud)

Asociación Almansa Feminista y Consejo

Local por la Igualdad

Comisión Fiestas

Maestra Pedagogía Terapéutica

Profesora Filosofía IES Escultor José Luis Sanchez

Presidente Asociación Torre Grande

Presidenta Club Baloncesto

Representante Ampas

Representante Ampas

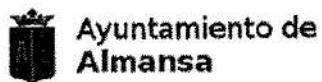
Representante Asociación de Esteticistas y
Peluquerías de Almansa

Además, como persona externa de la organización y en calidad de asesora técnica en materia de igualdad, asistirá a las reuniones de la Comisión Negociadora para la redacción del Plan de Igualdad de Ciudadanía de Almansa.

Dña. Elisa Iniesta, consultora Equality Momentum.

Nombre, apellido y firmas de cada integrante de la Comisión Negociadora:





Marta Garcia Rico

Rosa Mª García Cuenca

Esther Mora Zapata

Edu Fernandez García

Mª José Quilez Tomás

Pilar Serrano Garajo

Belen Fito Saez


Esther Monge Hernandez

Belen Hernandez Cabañero


Noemi Perez Revert







Gloria Lopez Gonzalez


Belen Piqueras Quilez


Mercedes Gotor Heras


Alfonso Araciz Tolosa


Matilde Cuenca Ruano


Belen Muñoz Garcia


Isabel Hurtado López


Nieves Arnedo Saez



IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN



El Informe Diagnóstico de situación de Almansa se ha realizado entre los meses de octubre y noviembre del año 2020. La redacción del Plan Estratégico de Igualdad para la Ciudadanía, por su parte, se ha elaborado en el mes de diciembre de 2020, en base a la información obtenida en el Informe Diagnóstico. Así pues, la vigencia de dicho Plan será de cuatro años, para el período 2021-2024.

Respecto al ámbito de aplicación, este Plan Estratégico se dirige a la ciudadanía en su conjunto del municipio de Almansa.



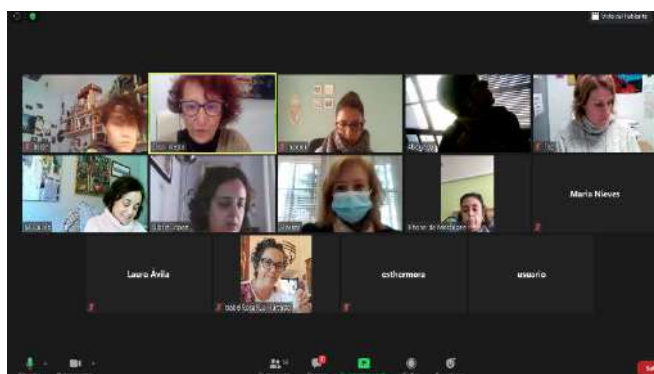
V. METODOLOGÍA



Para la elaboración del Diagnóstico de situación del Plan Estratégico de Igualdad del municipio de Almansa, la consultora externa, Equality Momentum S.L. (en adelante, Equality Momentum) ha remitido una serie de formularios a las áreas y departamentos del consistorio solicitando información, cuantitativa y cualitativa, desagregada por sexos.

Así, a través de la información obtenida mediante la cumplimentación de diversos cuestionarios por parte de las distintas áreas municipales y del resto de entidades participantes en la Comisión de Igualdad y a partir de anteriores evaluaciones del I Plan de Igualdad, se ha recabado la información necesaria para confeccionar el Informe Diagnóstico de Situación.

En el momento que se inicia el trabajo y teniendo en cuenta el periodo temporal en el que se desarrolla (de octubre a diciembre de 2020), se decide incorporar algunas adaptaciones a la metodología inicialmente prevista, para evitar riesgos, de manera que se planifican todas las reuniones de manera tele-presencial, a través de la plataforma Zoom. Se organizaron durante el mes de noviembre tres sesiones formativas de manera tele-presencial los días 16, 18 y 23 de noviembre, a las que pudo asistir toda la Comisión de Igualdad.



Una vez formada la Comisión de Igualdad se planificaron diversas reuniones, igualmente tele-presenciales:

El 30 de noviembre, se presentaron los principales hitos del diagnóstico, el DAFO y se acordó incorporar una serie de mejoras.

El 11 de diciembre, fecha en la que se aprueba el documento de diagnóstico y se presentan la primera propuesta de objetivos.

La metodología de trabajo ha sido en todo caso colaborativa y participativa con todas las personas integrantes de la Comisión de Igualdad, quienes han podido revisar la documentación con carácter previo a las reuniones y realizar aportaciones valiosísimas que se han ido integrando en el documento estratégico. Los envíos y las aportaciones se han realizado por email a la consultora, haciendo partícipe de todos los cambios a la Comisión durante el proceso.



El 18 de diciembre se aprueba el documento por parte de la Comisión, quedando pendientes la incorporación del cronograma, de las personas responsables e indicadores, cuestión que se realiza de acuerdo con el personal técnico del Centro de la Mujer. Siendo la última reunión el 23 de diciembre de 2020.

A partir del documento diagnóstico se han establecido una serie de recomendaciones de mejora y unos objetivos. De la definición de dichos objetivos se han derivado las acciones que contiene el presente plan estratégico, distribuidas en los siguientes ejes:

1. Transversalidad.
2. Educación
3. Políticas de empleo y conciliación
4. Violencia de Género
5. Salud y calidad de vida
6. Cultura y ocio
7. Deportes
8. Formación
9. Ordenación del territorio
10. Organizaciones para el Plan Estratégico de Igualdad

De este modo, el Plan Estratégico de Igualdad cuenta con un listado de objetivos y acciones acompañadas de un índice numérico, la descripción de la propia acción, la identificación del eje al que pertenece, la prioridad de ejecución, las áreas responsables de su implementación, los indicadores de evaluación y seguimiento y la determinación de su carácter anual, puntual o permanente.

Respecto a la prioridad de ejecución, se ha elaborado un cronograma donde se especifica la temporización de cada acción (año 1: 2021, año 2: 2022, año 3: 2023 y año 4: 2024). Por otra parte, el proyecto incorpora una tabla Excel y una ficha (FIS) en anexo para favorecer el correcto seguimiento anual y evaluación.



VI. JUSTIFICACIÓN JURÍDICA



a) Normas de Carácter Internacional

Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local

Proyecto desarrollado por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa, en el marco del 5º programa de acción comunitaria para la igualdad de mujeres y hombres. 2005-2006.

La Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local va destinada a los gobiernos locales y regionales de Europa, invitándoles a firmarla y a adoptar una postura pública sobre el principio de igualdad de mujeres y hombres, y a aplicar en su territorio los compromisos definidos en la Carta.

Para garantizar la aplicación de estos compromisos, cada gobierno signatario debe redactar un plan de acción para la igualdad, que fije las prioridades, las acciones y los recursos necesarios para su realización. Además, cada autoridad signataria se compromete a colaborar con todas las instituciones y organizaciones de su territorio, a fin de promover la instauración de manera real de una verdadera igualdad.

La igualdad de mujeres y hombres es un derecho fundamental para todas las personas y constituye un valor capital para la democracia. A fin de que se cumpla plenamente, este derecho no solamente ha de ser reconocido legalmente, sino que además se ha de ejercer efectivamente e implicar todos los aspectos de la vida: políticos, económicos, sociales y culturales.

La Organización de Naciones Unidas, la ONU, aprobó el 25 de septiembre del año 2015 la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible. La Agenda 2030 quiere reforzar la paz universal y el acceso a la justicia de todas las personas. La igualdad entre las mujeres y los hombres es uno de los objetivos del Desarrollo Sostenible. El objetivo 5 del Desarrollo Sostenible quiere conseguir la igualdad entre las mujeres y los hombres y quiere que las mujeres y las niñas tengan más conocimiento, influencia y autoridad en sus vidas.

b) Normas de Carácter Estatal

Constitución Española

La Constitución reconoce la igualdad de las mujeres y los hombres mediante los artículos 9 y 14 de la CE y por la incorporación al ordenamiento jurídico de los Tratados Internacionales ratificados por España.

Artículo 9.



Los ciudadanos y los poderes públicos están sujetos a la Constitución y al resto del ordenamiento jurídico.

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.

La Constitución garantiza el principio de legalidad, la jerarquía normativa, la publicidad de las normas, la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales, la seguridad jurídica, la responsabilidad y la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos.

Artículo 14.

Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

Artículo 28.

Los Municipios pueden realizar actividades complementarias de las propias de otras Administraciones Públicas y, en particular, las relativas a la educación, la cultura, la promoción de la mujer, la vivienda, la sanidad y la protección del medio ambiente.

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

Como se expresa en la exposición de motivos de esta Ley, la violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado, sino todo lo contrario. Esta se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. De este modo, es necesaria la aplicación de políticas públicas en este ámbito ya que 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.

La violencia de género se enfoca por la Ley de un modo integral y multidisciplinar, empezando por el proceso de socialización y educación. De esta forma, la conquista de la igualdad y el respeto a la dignidad humana y la libertad de las personas tienen que ser un objetivo prioritario en todos los niveles de socialización.

La Ley establece medidas de sensibilización e intervención en el ámbito educativo. Se refuerza, con referencia concreta al ámbito de la publicidad, una imagen que respete la igualdad y la dignidad de las mujeres. Se apoya a las víctimas a través del reconocimiento de derechos como el de la información, la asistencia jurídica gratuita y otros de protección social y apoyo económico. Proporciona por tanto una respuesta legal integral que abarca tanto las



normas procesales, creando nuevas instancias, como normas sustantivas penales y civiles, incluyendo la debida formación de los operadores sanitarios, policiales y jurídicos responsables de la obtención de pruebas y de la aplicación de la Ley.

Se establecen igualmente medidas de sensibilización e intervención en el ámbito sanitario para optimizar la detección precoz y la atención física y psicológica de las víctimas, en coordinación con otras medidas de apoyo.

Las situaciones de violencia sobre la mujer afectan también a los/as menores que se encuentran dentro de su entorno familiar, víctimas directas o indirectas de esta violencia. La Ley contempla también su protección no sólo para la tutela de los derechos de los/as menores, sino para garantizar de forma efectiva las medidas de protección adoptadas respecto de la mujer.

Artículo 2. Principios rectores

A través de esta Ley se articula un conjunto integral de medidas encaminadas a alcanzar los siguientes fines:

a) Fortalecer las medidas de sensibilización ciudadana de prevención, dotando a los poderes públicos de instrumentos eficaces en el ámbito educativo, servicios sociales, sanitario, publicitario y mediático.

b) Consagrar derechos de las mujeres víctimas de violencia de género, exigibles ante las Administraciones Públicas, y así asegurar un acceso rápido, transparente y eficaz a los servicios establecidos al efecto.

c) Reforzar hasta la consecución de los mínimos exigidos por los objetivos de la Ley los servicios sociales de información, de atención, de emergencia, de apoyo y de recuperación integral, así como establecer un sistema para la más eficaz coordinación de los servicios ya existentes a nivel municipal y autonómico.

d) Garantizar derechos en el ámbito laboral y funcional que concilien los requerimientos de la relación laboral y de empleo público con las circunstancias de aquellas trabajadoras o funcionarias que sufran violencia de género.

e) Garantizar derechos económicos para las mujeres víctimas de violencia de género, con el fin de facilitar su integración social.

f) Establecer un sistema integral de tutela institucional en el que la Administración General del Estado, a través de la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer, en colaboración con el Observatorio Estatal de la Violencia sobre la Mujer, impulse la creación de políticas públicas dirigidas a ofrecer tutela a las víctimas de la violencia contemplada en la presente Ley.

g) Fortalecer el marco penal y procesal vigente para asegurar una protección integral, desde las instancias jurisdiccionales, a las víctimas de violencia de género.



h) Coordinar los recursos e instrumentos de todo tipo de los distintos poderes públicos para asegurar la prevención de los hechos de violencia de género y, en su caso, la sanción adecuada a los culpables de los mismos.

i) Promover la colaboración y participación de las entidades, asociaciones y organizaciones que desde la sociedad civil actúan contra la violencia de género.

j) Fomentar la especialización de los colectivos profesionales que intervienen en el proceso de información, atención y protección a las víctimas.

k) Garantizar el principio de transversalidad de las medidas, de manera que en su aplicación se tengan en cuenta las necesidades y demandas específicas de todas las mujeres víctimas de violencia de género.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos. Como se explica en la exposición de motivos, la mayor novedad de esta Ley radica en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad.

Tal opción implica necesariamente una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en 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 del presente texto.

La ordenación general de las políticas públicas, bajo la óptica del principio de igualdad y la perspectiva de género, se plasma en el establecimiento de criterios de actuación de todos los poderes públicos en los que se integra activamente, de un modo expreso y operativo, dicho principio; y con carácter específico o sectorial, se incorporan también pautas favorecedoras de la igualdad en políticas como la educativa, la sanitaria, la artística y cultural, de la sociedad de la información, de desarrollo rural o de vivienda, deporte, cultura, ordenación del territorio o de cooperación internacional para el desarrollo.

Para favorecer la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, se establece un objetivo de mejora del acceso y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo mediante su posible consideración como grupo de población prioritario de las políticas activas de empleo. Igualmente, la Ley recoge una serie de medidas sociales y laborales concretas, que quedan reguladas en las distintas disposiciones adicionales de la Ley.

Artículo 1. Objeto de la Ley.

1. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de



oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y solidaria.

2. A estos efectos, la Ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

1. Todas las personas gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

2. Las obligaciones establecidas en esta Ley serán de aplicación a toda persona, física o jurídica, que se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia.

Artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.

A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

1. El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.

2. La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.

3. La colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.

4. La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.

5. La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

6. La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva.



7. La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.

8. El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.

9. El fomento de instrumentos de colaboración entre las distintas Administraciones públicas y los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.

10. El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares.

11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

12. Todos los puntos considerados en este artículo se promoverán e integrarán de igual manera en la política española de cooperación internacional para el desarrollo.

Artículo 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato y 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 políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Artículo 21. Colaboración entre las Administraciones públicas.

1. La Administración General del Estado y las Administraciones de las Comunidades Autónomas cooperarán para integrar el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus respectivas competencias y, en especial, en sus actuaciones de planificación. En el seno de la Conferencia Sectorial de la Mujer podrán adoptarse planes y programas conjuntos de actuación con esta finalidad.

2. Las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones públicas.

Artículo 29 Deportes

1. Todos los programas públicos de desarrollo del deporte incorporarán la efectiva consideración del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución.

2. El Gobierno promoverá el deporte femenino y favorecerá la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres, mediante el desarrollo de programas específicos en todas las etapas de la vida y en todos los niveles, incluidos los de responsabilidad y decisión.



Artículo 31. Políticas urbanas, de ordenación territorial y vivienda.

1. Las políticas y planes de las Administraciones públicas en materia de acceso a la vivienda incluirán medidas destinadas a hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Del mismo modo, las políticas urbanas y de ordenación del territorio tomarán en consideración las necesidades de los distintos grupos sociales y de los diversos tipos de estructuras familiares, y favorecerán el acceso en condiciones de igualdad a los distintos servicios e infraestructuras urbanas.

2. El Gobierno, en el ámbito de sus competencias, fomentará el acceso a la vivienda de las mujeres en situación de necesidad o en riesgo de exclusión, y de las que hayan sido víctimas de la violencia de género, en especial cuando, en ambos casos, tengan hijos menores exclusivamente a su cargo.

3. Las Administraciones públicas tendrán en cuenta en el diseño de la ciudad, en las políticas urbanas, en la definición y ejecución del planeamiento urbanístico, la perspectiva de género, utilizando para ello, especialmente, mecanismos e instrumentos que fomenten y favorezcan la participación ciudadana y la transparencia.

Artículo 35 Subvenciones públicas

Las Administraciones públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.

A estos efectos podrán valorarse, entre otras, las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de responsabilidad social de la empresa, o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el Capítulo IV del Título IV de la presente Ley.

Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.

b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.

c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.



d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.

e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.

g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

Ley 4/2015, de 27 abril, del Estatuto de la Víctima

Nuestro ordenamiento jurídico se ha perfeccionado con la Ley 4/2015, de 27 abril, del Estatuto de la Víctima que, además de ser un catálogo general de los derechos procesales y extraprocesales de todas las víctimas de delitos, busca visibilizar como víctimas a los y las menores que se encuentran en un entorno de violencia de género, y la defensa de sus derechos como víctimas directa o indirectas, junto con la Ley 8/2015, de 28 de julio, de Modificación del Sistema de Protección a la Infancia y Adolescencia adaptándola a la situación de los/as menores víctimas de violencia.

Pacto de Estado en materia de Violencia de Género

Hay que subrayar ,que el Pleno del Congreso de los Diputados, el 15 de noviembre de 2016, aprobó por unanimidad una Proposición No de Ley, para realizar un Pacto de Estado en materia de Violencia de Género, que recoja los compromisos adquiridos con el Convenio de Estambul y la modificación de la Ley Orgánica 1/2004. Aprobándose el 28 de septiembre de 2017 por el Pleno del Congreso de los Diputados, el Informe de la Subcomisión para un Pacto de Estado en materia de Violencia de Género, en el que se identifican y analizan los problemas que frenan avanzar en la erradicación de las diferentes formas de violencia de género y contiene un conjunto de propuestas de actuación entre las que se incluyen específicamente las principales reformas que deberán acometerse.

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

"La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tuvo por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, de las mujeres. Se trató de una ley pionera en el desarrollo legislativo de los derechos de igualdad de género en España.

No obstante, las medidas de naturaleza fundamentalmente promocional o de fomento obtuvieron resultados discretos, cuando no insignificantes".

Es por ello por lo que se aprueba el Real Decreto-Ley 6/2019 para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.



"Esta situación de desigualdad, visible en la brecha salarial que no ha sido reducida en los últimos años, exige una actuación urgente y necesaria por parte del Estado, puesto que la mitad de la población está sufriendo una fuerte discriminación y está viendo afectados sus derechos fundamentales."

"En este sentido, los poderes públicos están obligados a adoptar medidas específicas a favor de las mujeres cuando existan situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso."

Es esencial tener presente que, en la relación de trabajo, las personas trabajadoras, mujeres u hombres, tienen derecho a ejercer la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, quedando prohibido cualquier trato discriminatorio directo e indirecto por razón de sexo."

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

El Real Decreto-Ley 6/2019 añade una serie de modificaciones al Estatuto Básico del Empleado Público:

Artículo 48. Permisos de los funcionarios públicos

Se modifica el apartado f) del artículo 48, que queda redactado de la siguiente manera:

«f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los funcionarios, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.»

Artículo 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:



a) Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.



Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.



En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optase por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia, de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la



consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas



f) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarios y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

c) Normas de carácter regional

Ley 12/2010 de 18 de noviembre de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla la Mancha.

Artículo 1. Objeto de la Ley.

1. El objeto de esta Ley es promover las condiciones que hagan efectivo y real el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y remover los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud, en el ámbito de las competencias atribuidas a los poderes públicos de Castilla-La Mancha.
2. Asimismo, es objeto de esta Ley el establecimiento de medidas dirigidas a prevenir y combatir la discriminación por razón de sexo.
3. Se persiguen estos objetivos de la siguiente manera:



- a) Regulando los principios de actuación de la Administración Regional en el ámbito de sus competencias.
- b) Promoviendo la igualdad de género en las entidades públicas y privadas.
- c) Estableciendo medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- d) Respetando la diferencia y la diversidad existente entre las mujeres y los hombres, y en los propios colectivos de mujeres.
- e) Intensificando las medidas dirigidas a lograr la igualdad para aquellos colectivos en los que confluyan otras discriminaciones, además de por razón de sexo.
- f) Adoptando medidas de acción positiva para compensar las desigualdades.

Artículo 2. Fines.

1. El principal fin de esta Ley es alcanzar la igualdad real entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida.
2. Asimismo son fines de la presente Ley la erradicación de cualquier forma de discriminación por razón de sexo, directa o indirecta, y lograr una sociedad más democrática, justa y solidaria, en la que el desarrollo de todas las personas esté en función de sus capacidades personales y no venga impuesto por las reglas de género.

Artículo 3. Ámbito de aplicación.

1. La presente Ley será de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.
2. En particular, en los términos establecidos en la propia Ley, será de aplicación:
 - a) A la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos, y a todas las entidades que conforman el sector público de la Junta de Comunidades.
 - b) A las entidades que integran la Administración Local, sus organismos autónomos, consorcios, fundaciones y demás entidades con personalidad jurídica propia en los que sea mayoritaria la representación directa de dichas entidades.
 - c) A las Universidades de Castilla-La Mancha, dentro del respeto a la autonomía universitaria.



3. Igualmente será de aplicación a las personas físicas y jurídicas, en los términos establecidos en la presente Ley y dentro del ámbito territorial de Castilla-La Mancha.

Artículo 4. Principios de actuación de la Administración Autonómica, de la Administración Local y de la Universidad para la implantación de la igualdad y la erradicación de la discriminación por razón de sexo.

Los principios generales que deben regir y orientar las actuaciones de las Administraciones públicas son:

- a) La integración de la igualdad de trato y de oportunidades en todas las políticas públicas.
- b) La incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas públicas de las Administraciones de Castilla-La Mancha.
- c) La incorporación de la transversalidad de género en todas las políticas y acciones públicas, en cualquier área de actuación de la administración correspondiente.
- d) La especial protección del derecho a la igualdad de trato de aquellas mujeres o colectivos de mujeres que se encuentren en situación de vulnerabilidad.
- e) La corresponsabilidad en el ámbito doméstico y familiar, fomentando la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de mujeres y hombres.
- f) El impulso a las empresas establecidas en la región, para la negociación con la representación sindical de planes de conciliación y de igualdad, así como de medidas dirigidas a la plena incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, atendiendo especialmente a aquellas mujeres que están en situación de vulnerabilidad.
- g) La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales.
- h) La participación y representación equilibrada de hombres y mujeres en los órganos públicos de decisión.
- i) La protección de la maternidad como una función social necesaria para toda la sociedad, con asunción de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.
- j) La exigencia del cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo en todas las actuaciones financiadas por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
- k) La erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de género.



Ley 4/2018 de 8 de octubre, para una sociedad libre de violencia de Castilla la Mancha

Artículo 1. Objeto y finalidad de la ley.

La presente ley tiene como objeto actuar frente a la violencia de género que, como manifestación de la desigualdad, la discriminación y las relaciones de poder asimétricas entre mujeres y hombres, se ejerce sobre éstas por el solo hecho de serlo, a través de la adopción de medidas integrales en orden a:

- a) La detección, prevención, formación y sensibilización.
- b) La protección, atención integral y reparación del daño de las mujeres víctimas de violencia de género y sus hijas e hijos menores.
- c) La investigación, recogida de información y evaluación a través de planes estratégicos de igualdad.
- d) La responsabilidad institucional para erradicar la violencia de género.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

1. La presente ley será de aplicación en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.
2. Las medidas de prevención, formación y sensibilización irán destinadas a toda la población de Castilla-La Mancha, mientras que los servicios y prestaciones dirigidos a la protección, atención integral y reparación del daño serán de aplicación a todas las mujeres víctimas de violencia de género que tengan la vecindad administrativa en alguno de los municipios de Castilla-La Mancha.

Se entienden incluidas dentro del concepto de mujeres víctimas de violencia de género a las menores de edad.

3. A todas las mujeres víctimas de violencia de género que se hallen en el territorio de Castilla-La Mancha, con independencia de su vecindad administrativa, se les garantizará la atención en situación de urgencia, sin perjuicio de lo establecido en la legislación estatal y en los convenios nacionales e internacionales que les sean de aplicación.

Artículo 3. Concepto de violencia de género.

A los efectos de esta ley se entiende por violencia de género la violencia que se ejerce contra las mujeres como manifestación de la discriminación y la situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, producida por medios físicos, económicos o psicológicos, incluidas las amenazas, intimidaciones, coacciones o la privación arbitraria de la libertad, y tenga como resultado un daño físico,



económico, psicológico, sexual u otro relacionado con el entorno social, tanto si se produce en el ámbito público como en el privado.

También se incluye en el concepto de violencia de género el homicidio o asesinato de menores cometido por el padre, o por el hombre con el que la madre mantiene o ha mantenido una relación afectiva de pareja, con o sin convivencia, con el fin de infringir a la madre un maltrato psicológico o emocional.

II Plan Estratégico de Igualdad de Castilla – la Mancha

El II Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla-la Mancha. 2019-2024, aprobado por Consejo de Gobierno el 23 de octubre de 2018, es el instrumento del que se valen las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha para alcanzar el objetivo de igualdad efectiva de mujeres y hombres y la eliminación de la discriminación por razón de sexo, desarrollando las acciones y medidas previstas en la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha.

Su objetivo es dar continuidad a las líneas iniciadas en anteriores planes, fundamentalmente la consolidación de la transversalidad, y a la vez incorporar nuevas líneas de las políticas de igualdad de género, que den respuesta a la realidad actual en la que se encuentran las mujeres castellano-manchegas, para avanzar en la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social.

El Plan Estratégico se estructura del modo siguiente:

1. Principios. Valores fundamentales y generales que orientan el II Plan Estratégico.
2. Objetivos generales. Metas que se quieren alcanzar con el II Plan Estratégico y que suponen transformaciones significativas en las desigualdades.
3. Ejes estratégicos. El PEICLM contiene 7 ejes estratégicos, correspondientes a grandes ámbitos para impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla-La Mancha organizados temáticamente.

Cada eje contiene la siguiente información:

- Fundamentación y situación de contexto.
 - Descripción de los contenidos del eje y áreas estratégicas.
 - Áreas estratégicas, medidas y organismos responsables.
4. Áreas estratégicas. Líneas de intervención en las que se organiza el Eje y contienen las medidas. Para cada medida se han identificado, asimismo, las consejerías y organismos responsables en su desarrollo.
 5. Organismos responsables. Son los organismos que intervienen en el desarrollo de las medidas, definidos por su área competencial a nivel de Consejería, e incluye a los organismos autónomos adscritos, en su caso.





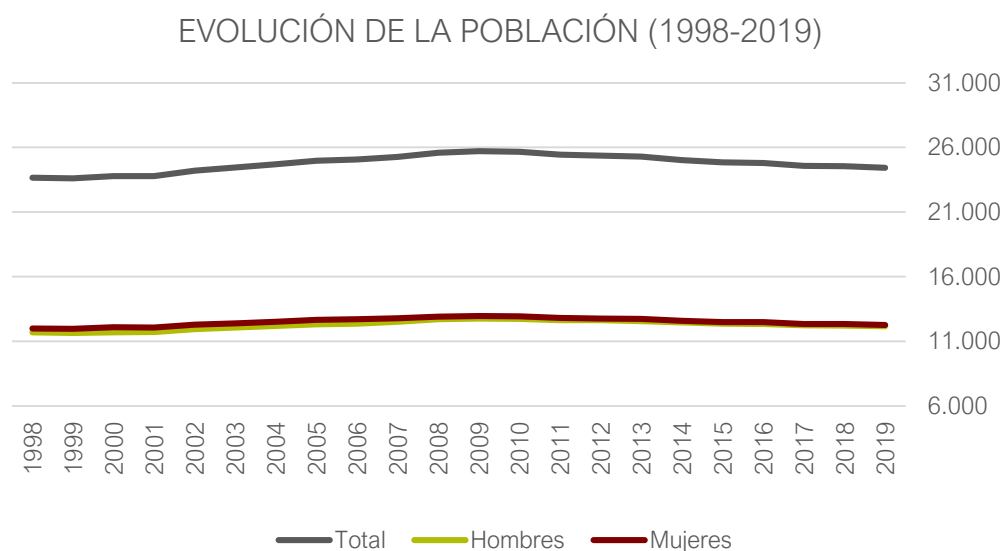
VII. DIAGNÓSTICO



ESTUDIO SOCIODEMOGRÁFICO

En el primer acercamiento en el estudio del diagnóstico de situación con carácter previo a la redacción del Plan Estratégico de Igualdad para la Ciudadanía de Almansa, se han recopilado distintos gráficos que plasman la realidad sociodemográfica del municipio. De este modo, se han estudiado características poblacionales tales como la estructura por sexo y edad, la magnitud de la población extranjera o el índice de dependencia. Un análisis sociodemográfico completo proporciona información relevante para la elaboración de políticas públicas en general y de igualdad, en particular. Los gráficos que se muestran a continuación han sido elaborados a partir de la información obtenida, principalmente, en los portales estadísticos: Instituto Nacional de Estadística y Foro-Ciudad.

En primer lugar, se muestra la evolución de la población total del municipio, que ha oscilado en el periodo 1998-2019 entre las 23.612 y las 25.727 personas, su cifra de población máxima, que se alcanzó en el año 2009. En la actualidad, Almansa cuenta con una población total de 24.419 habitantes (INE, 2019).

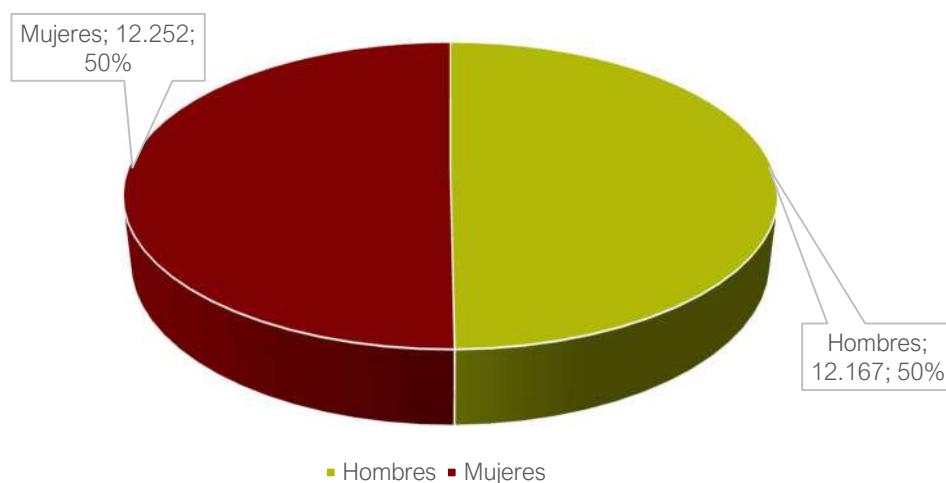


Fuente: Instituto Nacional de Estadística



Respecto a la distribución actual de mujeres y hombres, en la actualidad Almansa cuenta con 12.252 mujeres y 12.167 hombres.

DISTRIBUCIÓN HABITANTES (2019)



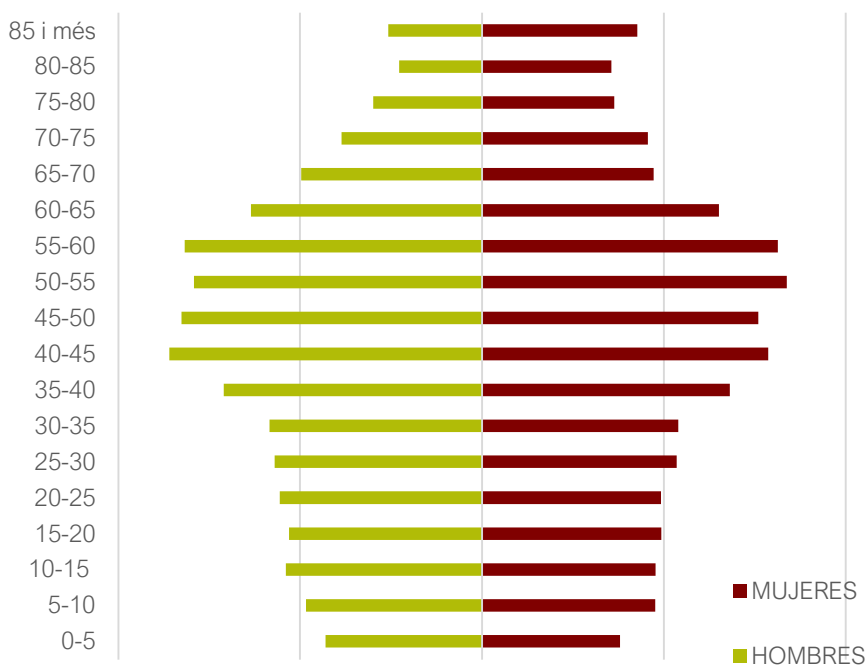
Fuente: Instituto Nacional de Estadística

La pirámide poblacional de Almansa se ha elaborado con los datos proporcionados por el Padrón Municipal de Habitantes a fecha de 2019. Esta pirámide poblacional permite analizar la distribución de la población por sexo y edad en un momento concreto. En primer lugar, cabe señalar la forma de la pirámide, que evidencia la existencia de una población regresiva, ya que las franjas de edad centrales concentran a la mayor parte de mujeres y hombres del municipio. Las franjas de edad más frecuentes son, en primer lugar, la franja de entre 40-45 años, en el caso de los hombres y 50-55 en el caso de las mujeres.

Por otra parte, la cima es la parte de la pirámide poblacional que se encuentra más reducida, en las cuales aparece representada la población mayor. Cabe destacar, en este sentido, la mayor presencia de mujeres, debido fundamentalmente a la diferencia en la esperanza de vida entre mujeres y hombres en España. Por último, respecto a la base, se ha de destacar que las niñas y niños del municipio entre 0 y 5 años tienen muy poca presencia.

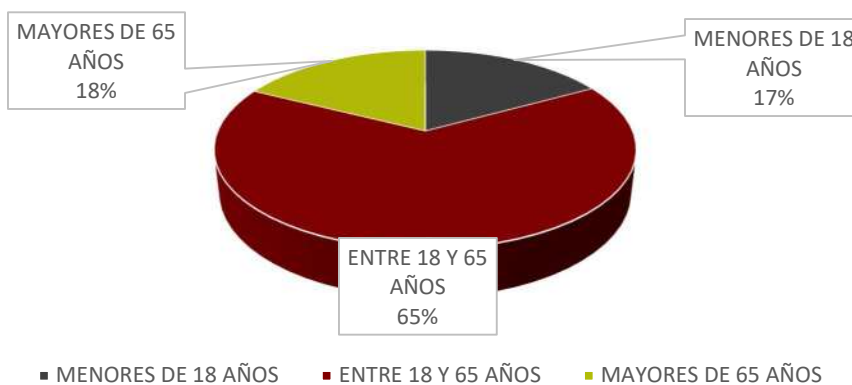


PIRÁMIDE DE POBLACIÓN ALMANSA (2019)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística

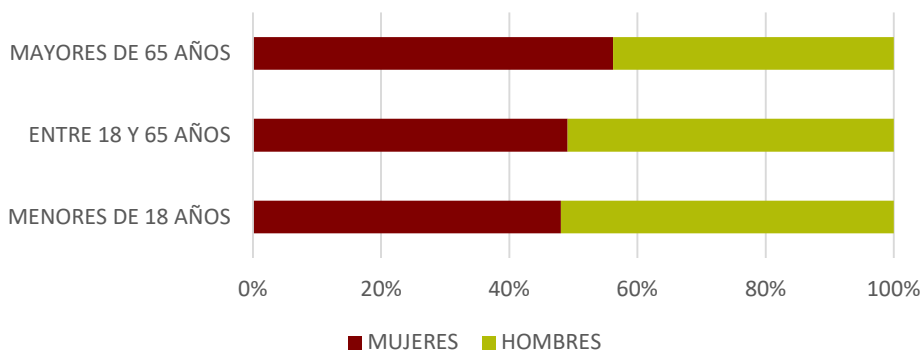
DISTRIBUCIÓN POR FRANJAS EDAD



Fuente: Instituto Nacional de Estadística



DISTRIBUCIÓN POR FRNAJAS DE EDAD

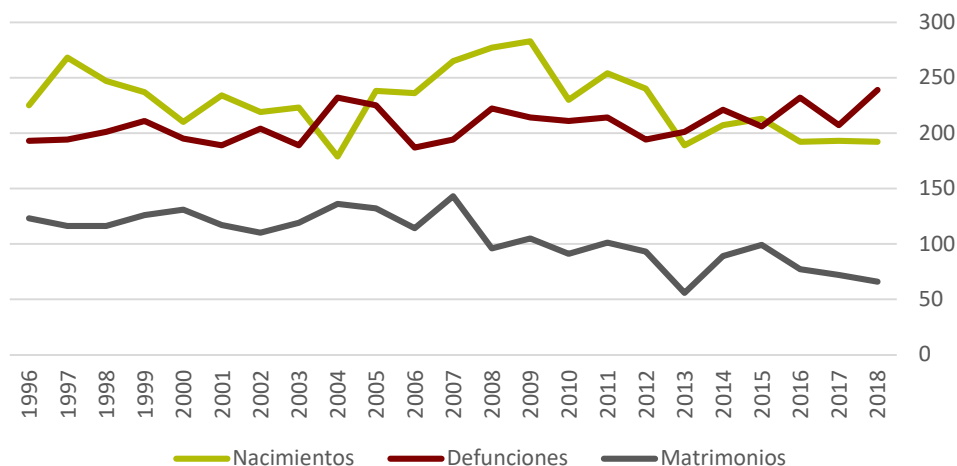


Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Se ha obtenido la información relativa al Movimiento Natural de la población, que muestra en el periodo 1996-2018 en este caso la evolución de los matrimonios, nacimientos y defunciones. En primer lugar, cabe mencionar que los matrimonios se han mantenido más o menos estables a lo largo de todo el periodo, si bien es cierto que tiene una tendencia decreciente, pues su punto más bajo es en el año 2018, del último que se han encontrado cifras, con únicamente 66 enlaces. El pico de los matrimonios se produjo en el año 2004, con un total de 136 enlaces.

En lo que respecta a los nacimientos, la evolución se produce de manera muy irregular, con altibajos a lo largo de todo el período. El máximo se produjo en el año 2009 con un total de 283 nacimientos. Destaca, por otra parte, el descenso paulatino en el último tramo. El mínimo en el caso de los nacimientos se produjo en el año 2004, con únicamente 179. Respecto a las defunciones, no se observan irregularidades destacables.

MOVIMIENTO NATURAL DE LA POBLACIÓN



Fuente: Foro-Ciudad



Con respecto al crecimiento vegetativo, o lo que es lo mismo, el balance entre los nacimientos y defunciones en un momento o período de tiempo determinado, las defunciones superan a los nacimientos en algunos tramos del periodo 1996-2018.

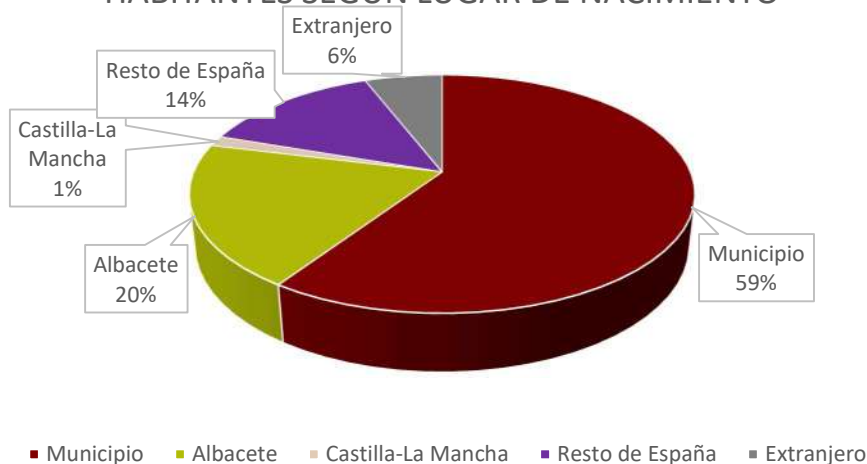
CRECIMIENTO VEGETATIVO



Fuente: Foro-Ciudad

La siguiente gráfica de sectores muestra la distribución de la población por lugar de nacimiento. El lugar de nacimiento más frecuente según los datos obtenidos en 2019 es dentro de propio municipio, pues un 59% de la población son almanseñas y almanseños de nacimiento. En segundo lugar, aparecen las personas nacidas en la Provincia de Albacete, con un 20%. En tercer lugar, estaría la población nacida en el resto de España, fuera de la Provincia y de la Comunidad Autónoma (14%). Por otro lado, el 6% de la población residente en Almansa es de origen extranjero y un 1% es otras provincias de Castilla-La Mancha.

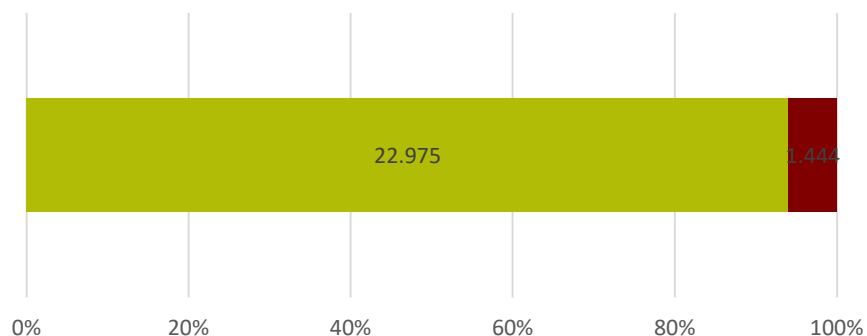
HABITANTES SEGÚN LUGAR DE NACIMIENTO



Fuente: Foro-Ciudad



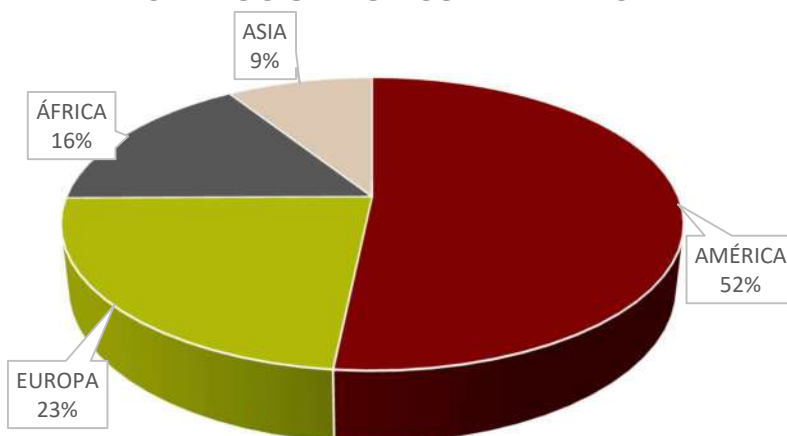
PERSONAS NACIONALES Y EXTRANJERAS



Fuente: Foro-Ciudad

En cuanto a la distribución por continentes, más de la mitad de la población extranjera procede de América (52%), seguido por Europa (23%), África (16%) y Asia (9%). No se observan grandes diferencias en la distribución por sexo y continentes.

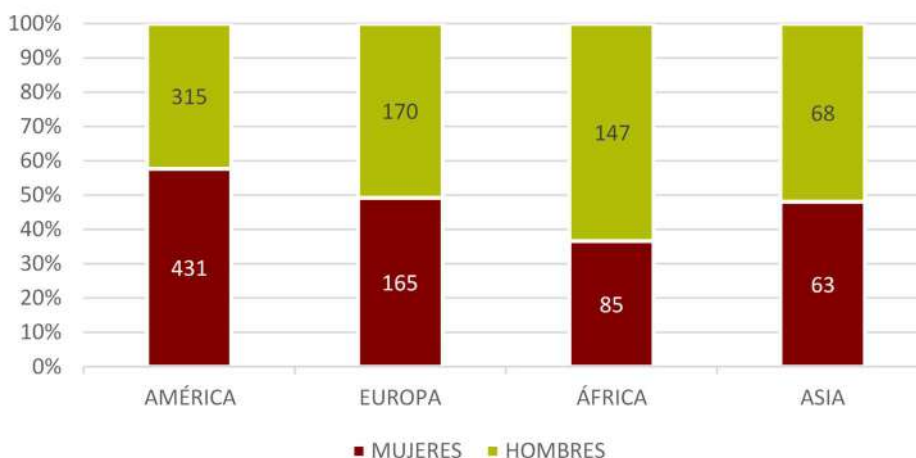
DISTRIBUCIÓN POR CONTINENTES



Fuente: Foro-Ciudad



PROCEDENCIA POR SEXO Y CONTINENTE



Fuente: Foro-Ciudad

En la tabla de a continuación se han enumerado, según los datos de 2019, los países de procedencia de la población extranjera en Almansa. Desgraciadamente, las cifras no han podido obtenerse desagregadas por sexo lo cual impide el análisis con perspectiva de género los procesos migratorios de mujeres y los hombres.

País	Año 2019
Bulgaria	70
Francia	40
Italia	11
Polonia	14
Portugal	13
Reino Unido	17
Alemania	7
Rumanía	96

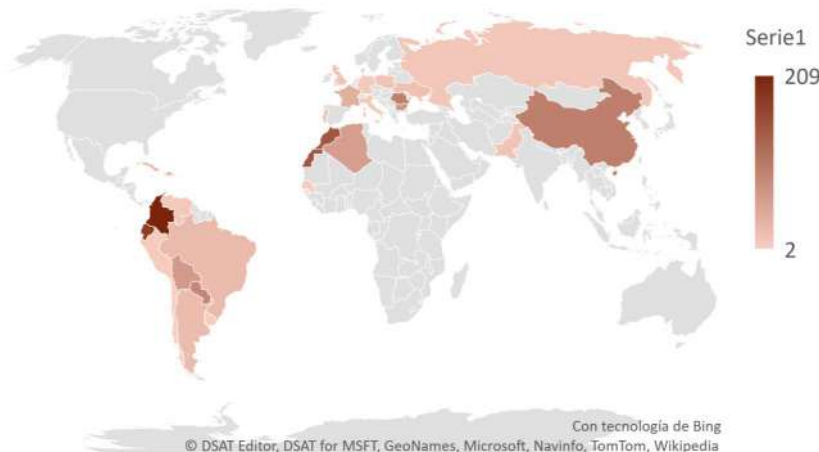


Ucrania	18
Rusia	12
Argelia	60
Marruecos	147
Senegal	5
Cuba	30
República Dominicana	29
Argentina	24
Bolivia	65
Brasil	26
Colombia	209
Chile	2
Ecuador	180
Paraguay	87
Perú	6
Uruguay	4
Venezuela	10
China	98
Pakistán	15
Otros	149

Fuente: Foro-Ciudad



PERSONAS EXTRANJERAS EN ALMANSA POR PROCEDENCIA



Fuente: Elaboración propia a partir de Foro-Ciudad

a. Recomendaciones

Un análisis sociodemográfico completo otorga información relevante para la elaboración de políticas públicas en general y de igualdad, en particular. Así pues, el estudio sociodemográfico de Almansa muestra una decreciente tasa de natalidad y el crecimiento vegetativo negativo desde el año 2016 evidencian la necesidad de intensificar las políticas activas de fomento de la igualdad en el empleo, que se deberían orientar hacia una adecuada respuesta en cuanto a políticas de conciliación y corresponsabilidad municipales.

1. TRANSVERSALIDAD

En este eje se mide el grado de permeabilidad de la perspectiva de género en las diferentes áreas de Almansa. Así pues, mediante los datos recogidos, se han explicitado las acciones que se han realizado para conseguir la transversalidad de género dentro del consistorio.

El Departamento de Contratación Técnica ha proporcionado información valiosa de cara a conocer la implementación de la perspectiva de género en el Ayuntamiento de Almansa. Así pues, según se ha concretado, desde el Ayuntamiento no se ha puesto en marcha hasta la fecha una herramienta para la recogida de datos desagregados por sexo en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Por otro lado, no se ha implementado metodológicamente la transversalidad en la Gestión Municipal.



En relación con la legislación vigente, a día de hoy no existen normativas y/o procedimientos que integren la perspectiva de género, según se ha declarado.

Por otro lado, en las bases de las subvenciones a pesar de no incorporar sistemáticamente cláusulas sociales que incorporen la perspectiva de género, sin embargo, el Ayuntamiento sí que ha convocado varios años ayudas o subvenciones para asociaciones que promuevan la igualdad. Además, se han incorporado, cláusulas sociales que contemplan la perspectiva de género en los contratos públicos, pues en la mayoría de los contratos se establece como una cláusula de ejecución del mismo.

En último lugar, se ha afirmado que no existen hoy día instrucciones o normativas relativas a la implementación de presupuestos municipales con enfoque de género de obligado cumplimiento para todos los departamentos y servicios municipales y/o Instrucción sobre Planes departamentales para Presupuestos Generales.

Respecto a la existencia de Planes de Igualdad anteriores, el año 2007 y con una vigencia hasta el año 2010 se presentó el PLAN DE IGUALDAD para la Ciudadanía de Almansa, que contenía una propuesta de 137 acciones para ejecutar a lo largo de dicho periodo. Los ámbitos de actuación de este PLAN IGUALDAD fueron los siguientes:

- I. Información, Difusión y Concienciación
- II. Violencia de Género
- III. Desarrollo económico y empleo
- IV. Conciliación y reparto de responsabilidades
- V. Participación
- VI. Integración Social
- VII. Educación
- VIII. Cultura
- IX. Deporte
- X. Salud
- XI. Urbanismo

En este sentido, los años de vigencia del Plan, desde el Centro de la Mujer se realizó una difusión continuada, en distintos ámbitos: Asociaciones, Consejo Local por la Igualdad, Servicios Municipales, Medios de Comunicación, etc. Por otra parte, no se ha redactado, hasta la fecha un PLAN DE IGUALDAD dirigido a la plantilla del Ayuntamiento de Almansa.

Por otro lado, las técnicas del Centro de la Mujer han elaborado un temario de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para las plazas que se han convocado desde el Ayuntamiento. Este documento ha sido difundido a los diferentes servicios del Ayuntamiento: personal del Ayuntamiento, Sindicatos, mujeres y hombres que van a acceder a puestos de trabajo del Ayuntamiento, etc.

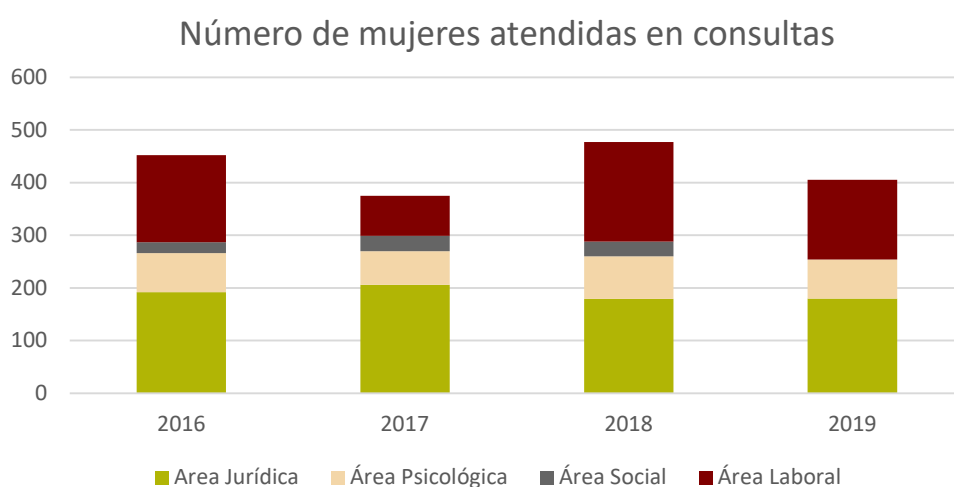
El **Centro de la Mujer de Almansa** se creó en noviembre de 1993 a través de Convenio de colaboración entre la Consejería de Bienestar Social y el Ayuntamiento de Almansa. Se constituyó como un espacio dirigido a consolidar la plena incorporación de las mujeres en la



vida social, superando a su vez todas las discriminaciones laborales, sociales, económicas, políticas, etc.

El **Centro de la Mujer de Almansa** Inicialmente atendía mujeres de localidades de la Mancomunidad, aunque era de ámbito local, pero a partir del año 2016, la demarcación territorial comprendía los pueblos de Alpera, Bonete Montealegre y Almansa). Es de señalar que en el año 2021-2022 el ámbito de actuación va a ser Almansa y Montealegre, siendo las mujeres de dichas localidades las beneficiarias de la atención.

Su ubicación actual es la Calle Nueva nº10. A continuación se muestra en la gráfica el número total de mujeres atendidas en consultas en el Centro, por áreas, en los últimos cuatro años.



Fuente: Memorias del Centro de la Mujer de Almansa

Por otro lado, en el año 2008 se puso en marcha el **Consejo Local por la Igualdad**, en el que participan representantes de grupos y asociaciones locales de mujeres, de partidos políticos, sindicatos, educación y salud.

El Consejo estará compuesto, citando el Reglamento Regulador interno, por aquellas organizaciones e instituciones locales involucradas en el tema que así lo deseen en conjunto con los representantes políticos de la siguiente forma:

- Alcalde/sa del Excmo. Ayuntamiento de Almansa, que ostentará la presidencia del mismo.
- Concejala/a de Igualdad y Acción Social, que ostentará la Vicepresidencia del Consejo Local por la Igualdad.
- Un/a técnico/a del Centro de la Mujer, que actuará como secretaria, con voz pero sin voto.



VOCALES:

- Un/a representante de cada partido político con representación municipal.
- Un/a representante de cada Asociación o colectivo de Mujeres inscritos en el Registro Municipal de Asociaciones que solicite formar parte del mismo y sea elegido/a democráticamente por todos los socios/as a través del órgano competente. Los/as representantes, deberán contar con un/a suplente debidamente acreditado/a.
- Un/a técnico del Centro de la Mujer de Almansa.
- Un/a técnico de Servicios Sociales Básicos.
- Un/a representante del ámbito educativo.
- Un/a representante del ámbito sanitario.
- Un/a representante de cada sindicato.

También podrá asistir a las reuniones del Consejo a propuesta de cualquier miembro del mismo y previa autorización de la Presidencia, personas a título individual o entidades relacionadas con el colectivo, quienes intervendrán con voz pero sin voto”.

Siguiendo con el Reglamento Regulator del propio organismo, el Consejo Local por la Igualdad se erige como un “órgano asesor, de consulta, participación y seguimiento de la gestión municipal en todas aquellas acciones que incidan en la promoción de la Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como el cauce para animar y potenciar la participación de las mujeres en la vida ciudadana y la coordinación en políticas de Igualdad de los colectivos y entidades que la integran. Sus propuestas, informes y dictámenes, serán elevados a los órganos municipales competentes, quienes, en cualquier caso, deberán tenerlos en cuenta como órgano consultivo.

Sus objetivos pueden sintetizarse en los siguientes:

1. Favorecer la Igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres del municipio de Almansa.
2. Promocionar íntegramente el Asociacionismo en todas sus facetas, prestando el apoyo que le fuera requerido por las Asociaciones de Mujeres u aquellas con sección específica de Mujer del Municipio, dentro de las funciones de informe y propuesta.
3. Fomentar las relaciones entre las mujeres del municipio, dentro de las funciones de informe y propuesta
4. Estimular la cooperación entre las distintas Administraciones y Entidades implicadas, para una mayor eficacia y coordinación de los recursos a escala municipal, dentro de las funciones de informe y propuesta.
5. Colaborar en la promoción de campañas, proyectos y otras actividades relacionadas con la problemática de la Mujer que sean promovidas por la U.E, Administración Central, Autonómica, Local, Asociaciones de Mujeres, o que acuerde formular por su propia iniciativa.
6. Cualquier otra actividad que suponga beneficio para el fomento y desarrollo de la Igualdad real y efectiva en el Municipio, dentro de las funciones de informe y propuesta.



a. Decálogo de Buenas Prácticas en la Gestión del Tiempo

El Centro de la Mujer del Ayuntamiento de Almansa, junto con el Instituto de la Mujer de Castilla – La Mancha elaboró un catálogo de buenas prácticas en la gestión del tiempo, titulado “Si te falta tiempo a alguien le sobra”. Este decálogo sitúa el tiempo como un bien necesario, y recoge algunos de los riesgos psicosociales de la falta del mismo, tales como el estrés o la baja productividad y rendimiento en las actividades diarias. Establece además una serie de pautas para la gestión del tiempo y sitúa la conciliación y la corresponsabilidad como conceptos fundamentales en este sentido.

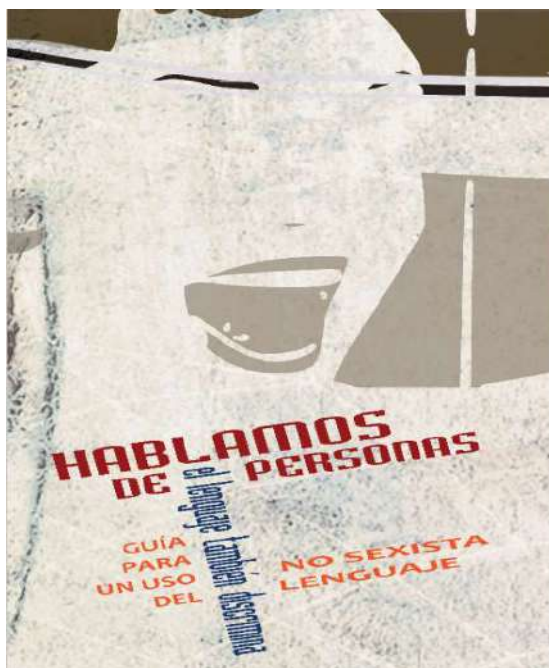


Fuente: Centro de la Mujer de Almansa

b. Guía de lenguaje no sexista

El Ayuntamiento de Almansa cuenta con una guía para un uso del lenguaje no sexista: “Hablamos de personas. El lenguaje también discrimina”, que se enmarca con las acciones desarrolladas en el I Plan de Igualdad para la ciudadanía.





Fuente: Centro de la Mujer de Almansa

c. Guía maternidad

Tal y como se indica, el objetivo de esta guía es “concienciar de los derechos y deberes que como madres, padres y familiares tenemos en el trabajo generado en el espacio privado y en las tareas de corresponsabilidad”.

La guía de maternidad del Ayuntamiento de Almansa recorre la normativa relativa a los derechos de las trabajadoras y trabajadores ante situaciones como la maternidad, paternidad y el cuidado de personas dependientes.





Fuente: Centro de la Mujer de Almansa

d. Guía para una relación sana

La guía para una relación sana titulada "Si duele no es amor: rompe la cadena" define las relaciones sanas y sus características y ayuda a la detección de posibles situaciones de Violencia de Género. Se dirige fundamentalmente a la población más joven del municipio.





Fuente: Centro de la Mujer de Almansa

e. Guía de parejas de hecho

Esta guía define las parejas de hecho apelando a la normativa legal vigente y facilitando toda la información requerida para realizar su registro.





Fuente: Centro de la Mujer de Almansa

f. Recomendaciones para este eje

En primer lugar, para incorporar la transversalidad de género dentro del consistorio, se recomienda activar un I de Igualdad de Recursos Humanos. Por otra parte, se recomienda diseñar una estrategia a medio plazo para lograr un modelo presupuestario participativo y con enfoque de género que permita avanzar hacia el cumplimiento de la legalidad vigente (Art.15 de la LOI) y hacia un reparto más justo y equitativo de los recursos públicos.

Como se irá detallando en cada uno de los ejes, se recomienda desagregar los datos en la actuación municipal. Para ello, se puede publicar, por ejemplo, una instrucción desde



Alcaldía comunicando a todo el personal la obligatoriedad de incorporar el principio de igualdad de género con carácter transversal en la gestión municipal. Dicha instrucción informará de la necesidad de desagregar los datos por razón de sexo en la actuación municipal (por ejemplo, en la memoria de actividades del Departamento de Empleo).

2. EDUCACIÓN

En materia de Educación, el Centro de la Mujer lleva impartiendo talleres en los distintos Centros Educativos de la localidad, en materia de igualdad de manera continuada. Estos han ido dirigidos principalmente al alumnado tanto de primaria como de secundaria, pero también se ha trabajado con las AMPAS de los Centros de Atención a la Infancia y profesorado, proponiendo talleres dirigidos a las madres y a los padres acerca de cómo educar a sus descendientes en igualdad.

Una de las acciones desarrolladas desde la Concejalía de Igualdad fue la edición de una "Guía del Juguetes no sexista-no violento", coincidiendo con el periodo de Navidad, que se repartió en todos los Centros Educativos de Educación Infantil y Primaria y en la Ludoteca Municipal; el reparto de esta guía fue acompañado de distintas charlas informativas.

a. Escuelas Infantiles Municipales

Las Escuelas Infantiles Municipales de Almansa han realizado acciones formativas en las siguientes materias, según se ha declarado:

- Igualdad entre mujeres y hombres.
- Prevención de Violencia de Género.
- Hábitos de vida saludable.

No se ha detallado, sin embargo, el número de horas ni el número de personas desagregadas por sexo que asistieron ni más información relativa a dichas sensibilizaciones.

b. Actividades para la prevención de la Violencia de Género

En el año 2019 se llevó a cabo un proyecto de prevención de la Violencia de Género en el ámbito educativo, financiado con fondo del Pacto de Estado para Ayuntamientos. Así pues, en este programa se incluyeron, a su vez, tres proyectos:

1. Formación a docentes de 1º y 2º de primaria.
2. Proyecto de intervención con el alumnado de 4º de primaria en dos sesiones en todos los centros de la localidad



3. Proyecto “la maleta viajera”, con el fin de hacer llegar a toda la comunidad educativa cuentos con valores que promuevan la no violencia como forma de resolver los conflictos. Esta actividad consistió en la adquisición y reparto de dos mochilas viajeras por la igualdad y contra la violencia de género, con siete cuentos, entre los centros educativos de Almansa.

Con respecto a los resultados de este proyecto, se difundió un cuestionario entre alumnado y profesorado para conocer la acogida del mismo. El alumnado puntuó entre “bien” y “muy bien” en más de un 75% de los casos.

El profesorado, por su parte, consideró que el impacto fue muy positivo, pues en torno al 95% las respuestas fueron “satisfecho/a” o “muy satisfecho/a”.

c. Recomendaciones

Es fundamental continuar trabajando la coeducación, así como en campañas de sensibilización relacionadas con la igualdad y contra la Violencia de Género, diseñando talleres que además de hacer partícipe al alumnado, tengan en cuenta también el diseño de talleres específicos dirigidos al profesorado y a las familias, buscando el mayor impacto posible en la ciudadanía de Almansa.

Para ello, se recomienda que los Centros Educativos realicen memorias de las actividades que realizan en materia de Violencia de Género e Igualdad para llevar un registro de todo lo que se va trabajando a cada curso, sensaciones, valoraciones por parte del alumnado y profesorado, etc. Se recomienda, además, que los Centros realicen sus propios Planes de Igualdad y Convivencia.

Sería recomendable promover un proyecto para los Centros Educativos en las que el alumnado realice una propuesta para denominar las aulas de los colegios, de manera que puedan rescatarse nombres propios de mujeres que hayan destacado en la localidad de Almansa. Para ello, puede utilizarse el proyecto del callejero de Almansa o realizar trabajos de investigación por parte del Alumnado.

3. POLÍTICAS DE EMPLEO Y CONCILIACIÓN

a. Memoria de actividades del Departamento de Empleo y Desarrollo Local

Para indagar en las acciones realizadas en Almansa en materia de Políticas de Empleo y Conciliación, el Departamento de Empleo y Desarrollo Local de Almansa ha facilitado la Memoria de actividades desarrolladas durante el año 2019 en materia de orientación laboral e información, intermediación, formación, proyectos europeos y desarrollo local.



En primer lugar, con respecto a las políticas y programas de empleo del municipio enfocados a la ciudadanía, durante el año 2019 se desarrollaron algunas acciones:

- **Programa para la recualificación y el reciclaje profesional “Almansa 2019”.** Programa mixto, de formación y empleo destinado a la formación y práctica laboral para personas desempleadas mayores de 25 años, preferentemente mayores de 45, procedentes del sector de la construcción. Participaron un total 8 de personas, contratadas por el Ayuntamiento de Almansa en contrato de formación y aprendizaje. Se produjeron dos bajas por inserción durante el desarrollo del taller.
- **Formación dual Plan Impulsa Joven Calzado.** Proyecto de colaboración entre una agrupación de empresas de calzado y el Ayuntamiento de Almansa, para la orientación y formación de jóvenes menores de 30 años, dentro del Sistema de Garantía Juvenil. El proyecto tuvo una duración de un año.

Las empresas colaboradoras realizaron 15 contratos de formación y aprendizaje, y todas ellas se comprometieron a contratar, al menos, al 33% del alumnado participante en el proyecto, o lo que es lo mismo, un total de 5 jóvenes. Finalizado el programa se contrataron a 7 jóvenes, el 54% del total. Tal y como se puede observar en la fotografía, el Plan contó con la participación de chicas y chicos jóvenes de manera equilibrada, si bien es cierto que la Memoria no especifica el sexo de las personas contratadas, de modo que no se puede concluir si al finalizar el itinerario formativo se produjo una contratación equilibrada.

— **Formación en colaboración con la ELOI de Diseño y Creación de Videojuegos**

Este programa se dirigió a dotar a los/as asistentes de conocimientos generales necesarios para tener una rápida adaptación a los diferentes puestos de trabajo en el campo del desarrollo de videojuegos 3D.

— **Programa para preparar pruebas libres para cursar certificados de profesionalidad nivel 2 y nivel 3**

Este programa se desarrolló con el objetivo de preparar la prueba de acceso libre para la obtención del nivel de competencia 2 y 3 en lengua y matemáticas. Se presentaron a la prueba personas residentes en Castilla-La Mancha, personas trabajadoras desempleadas inscritas en una Oficina de Empleo de Castilla-La Mancha y personas trabajadoras ocupadas que tuviesen su domicilio o su puesto de trabajo en Castilla-La Mancha, siempre que no poseyeran alguna de las titulaciones o certificaciones exigidas para acceder a la formación de los módulos formativos de un Certificado de Profesionalidad de nivel 2 o de nivel 3. En los meses de mayo y junio se preparó a un total de 30 personas y en octubre y noviembre a 21 personas. Se formó a un total de 51 personas y superó el examen más del 60%.

— **Taller de informática básica**

Los contenidos de este taller de 30 horas fueron la gestión del correo electrónico, navegación por Internet de manera segura, gestión de archivos, gestiones prácticas y uso de la administración electrónica.



— Acciones de formación para el emprendimiento y la consolidación empresarial

El Ayuntamiento de Almansa desplegó acciones formativas dirigidas al emprendimiento y la consolidación empresarial, en la cual participaron un total de 135 personas en más de 100 horas lectivas. Así pues, los cursos desarrollados fueron las siguientes:

Curso de habilidades financieras	Innovación en el comercio
Coaching y habilidades personales	Marketing y comercio online
Transformación digital de tu negocio	Emprendimiento y plan de negocio
Charlas de consolidación. Internacionalízate	Jornadas "Almansa Impulsa-T"
Talleres de sensibilización y emprendimiento	

- Orientación laboral

El Itinerario de Inserción Individualizado se define como el diseño, la realización y seguimiento de una secuencia concatenada de acciones, destinadas a mejorar la empleabilidad de las personas demandantes de empleo. Así, desde el Centro de Empleo se trabaja con las personas desempleadas en escala:

1. Fase de acogida
2. Fase de orientación y asesoramiento
3. Fase de Intermediación Laboral
4. Fase de seguimiento y acompañamiento

En esta materia se realizaron, además, un total de 4 talleres de orientación laboral grupal en los que participaron un total de 44 personas.

- Programa Garantía más de 55 años

La resolución de concesión de subvención para la realización de proyectos dentro del programa Garantía +55 años, tuvo registro de entrada en el Ayuntamiento del 7 de enero de 2019, se resuelve conceder una subvención por importe de 33.000 euros para la adscripción en trabajos de colaboración social de personas desempleadas perceptoras del subsidio para mayores de 55 años para la ejecución de los siguientes proyectos:

1. Prestación colaboración a entidades en el ámbito local.
2. Apoyo actividades deportivas.
3. Apoyo actividades económico-culturales.

Las once personas colaboradoras participantes en este programa fueron derivados de la Oficina de Empleo de Almansa, siendo siete hombres y cuatro mujeres.

- Programa local de formación práctica en empresas para jóvenes Edusi Almansa Impulsa



Este programa tiene por objeto facilitar la incorporación al mercado laboral de chicas y chicos jóvenes en situación de desempleo, en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio, superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, o certificado de profesionalidad nivel 3. El tiempo de duración de la beca fue de 4 meses con una jornada de 25 horas semanales.

Este programa se desarrolló en 4 fases en los siguientes periodos

Fase 1. Del 1 de febrero al 31 de mayo del 2019.

Fase 2. Del 1 de octubre del 2019 al 1 de enero del 2020.

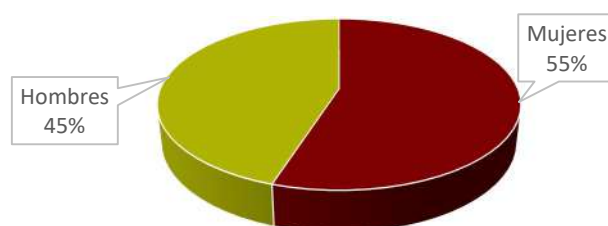
Fase 3. del 1 de marzo del 2020 al 30 de junio de 2020.

Fase 4. del 1 de octubre del 2020 al 31 de enero de 2021.

La 1º fase del programa, que concluyó en mayo del 2019, contó con 30 jóvenes de los cuales, ocho han sido contratados por la empresa donde realizaron las prácticas y otros ocho están trabajando en otras empresas. La inserción laboral una vez finalizada esta primera fase fue del 53%.

Algunas cifras relevantes dentro del Plan Extraordinario de Empleo donde se contrataron a cien trabajadoras y trabajadores subvencionados por la Orden 60/2018¹, se contrataron un total de ocho mujeres víctimas de Violencia de Género. Por otro lado, de los 100 contratos realizados, 55 fueron a mujeres y 45 a hombres.

DISTRIBUCIÓN DE LOS CONTRATOS POR SEXO

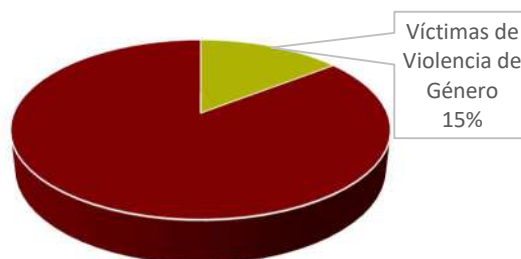


Fuente: Departamento de Empleo y Desarrollo Local

¹ Orden 60/2018, de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, reguladora de las bases para la concesión de subvenciones a entidades locales y entidades sin ánimo de lucro para la contratación de personas desempleadas y en situación de exclusión social, cofinanciada por el Fondo Social Europeo y Resolución de 22/05/2018, de la Dirección General de Programas de Empleo, por la que se convocan para el ejercicio 2018, las subvenciones a entidades locales y entidades sin ánimo de lucro para la contratación de personas desempleadas y en situación de exclusión social, cofinanciada por el Fondo Social Europeo.



TOTAL DE MUJERES CONTRATADAS



Fuente: Departamento de Empleo y Desarrollo Local

b. Acciones en materia de conciliación y corresponsabilidad organizadas desde el Centro de la Mujer

Desde el Centro de la Mujer de Almansa se hace hincapié en que la corresponsabilidad y la conciliación en los diferentes ámbitos sigue siendo uno de los retos pendientes al no existir una adecuada corresponsabilidad y conciliación de los tiempos.

Una de las actuaciones llevadas a cabo con gran trayectoria son los **talleres de maternidad, paternidad e igualdad**, que se imparten desde el año 2012, todos los años cada 2 meses. Se enmarcan dentro de los cursos de "preparación al parto" dentro del área de formación en igualdad y conciliación para las futuras madres y padres. El último fue en febrero 2020, justo antes del Covid. En el año 2019 fueron seis **talleres de maternidad, paternidad e igualdad**, realizados por el Equipo del Centro de la Mujer, en coordinación con las dos matronas del Centro de Salud del municipio. En esta línea, en el año 2019 se desarrolló una **campana de difusión de una Guía básica para madres y padres**, elaboradas desde el Centro de la Mujer en 2018 y 2019. Sin embargo, se detuvo la difusión como consecuencia de los cambios legislativos que se produjeron en 2019.

Por otro lado, El Centro de la Mujer lleva impartiendo desde hace 7 años, el **módulo de igualdad en los Talleres de Empleo**, en coordinación con el personal del Taller de Empleo del Ayuntamiento, se realizaron las siguientes **sesiones informativas**:

1. "Mujeres y hombres: Diferentes o desigualdades".
2. "Igualdad de Oportunidades en el trabajo".

Asimismo, en las Jornadas Cruz Roja se organizaron dos charlas, realizadas por el Equipo del Centro de la Mujer.



1. Desigualdad hombres y mujeres como afecta la conciliación y la corresponsabilidad a las mujeres.
2. Inserción laboral incompleta de mujeres, feminización de las medidas de flexibilidad laboral y de la informalidad laboral.

Por otro lado, se promovió el **cheque transición**, para el fomento a la contratación para empresas que durante 12 meses contratasen a mujeres u hombres que hubiesen participado en los planes extraordinarios de empleo de la Junta de Comunidades Castilla – La Mancha.

Incentivos para empresas municipales. En 2017 desde el Centro de la Mujer se organizó un Premio Conciliación para empresas de Almansa que tuvieran medidas de conciliación.

c. Recomendaciones para este eje

En primer lugar, se recomienda que la memoria que se realiza desde el Departamento de Empleo recoja en todo caso los datos desagregados por sexo, para cada uno de los programas que se promuevan desde este servicio. Si bien es cierto que en algunos casos si se desagrega, como el programa de garantía para mayores de 55 años, no se realiza de forma sistemática.

Por otra parte, se recomienda la elaboración de una guía de conciliación con las medidas dispuestas a nivel estatal, autonómico y local, que además se actualice de manera anual o cuando se produzcan cambios en la legislación vigente.

En cuanto al apartado de empleo y conciliación, se recomienda además conocer si existen escuelas de verano, invierno, etc., y en su caso recoger los datos de participación desagregados por sexos para un mejor análisis de la información con perspectiva de género.

Se puede plantear la dotación de incentivos para empresas municipales que implementen medidas de conciliación y corresponsabilidad, como podría ser un sello de igualdad otorgado por el Ayuntamiento o algún premio o bonificación. En este sentido, se recomendaría también fomentar entre las empresas una cultura favorable a la contratación de mujeres, de manera que se incorporasen criterios de interseccionalidad teniendo en cuenta y en consideración especialmente a colectivos de mujeres que tienen especiales dificultades en su inserción laboral (con diversidad funcional, inmigrantes, mayores, con pocos recursos, monomarentales, víctimas de violencia de género, colectivo LGTBI, de otras culturas, et). Este tipo de actuaciones podrían planificarse anualmente, mediante jornadas y encuentros en los que participaran el sector empresarial y se abordaran estratégicamente los objetivos que plantea el Plan.

4. VIOLENCIA DE GÉNERO

a. Recursos en la materia

El apartado de recursos municipales en materia de Violencia de Género ha sido cumplimentado por operadores municipales con competencias en la materia.



En primer lugar, el municipio de Almansa no cuenta con casas de acogida ni pisos tutelados. Si cuenta, sin embargo, con equipos de atención psicológica, social y legal dirigidos a mujeres víctimas de Violencia de Género, además de atención en materia de empleo. Existen también equipos de atención para las y los descendientes de las mujeres, siempre con autorización de representante legal. Los equipos de atención psicológica a menores vienen desde Albacete, según se ha indicado.

El municipio cuenta con un servicio específico de atención a la mujer, que se compone de una letrada, una trabajadora social, una técnica de empleo y una psicóloga. No existe, sin embargo, un servicio específico de intervención familiar. Por otro lado, se presta asistencia social integral a las y los menores que se encuentra a cargo de mujeres víctimas de Violencia de Género, concretamente derivando a un programa de atención psicológica financiado por el Instituto de la Mujer. En casos en los que desde el Centro, se detectase algún caso en el que se apreciara riesgo para las menores y los menores, desde el Centro, en coordinación con Servicios Sociales se hace un seguimiento y se interviene con las mujeres, o con las familias de manera preventiva.

El proceso de asistencia a las víctimas de Violencia de Género, en el caso de que quiera interponer denuncia, se deriva a la mujer a la Guardia Civil. Si no fuera ese el caso se interviene con la misma por profesionales del centro que se considere necesario, con una intervención multidisciplinar.

En Almansa, aunque la mayoría de las veces interviene la Guardia Civil, también la policía local, cuenta con personal especializado en esta materia. En el protocolo de Almansa, figuran ambos cuerpos ambos, Guardia Civil y Policía Local. Según se ha indicado desde CCFFSS, todos los procedimientos se inician por atestado y derivan en un procedimiento rápido de Violencia de Género. Más tarde, la jueza o juez dictamina si el procedimiento será rápido, abreviado o leve u otro.

El protocolo de Almansa habla de "violencia de género", en relaciones de matrimonio o pareja de hecho. No están previstas el resto de las situaciones que contempla el Convenio de Estambul (trata, mutilación genital femenina..)

Respecto a la etapa de acompañamiento, no existe una figura específica, pero habitualmente se realiza junto con la letrada o letrado que asiste, y después a través del servicio psicológico adscrito al Centro de la Mujer, la letrada del Centro y más profesionales. Si es al juzgado, o a la guardia civil, si se estima que hay que hacerlo en primer lugar lo hace la Asesora Jurídica. El acompañamiento de las mujeres tanto a las dependencias de los cuerpos de seguridad, cuando se considera necesario se realiza por el Centro de la Mujer, así como el acompañamiento a Juzgados, a Centro de Salud, etc. Según valore el propio servicio.

Por otro lado, hasta la fecha, no se han llevado a cabo proyectos terapéuticos dirigidos a la reeducación de los hombres maltratadores.

En el ámbito de la formación y sensibilización a la ciudadanía, se realizan multitud de campañas en materia de prevención de la Violencia de Género, desde Centros Educativos de



Primaria y Secundaria. En los días clave, como el 8 de marzo y el 25 de noviembre, se instalan puestos para información de las mujeres. Además, en la ciudad existen diversas asociaciones específicas en defensa de los derechos de las mujeres, según se ha declarado.

Por otro lado, con respecto al protocolo de Violencia de Género Municipal, se desconoce si atiende a mujeres en situación de trata con fines de explotación y laboral. No contempla, por otro lado, la mutilación genital femenina en dicho protocolo. Por último, el municipio está adherido al Sistema de Seguimiento Integral en los casos de Violencia de Género.

b. Protocolo de Actuación en Violencia de Género

Una fortaleza es el hecho de que el municipio cuenta con un Protocolo de Actuación específico contra la Violencia de Género, en el cual participan los siguientes operadores y se especifican las actuaciones de cada uno de ellos:

- La Concejalía de Acción Social e Igualdad del Ayuntamiento de Almansa:
 - ❖ Centro de la Mujer.
 - ❖ Servicios Sociales.
- Policía Local de Almansa.
- Guardia Civil de Almansa.
- Centro de Salud de Almansa.
- Hospital General de Almansa.
- Juzgado de Violencia Sobre la Mujer de Almansa.



Fuente: página Web del Ayuntamiento de Almansa



c. Actuaciones realizadas en el marco del Pacto de Estado

El Ayuntamiento de Almansa ha realizado una serie de actuaciones en la materia en el marco del Pacto, se especifica a continuación el nombre de cada uno de los proyectos desarrollados y la duración:

1. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO EDUCATIVO

1.1. Formaciones docentes de 1º y 2º de primaria

25 de febrero y 4 de marzo

1.2. Intervención con el alumnado de 4º de primaria en todos los centros educativos: dos sesiones de una hora de duración.

25 y 26 de febrero, 4 de marzo, y 27, 28, y 29 de abril

1.3. Adquisición y reparto de dos mochilas viajeras por la igualdad y contra la violencia de género (con 7 cuentos) por los centros educativos.

de febrero a junio

2. CAMPAÑA Y PUNTO VIOLETA PARA LA PREVENCIÓN AGRESIONES SEXUALES EN FIESTAS

del 30 de abril al 6 de mayo

3. FORMACIÓN AL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE ALMANSA EN IGUALDAD Y PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

el 4 y el 5 de junio

4. SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN DE ACTIVIDADES RELACIONADAS CON LA VIOLENCIA DE GÉNERO A TRAVÉS DE REDES SOCIALES.

meses de marzo, abril y mayo

Con respecto al proyecto de prevención de la Violencia de Género en el ámbito educativo, éste se ha desarrollado con mayor profundidad en el apartado "5. Educación" del presente Diagnóstico. En el punto segundo, "campaña y punto violeta para la prevención de agresiones sexuales en fiestas" se ha profundizado en el apartado "3. Cultura y ocio". El punto tercero, "formación al personal del Ayuntamiento de Almansa en Igualdad y prevención de Violencia de Género" se ha explicitado, por su parte, en el apartado sexto del Diagnóstico, "Formación".



En último lugar, el proyecto de sensibilización y difusión de actividades relacionadas con la Violencia de Género a través de Redes Sociales se detallará a continuación.

i. Sensibilización y difusión de actividades relacionadas con la Violencia de Género a través de Redes Sociales

Para contextualizar este programa, cabe mencionar que en el año 2017 el Centro de la Mujer de Almansa creó su página web en Facebook con el objetivo de dar a conocer y promover las actividades que se realizaban en el mismo. A partir de este momento y en el marco de las acciones desarrolladas en el Pacto de Estado, en el año 2019 el Centro de la Mujer se planteó diferentes objetivos que se enumeran a continuación:

- Gestionar otras redes sociales como Instagram para llegar a jóvenes (además de la de Facebook).
- Visualizar actividades y actuaciones del Centro de la Mujer a través de las redes.
- Visibilizar actuaciones de otros organismos públicos y privados que trabajen con temas de mujer e igualdad.
- Compartir contenidos, actos, etc. Relacionados con temas de mujer y de igualdad.
- Promover actuaciones contra la violencia de género.

Para gestionar las redes sociales se contó con los servicios de empresa de marketing, la cual se encargó de las mismas durante los meses de abril, mayo y junio de 2019. Durante los meses de octubre, noviembre y diciembre se dieron difusión de las actuaciones enmarcadas en torno al 25 noviembre.

Durante el año 2020, se ha mantenido la contrata con la empresa de marketing para difusión de las actividades de violencia sobre todo, y de otras a través de las redes sociales. (no todo el año, pero si parte del primer semestre y parte del segundo).

En síntesis, las actividades difundidas durante estos meses en materia de Violencia de Género fueron las siguientes:

1. Concentraciones mensuales para conmemorar las víctimas de violencia de género asesinadas en España, organizadas por el Centro de la Mujer en colaboración con el Consejo Local por la Igualdad.
2. Talleres de Prevención en violencia de género en el ámbito educativo mediante Mindfulness, organizados desde el Centro de la Mujer y dirigidos a personal docente de 1º y 2º de primaria e intervención con alumnado de 4º de Primaria de todos los Centros Educativos.

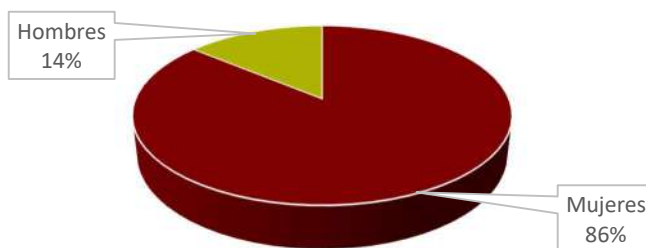
Se recabaron algunas estadísticas sobre el impacto del desarrollo del proyecto en la población beneficiaria, en materia de sensibilización y difusión de las actividades



relacionadas con la Violencia de Género a través de las redes sociales²: En Instagram la cuenta contaba con 183 seguidores y en Facebook un total de 497 personas.

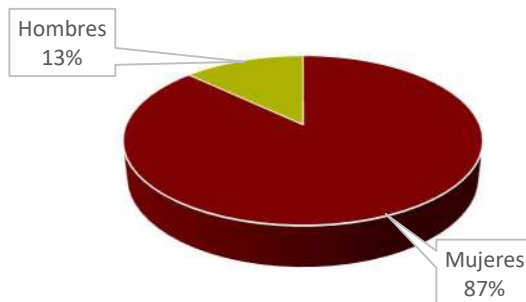
En términos porcentuales y desagregando los datos de seguimiento por sexo, en Facebook como en Instagram prácticamente 9 de cada 10 personas que siguen la cuenta son mujeres, tal y como puede observarse en las gráficas de sectores.

SEGUIMIENTO EN FACEBOOK



Elaboración propia a partir del informe de proyectos financiados con fondos del Pacto de Estado

SEGUIMIENTO EN INSTAGRAM



Elaboración propia a partir del informe de proyectos financiados con fondos del Pacto de Estado

a. Campañas de sensibilización e información

El equipo del Centro de la Mujer elabora con carácter mensual un documento con la relación de víctimas de Violencia de Género, para proceder a su lectura en los Plenos del Ayuntamiento. Se difunde en las redes sociales del Centro de la Mujer (Facebook e Instagram).

Por otro lado, el Consejo Local por la Igualdad realiza convocatorias de concentraciones por las Víctimas de Violencia de Género, en colaboración con el equipo del Centro Mujer, que organiza la organización y la difusión de las mismas, a través de los medios de comunicación.

² Las estadísticas de Redes Sociales se refieren al momento en que se ejecutó la acción.



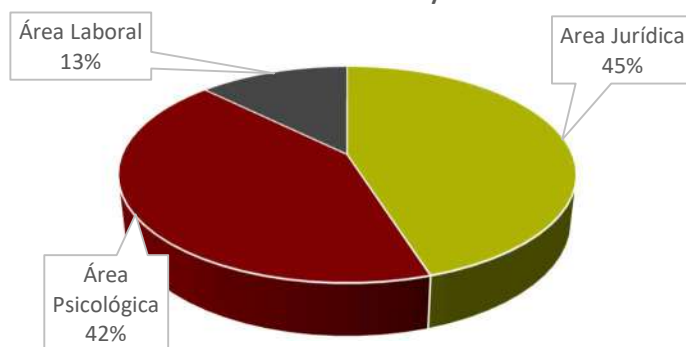
Además, cada vez que se realiza una concentración, las técnicas elaboran un manifiesto que se lee personalmente por cada una de ellas, de forma alternativa.

Campañas de sensibilización, se vienen haciendo desde hace 4 años (comercios, peluquerías, hostelería. Durante 2020 se ha hecho para FARMACIAS, con el reparto de displays con frases contra la violencia de género.

b. Información cuantitativa del Centro de la Mujer

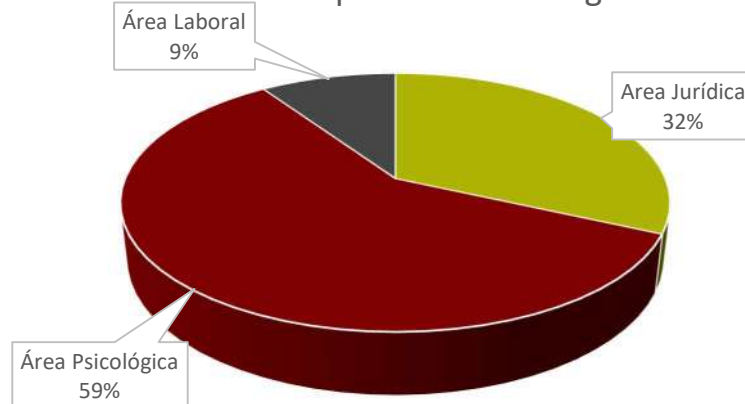
En la memoria del Centro de la Mujer de Almansa del año 2019 se recabó el número total de mujeres atendidas en consultas de Violencia de Género por áreas, habiendo sido para ese año un total de 71 mujeres. En cuanto al número total de consultas realizadas por Violencia de Género, la cifra asciende a un total de 189 de consultas para ese mismo año.

Nº de mujeres atendidas en consultas de violencia en total y áreas



Fuente: Memoria del Centro de la Mujer (2019)

Nº de consultas por violencia de género



Fuente: Memoria del Centro de la Mujer (2019)



c. Charla "Mujeres en situación de prostitución y trata de personas con fines de explotación sexual" otros modos de discriminación

La charla sobre mujeres en situación de prostitución y trata de personas con fines de explotación sexual se realizó por parte de la asociación APLEC, y coordinado el Equipo del Centro de la Mujer.

d. Actos en torno al 25 de noviembre

En cuanto a las actividades desarrolladas durante el mes de noviembre, existe una larga y amplia tradición en Almansa, en la reivindicación de la tolerancia cero ante la violencia de género. La variedad de actividades, programas y campañas representan una buena práctica en cuanto al traslado de la sociedad del significado de la violencia de género en sentido amplio. En este caso, se han recopilado los datos de la última conmemoración del 25-N, en el año 2019:

DÍA	ACTOS
18 de noviembre	Colocación del lazo morado en el balcón del Ayuntamiento, como símbolo de la lucha y compromiso en contra de la violencia hacia las mujeres.
Del 18 al 26 de noviembre	Instalación de un Punto Violeta en los IES y Centros Concertados de la localidad. Se colocaron un total de 5 Puntos en Institutos de Enseñanza Secundaria. En los colegios, la actividad se centró en un Concurso de Manifiesto, que en el 2019 celebró su III Edición.
24 de noviembre	Elaboración de un mural contra la Violencia de Género, con el objetivo de visibilizar y representar las experiencias de violencia, pero también de fuerza y empoderamiento de todas las mujeres supervivientes. El acto estuvo amenizado por música y una chocolatada.
25 de noviembre	Lectura de Manifiesto a cargo de quién elaboró el manifiesto ganador en la puerta del Ayuntamiento. Las personas componentes del Consejo Local de Igualdad portaron una cartulina con el nombre de cada una de las fallecidas de ese año.



Además de todo esto, se repartieron pulseras en Centros Educativos y también en la concentración.

e. Jornadas de Estudios Locales: "Almansa, una mirada feminista"

Se realizó una charla a cargo de Sabina Navarro y el Equipo del Centro de la Mujer, analizando la Violencia de Género en el municipio a lo largo del periodo 2014-2018.

f. Recomendaciones para este eje

Se recomienda continuar trabajando tal y como se está haciendo desde el Centro de la Mujer en particular y desde el Ayuntamiento de Almansa en general, en las labores continuadas de sensibilización mediante campañas y formaciones, etc.

En la línea de lo planteado en la Memoria del Centro de la Mujer del año 2019, se recomienda repetir la charla de mujeres en situación de prostitución debido al interés mostrado por parte de la ciudadanía.

Es fundamental, además, cerciorarse de que se está realizando una difusión adecuada del Protocolo de Violencia de Género a toda la ciudadanía, haciendo accesible y difundiendo su uso desde la web municipal y redes sociales. Se podría plantear, además, el repartir folletos informativos a través de los comercios del municipio, también en colegios y asociaciones. En esta línea, se recomienda que en colaboración con el Centro de la Mujer se difunda pegatinas y merchandising contra la Violencia de Género, para los locales comerciales y asociaciones que quieran adherirse a esta campaña.

Se ha de continuar poniendo el foco, además, en divulgar los recursos a disposición de las mujeres víctimas de Violencia de Género, incidiendo en la identificación de estas situaciones.



5. SALUD Y CALIDAD DE VIDA

Los colectivos y asociaciones que forman parte del Consejo de la Igualdad están involucrados en el ámbito de la Salud y la Calidad de Vida, como mínimo, según se ha declarado.

Además, se produce participación en el municipio en la difusión y/o apoyo de las campañas de sensibilización y de prevención de salud realizadas con perspectiva de género por otras administraciones.

En materia de Violencia de Género, se han adoptado mecanismos de colaboración con otras áreas de ámbito municipal para la detección y actuación en materia de Violencia de Género, concretamente, entre Servicios Sociales y el Centro Mujer, que existe un Protocolo de Coordinación en casos de Violencia de Género en Víctimas. En este punto se profundizará en el apartado siguiente.

Desde el Centro de la Mujer, se ha realizado una labor continuada de información y prevención de la salud fundamentalmente en dos ámbitos:

- A nivel individual: informando, derivando y haciendo informes, en los casos que así lo requiera el servicio correspondiente, a mujeres que acuden con demandas de salud: física, mental, drogodependencias, I.V.E. También se derivan en muchas ocasiones a Asociaciones de ámbitos sanitario.
- A nivel de grupo y comunitario, con la organización de charlas y talleres relacionados con temas de Salud y Mujer, así como apoyando aquellas que se organizan desde las propias Asociaciones.

Además, desde el Centro de la Mujer se han organizado cursos y talleres para la prevención y detección de problemas de salud mental (depresión) muy frecuentes en el ama de casa.

Por otro lado, el Centro de la Mujer, sirve de canalizador y derivador en temas de información sexual. Cuando se plantea un problema individual de este tipo se deriva al servicio oportuno. Por último, diferentes ocasiones, desde el Centro se han promovido acciones de difusión de determinados servicios, como Planificación Familiar, organizando charlas impartidas por el personal los mismos, o dirigidas a colectivos específicos como alguna charla en el centro de mayores, sobre violencia de género.

a. Recomendaciones para este eje

Se recomienda elaborar campañas y acciones dirigidas a la prevención y el cuidado de la salud por parte de las mujeres, tanto físicas como psicológicas. Además, sería deseable



desarrollar acciones de formación e información en hábitos de vida saludables y prevención de conductas de riesgo.

En este eje se propone, además, incorporar la salud sexual en las diferentes etapas de la vida, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de las personas, especialmente de la tercera edad, y abordar desde edades tempranas el concepto de consentimiento para evitar reproducir estereotipos de género sexistas, y eliminar la posibilidad de que se produzcan abusos sexuales o agresiones, fundamentalmente entre menores de edad. Este objetivo se puede conectar con la planificación de las políticas coeducativas dirigidas fundamentalmente a la prevención de la violencia de género.

6. CULTURA Y OCIO

a. Festejos

En materia de Cultura y Ocio, el Ayuntamiento de Almansa desarrolla las actividades de festejos, espacios escénicos y administración de venta de entradas durante todo el año. Las actividades se dirigen al público y ciudadanía en general. Se coordinan los diferentes colectivos y asociaciones para el desarrollo de actos, utilizando para los recursos del Ayuntamiento de Almansa.

Los espacios en los que se desarrollan habitualmente las actividades relacionadas con la cultura y el ocio son: las calles de la ciudad, el recinto ferial, los Teatros Municipales, las carpas poligonales, recintos y otros espacios escénicos.

En el municipio no se han realizado estudios relacionados con la brecha de género en la cultura y el ocio, hasta la fecha.

Desde festejos no se han impulsado acciones con perspectiva de género, según se ha declarado: todas las asociaciones que forman parte del Consejo de Igualdad tienen la igualdad de género en sus estatutos y en los órganos de dirección. No hay, por otra parte, partidas específicas. Por último, no se recogen de manera sistemática y desagregada por sexo las personas beneficiadas de las actividades. Las actividades, sin embargo, se pueden sintetizar en las siguientes:

Fiestas de Barrio	Feria
Convivencias	Ecuador Festero
Navidades	Cabalgata de Reyes
Conciertos de música	Musicales
Certámenes	Teatro
Danza	Presentaciones
Concursos	Eventos y actos
Fiestas patronales	Recreación Histórica



g. Actividades en conmemoración del 8 de marzo (8M)

En Almansa existe una larga y amplia tradición en la reivindicación del Día Internacional de la Mujer (8M), que se percibe como una buena práctica en la medida en que se traslada a la ciudadanía del municipio la cultura de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Se ha recabado información relativa a la programación de las ediciones del Día Internacional de la Mujer del año 2019:

DÍA	ACTOS
3 de marzo	24 horas de una Mujer, organizada por la Concejalía de Cultura (Teatro Regio).
5 de marzo	Café Tertulia con Rosario Martínez (Directora de Radio Almansa). Organiza: Asociación Vecinos de San Isidro.
7 de marzo	Mesa informativa, organizada por el Centro de la Mujer (Plaza del Mercado).
8 de marzo	<ul style="list-style-type: none"> - Concentración organizada por Comisiones Obreras y UGT (Plaza de Santa María) - Acto/homenaje a 8 mujeres almanseñas, organizado por la Asociación Mujeres en Igualdad, en colaboración con el Partido Popular (Teatro Principal).
9 de marzo	Rosa de Dos Amores. Organiza: la compañía de teatro "Alma Teatro" (Teatro Principal).
15 de marzo	Play Off. Organiza: Concejalía de Cultura (Teatro Regio).



ACTOS CONMEMORATIVOS 8 MARZO DIA INTERNACIONAL DE LAS MUJERES

Nos hacemos visibles

<p>Domingo 3 de marzo - 19:30h</p> <p>24 HORAS DE UNA MUJER -Teatro Regio- Concejalía de Cultura</p>	<p>Martes 5 de marzo - 18:00h</p> <p>CAFÉ TERTULIA -Centro 11 de Marzo- Asociación Vecinos de San Isidro</p>
<p>jueves 7 de marzo - de 11:00 a 13:00h</p> <p>MESA INFORMATIVA -Plaza del Mercado- Centro Mujer</p>	
<p>Viernes 8 de marzo - 12:15h</p> <p>CONCENTRACIÓN -Plaza de Santa María- CCOO - UGT</p>	<p>Viernes 8 de marzo - 20:00h</p> <p>ACTO-HOMENAJE A 8 MUJERES ALMANSEÑAS -Teatro Principal- Asociación de Mujeres en Igualdad Almansa Colabora: Partido Popular Almansa</p>
<p>Sábado 9 de marzo - 19:30h</p> <p>ROSA DE DOS AROMAS -Teatro Principal- Alma Teatro</p>	<p>Viernes 15 de marzo - 19:30h</p> <p>PLAY OFF -Teatro Regio- Concejalía de Cultura</p>

Fuente: Centro de la Mujer de Almansa

En la mesa informativa realizada el jueves 7 de marzo por parte del Centro de la Mujer, se repartieron las siguientes libretas:





Fuente: Centro de la Mujer de Almansa

h. Campaña y Punto Violeta “¡NO SIGUE SIENDO NO!”

En 2019 y en el marco del Pacto de Estado, el Ayuntamiento de Almansa puso en marcha un programa para concienciar a la población sobre la importancia de que las fiestas son un tiempo de disfrute desde el respeto y la igualdad, y rechazando cualquier tipo de agresión sexista. Además de ello, se proporcionó la información necesaria para poder actuar y ayudar en caso de producirse agresiones de este tipo.

En esta campaña se llamó a la implicación y responsabilidad de los hombres en particular, para que conociesen qué es una agresión sexista, y así prevenirlas. Para reforzar la concienciación entre la juventud, el eslogan fue “NO SIGUE SIENDO NO” con el reparto de, carteles, chapas, tarjetas y materiales específicos.

Con respecto a la acogida de esta acción, la campaña se desarrolló con gran éxito y aceptación por parte de la ciudadanía y no únicamente por parte de la juventud y se logró hacer eco en los medios locales.



Se destaca por parte de la organización, que si bien es cierto que la presencia de Puntos Violetas no acaba con las agresiones sexuales, si se perciben por parte de las chicas jóvenes como un refuerzo de seguridad al resultar preventivos en cierto modo.

Además de todo esto, se creó una red especializada, pues se formó a voluntarias para la atención durante el horario festivo.

El tejido asociativo se vió también reforzado, pues se mejoró la coordinación con entidades y otras áreas municipales.

i. Concurso de Fotografía

En el marco de los eventos programados para el 25 de noviembre de 2020, "Día Internacional contra la Violencia de Género", la Concejalía de Igualdad convocó a través del Centro de la Mujer de Almansa un concurso en esta materia.

El objetivo explícito del Concurso, según las bases del mismo es "hacer visible, documentar, y concienciar a través de la mirada particular de los/as fotógrafos/as y sensibilizar a la ciudadanía en materia de violencia de género y en la igualdad entre hombres y mujeres como forma de prevenir la violencia hacia las mujeres, a la par que hacer visible el problema que sufren las mujeres víctimas de la desigualdad, subordinación y de las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres."

La composición del Jurado de este concurso fue la siguiente:

- Concejala de Igualdad.
- Dos técnicas del Centro de la Mujer.
- Representantes del Foto Club de Almansa.

j. Recomendaciones para este eje

En primer lugar, se ha de valorar muy positivamente las actuaciones desarrolladas en este ámbito. Para garantizar que la programación de las actividades se realiza con perspectiva de género, se recomienda sensibilizar al personal encargado de la programación de cultura y fiestas, en este sentido.

Se recomienda, asimismo, que se recaben los datos relativos a la participación en las actividades realizadas desde Festejos, con el objetivo de conocer el número de participantes desagregados por sexo como mínimo, pudiendo incorporar también variables como la etnia o la edad. A partir de esta información, podría realizarse un estudio municipal sobre la brecha de género en la cultura y el ocio en el municipio.

Por otra parte, en materia de cultura se considera positivo seguir algunas de las pautas propuestas por la Asociación Clásicas y Modernas, asociación estatal por la igualdad en la cultura que pone a disposición de los municipios -de manera gratuita- materiales



desarrollados para el fomento de una cultura en igualdad. Se recomienda sumarse a alguno de sus proyectos, como por ejemplo "*Bibliotecas en Igualdad*", apoyado por el Ministerio de Cultura a través del Plan de Fomento de la Lectura.

Los objetivos de este son visibilizar el conocimiento de la autoría femenina, y poner en valor las actividades que, desde las bibliotecas municipales, se están llevando a cabo en favor de la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres.

Su finalidad es la de recuperar y visibilizar las aportaciones de las mujeres al mundo del conocimiento y la cultura y revisar los fondos bibliográficos para favorecer el equilibrio de autoras y autores, en relación a los vacíos y las ausencias de obra literaria e intelectual escritas por mujeres de todos los tiempos, así como posibilitar, en la medida de lo posible, la cooperación y creación de alianzas entre bibliotecas para la optimización de una nueva perspectiva que acabe con la brecha de género.

Se propone al Ayuntamiento de Almansa la adhesión al Proyecto Bibliotecas en Igualdad mediante:

1. Lectura/aprobación del Manifiesto.
2. Lectura/aprobación del documento de Compromiso.
3. Complimentación del Formulario de adhesión (en este enlace: <http://www.clasicasymodernas.org/formulario-de-adhesion/>).

También se recomienda participar de los recursos de la propia Comunidad Autónoma, mediante la visibilización del Centro de Documentación Luisa Igea, a través de la web y redes sociales.

7. DEPORTES

a. Área de Deporte del Ayuntamiento de Almansa

En el área de Deporte del Ayuntamiento de Almansa se programan actividades en diferentes ámbitos:

- Eventos deportivos.
- Actividades físico-deportivas para todas las franjas de edad, tanto en medio terrestre como acuáticos.
- Apoyo y colaboración con las diferentes Asociaciones Deportivas del municipio.

Por otro lado, hasta la fecha, no se han realizado estudios en el municipio relacionados con la brecha de género en el deporte. Desde el área de deporte se ha declarado que todas las actividades que se realizan dentro del ámbito deportivo municipal están ofertadas para ambos sexos por igual. En algunos eventos deportivos como por ejemplo el Medio Maratón

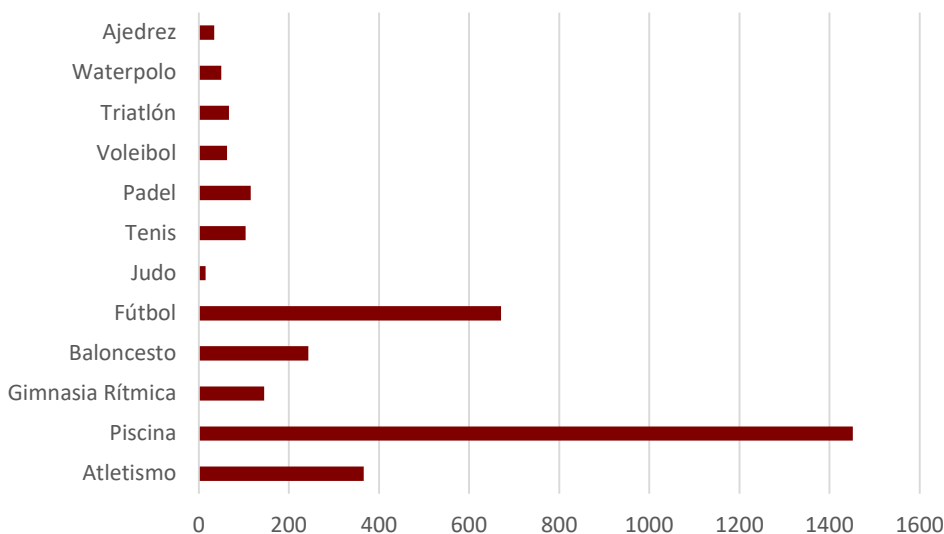


se realizan acciones para potenciar la participación de las mujeres, según se ha indicado. Por último, también se realiza la Carrera de la Mujer, actividad en la que se promociona la participación de las mujeres, a las que se les regala camiseta de la carrera, y en la que se permite la participación de niñas, niños, jóvenes, mayores, de ambos sexos. A ellos no se les hace entrega de dorsal y camisetas, ya que lo que se promueve es la participación en el deporte de las mujeres, pero no se les excluye del evento deportivo.

Se han proporcionado, además, los datos de participación en las diferentes actividades deportivas desagregadas por sexo, lo cual se considera muy positivo, pues indica que se recogen los datos segregados de manera sistemática y se puede analizar si existen desigualdades en la participación de las mujeres y los hombres en las mismas.

La primera de las gráficas muestra la frecuencia de participación (total) en cada una de las actividades. Tal y como se puede observar, la actividad deportiva más practicada es la natación, por parte de un total de 1.452 mujeres y hombres. En segundo y tercer lugar, se sitúan el fútbol y el atletismo, respectivamente.

PARTICIPACIÓN DEPORTIVA (TOTAL)



	MUJERES Y NIÑAS	HOMBRES Y NIÑOS	TOTAL
ATLETISMO	128	238	366
PISCINA	791	661	1452
GIMNASIA RÍTMICA	145		145
BALONCESTO	41	202	243
FÚTBOL	42	629	671
JUDO		15	15
TENIS	27	77	104
PADEL	64	51	115



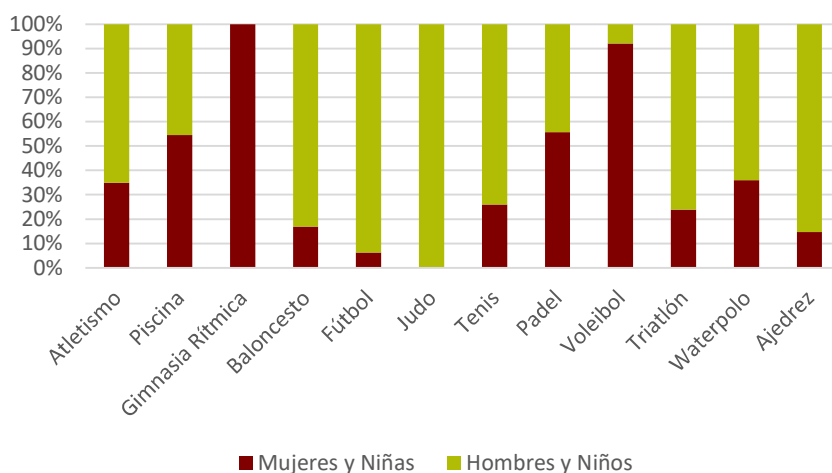
VOLEIBOL	58	5	63
TRIATLÓN	16	51	67
WATERPOLO	18	32	50
AJEDREZ	5	29	34

La tabla muestra, en primera instancia, que la práctica deportiva es más habitual en hombres que en mujeres. Por otro lado, la distribución de las actividades practicadas entre mujeres y hombres muestran algunas diferencias sustanciales. El caso de fútbol es un ejemplo muy evidente, pues de 671 personas únicamente lo practican 42 mujeres.

Se observa, por otro, lado una práctica deportiva con una masculinización absoluta, y otro caso de máximo feminización, el judo y la gimnasia rítmica, respectivamente.

Las barreras en el acceso al deporte no se producen obviamente de forma deliberada, sino que la elección de las niñas y los niños se asienta en los estereotipos de género, tales como que las mujeres no son capaces de realizar esfuerzos físicos y por ello se excluyen de algunas prácticas deportivas. Contrariamente, los deportes en los cuales se observa una mayor equidad son piscina, pádel, atletismo y waterpolo.

PARTICIPACIÓN DESAGREGADA POR SEXO



b. Carrera de la Mujer

En el año 2019 se realizó la V Edición de la carrera de la mujer, organizada de manera conjunta por parte del equipo del Centro de la Mujer y el Servicio de Deportes del Ayuntamiento. Se le dio difusión a la carrera mediante la presentación de la misma en rueda de prensa, asistencia por el equipo del Centro de la Mujer a entrevistas, y programa TV Almansa, así como a través de las redes sociales del Centro de la Mujer.



c. "Deportivamente Iguales"

En el año 2009 en conmemoración del Día Internacional de la Mujer y en el marco del PLAN DE IGUALDAD para la Ciudadanía, la Concejalía de Igualdad organizó un partido de fútbol femenino bajo el lema "Deportivamente Iguales", con la consideración de que en este deporte, tradicionalmente, las mujeres se encuentran subrepresentadas.

Con carácter previo, se realizó una mesa redonda con distintas mujeres de la localidad del mundo del deporte, en la que se exponían los inconvenientes que se habían encontrado por el hecho de ser mujeres.

d. Recomendaciones para este eje

Se recomienda el diseño de políticas públicas orientadas a la participación de mujeres en las actividades deportivas del municipio, mediante publicidad, talleres, exhibiciones o visibilización de referentes, que pueden ser deportistas profesionales originarias de Almansa o de municipios cercanos), inculcando la igualdad y la participación en todo tipo de actividades deportivas, incidiendo en los estereotipos de género en este ámbito.

Se recomienda, asimismo, fomentar los equipos deportivos femeninos en todas las disciplinas y hacer una memoria con los nombres de las deportistas destacadas de Almansa.

8. FORMACIÓN

a. Formación al personal del Ayuntamiento

En el marco del Pacto de Estado y financiado por el mismo, en el año 2019 se llevaron a cabo acciones formativas especializadas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y formas de Violencia de Género, destinadas al personal del Ayuntamiento de Almansa.

El curso tuvo una duración de 6 horas, con el objetivo principal de sensibilizar y facilitar las herramientas para afrontar el sexismo, causa de muchas injusticias y violencias contra las mujeres.

Se especifica, a continuación, el contenido de los diferentes bloques formativos:

UNIDAD 1

Presentación y explicación de términos y conceptos, como son Sistema de sexo-género, Feminismo, Igualdad, desigualdad, misoginia, sexismo, diferencia y diversidad, patriarcado, machismo, sexismo, androcentrismo, acciones positivas.



UNIDAD 2

Lenguajes para la Igualdad en la comunicación (LIC).

UNIDAD 3 y 4

Desigualdades culturales y sociales.

UNIDAD 5

Relación entre desigualdad y violencia contra las mujeres, en sus distintas modalidades.

La participación en las acciones formativas fue mayoritariamente por parte de trabajadoras, siendo éstas un total de 25 y en el caso de los hombres únicamente 3.

b. Recomendaciones para este eje

En primer lugar, en consonancia con las recomendaciones del Centro de la Mujer, se recomienda poner a disposición de más trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento de Almansa acciones formativas en materia de igualdad de género y Violencia de Género, así como continuar con el despliegue de las acciones formativas para la plantilla en su conjunto.

Se ha de continuar, asimismo, en la sensibilización de cara a aumentar especialmente la participación de los hombres del Ayuntamiento en este tipo de acciones formativas.

En segundo lugar, se recomienda elaborar un informe con los datos desagregados por sexos y analizar si se ha aplicado o no la perspectiva de género en cada curso o taller y cómo se ha aplicado esta y hacer un seguimiento y evaluación de las acciones desarrolladas.

9. ORDENACIÓN DEL TERRITORIO

a. Área de Urbanismo del Ayuntamiento de Almansa

En este eje se profundizará en las actuaciones realizadas en materia de ordenación del territorio desde el Ayuntamiento de Almansa. En primer lugar, hay que mencionar la existencia de ordenanzas en el municipio sobre ordenación de territorio y transporte, si bien es cierto que dicha normativa no se ha redactado bajo la perspectiva de género, tal y como se ha declarado.



Siguiendo con la información proporcionada por el área de urbanismo, la urbanística del municipio tiene en cuenta a las asociaciones vecinales en general, pero también a las asociaciones de mujeres de Almansa más en particular. La metodología de participación en este sentido han sido las reuniones sectoriales en la fase de redacción del Plan de Ordenación Municipal. Por otra parte, hasta la fecha, las convocatorias de licitación de obra pública no han tenido en cuenta la incorporación de la perspectiva de género.

Por último, se ha puntuado cuál es la percepción en torno a los siguientes aspectos en las instalaciones del municipio, considerando que cero equivale a consideración nula y cinco a su máximo nivel:

a. RAMPAS DE ACCESIBILIDAD PARA PERSONAS CON MOVILIDAD REDUCIDA EN PARQUES Y EDIFICIOS PÚBLICOS.



b. ANCHO DE ACERA (TENIENDO EN CUENTA COMO MÍNIMO LA ANCHURA DE CARRITOS DE BEBÉS DOBLES).



c. CALZADAS ANTIDESLIZANTES EN PASOS DE PEATONES, ADAPTADAS A USO DE TACONES.



d. PARQUES Y PAISAJES ILUMINADOS Y CON BUENA VISIBILIDAD

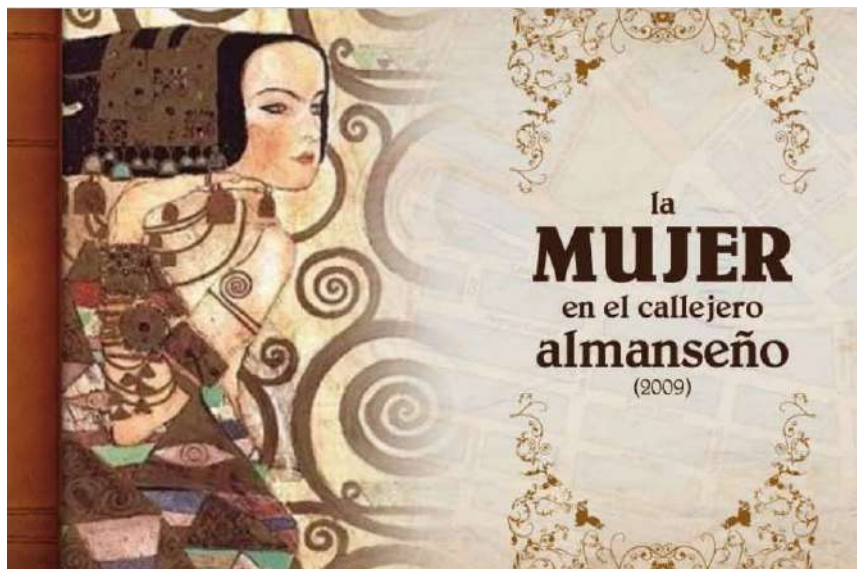


a. VÍA URBANA, ILUMINADA Y CON BUENA VISIBILIDAD



b. La mujer en el callejero Almansense

En el año 2009 desde el Centro de la Mujer se desarrolló un proyecto para visibilizar las calles, parajes, plazas, parques, iglesias y centros educativos con nombre de mujer del municipio. A través de este estudio se pone de manifiesto la importancia de elaborar un inventario de las mujeres que marcan el espacio urbano de Almansa para visibilizarla a todas a aquellas que contribuyen en la construcción del paisaje por su valor en el ámbito político, social o cultural.



Fuente: Centro de la Mujer de Almansa

c. Recomendaciones para este eje

En primer lugar, se considera recomendable desarrollar formaciones específicas en urbanismo y género para avanzar en la transversalidad de género dentro de la organización.

Por otro lado, se recomienda utilizar como base el estudio de "La mujer en el callejero almansense (2009)" para obtener la proporción de mujeres y hombres en la nomenclatura urbanística del municipio. Además, se propone realizar una lista de mujeres del municipio la provincia o Castilla-la Mancha, para denominar las próximas calles, piscinas, parques o edificios públicos que se vayan construyendo con el paso del tiempo, o sustituir aquellos nombres que se haya decidido reemplazar teniendo en cuenta la Ley de Memoria Histórica.

Además, se recomienda diseñar una campaña de sensibilización sobre qué es violencia en espacios públicos.

En las afirmaciones en la que se expone la puntuación de las instalaciones relacionadas con este eje otorgadas por el Departamento de Urbanismo se puede observar que se tiene en cuenta la perspectiva de género, según se ha declarado, por lo que no será necesario realizar una revisión de las instalaciones con perspectiva de género.



Sería conveniente realizar un estudio sobre el transporte y analizar cómo puede contemplarse la incorporación perspectiva de género según los movimientos de la ciudadanía en el municipio.

10. ORGANIZACIONES PARA EL PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD MUNICIPAL

Las organizaciones de Almansa han sido invitadas a participar en la redacción del Diagnóstico a través de la cumplimentación de unos formularios cualitativos. En las próximas líneas se expondrá la información detallada por cada una de las asociaciones y organizaciones de diferente índole que han participado y respondido activamente a la invitación.

Esta valiosa información será utilizada para trazar el Plan Estratégico de Igualdad de Almansa, en la implementación de la perspectiva de género en el ámbito asociativo y de participación ciudadana.

A continuación, se detallará la información recogida en cada uno de los formularios de organizaciones.

a. ASOCIACIONES

ii. Asociación Almansa Feminista

La Asociación Almansa Feminista tiene como objetivo principal el de trabajar por la plena y efectiva igualdad de las mujeres en la sociedad heteropatriarcal, tal y como se ha declarado. La organización se plantea los siguientes objetivos:

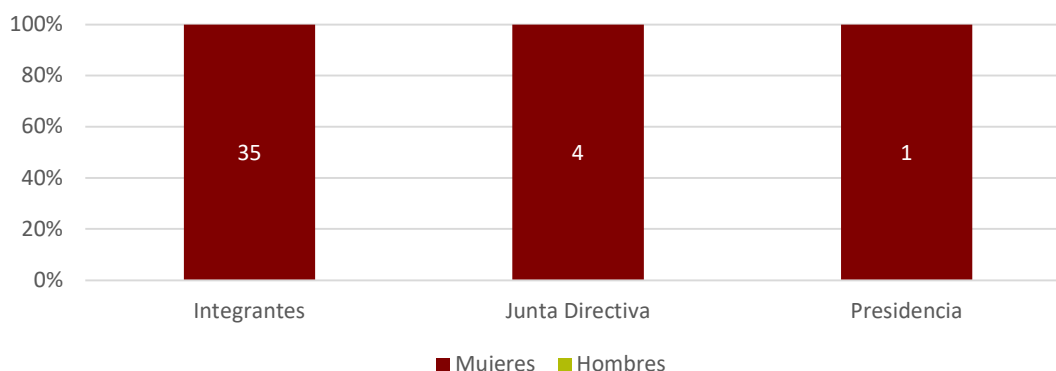
- Promover la erradicación de la discriminación que sufren las mujeres y la defensa del pleno disfrute y desarrollo de sus derechos, así como la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la vida pública y privada.
- Detectar, canalizar y denunciar cualquier tipo de acción discriminatoria que afecte a la mujer, instando a los poderes públicos para que aseguren su protección integral y exigiendo que faciliten la participación y presencia de las mujeres en los ámbitos laboral, cultural, social, político y jurídico de la sociedad.
- Favorecer el empoderamiento femenino, como herramienta para la lucha contra la sociedad heteropatriarcal.
- Fomentar una educación inclusiva y con perspectiva de género
- Llevar a cabo una visibilización de la mujer en todos los ámbitos de la vida pública.
- Contribuir al fortalecimiento de los vínculos entre asociaciones y colectivos.



- Participar de forma activa en los consejos y organismos institucionales, en los que la asociación tenga cabida.

Por otra parte, por la naturaleza de la asociación, ésta se encuentra absolutamente feminizada, pues se componen de un total de 35 mujeres.

ASOCIACIÓN ALMANSA FEMINISTA



Tal y como se ha concretado, todas las actividades planteadas desde la asociación tienen una perspectiva de género y se pueden sintetizar en las siguientes:

- Cine Fórum: reproducción de películas, cortometrajes, documentales y otros materiales cinematográficos, versado en la igualdad de género, derechos y libertades de las mujeres y otros colectivos discriminados por razón de sexo y género, mujeres en la historia y cualquier otro objetivo encaminado a la divulgación de la igualdad entre mujeres y hombres.
- Actos del día internacional de la eliminación de la violencia contra las mujeres (25 de noviembre): están dirigidos a la participación activa y física de la vecindad de Almansa y municipios de la comarca. Sus actividades son de reivindicación y repulsa contra las diversas formas de violencia de género y en homenaje a las víctimas.
- Colaboración con los ayuntamientos de La Roda y Almansa ejerciendo labor de voluntariado en los puntos violetas, durante las diferentes fiestas patronales.
- Elaboración conjunta de un protocolo contra agresiones machistas y lgtbifóbicas, con la asociación Almansa Entiende.
- Actos relacionados con el 8 de marzo, día de la mujer: actividades dirigidas a mostrar la importancia del papel central de las mujeres para la sociedad, reivindicando la igualdad entre mujeres y hombres como un derecho fundamental y visibilizando la discriminación que sufrimos por parte del sistema patriarcal.
- Colaboración con otros colectivos de la ciudad cuyo objetivo sea alcanzar la igualdad entre mujeres y hombre: plataforma de ayuda a las personas refugiadas, sindicatos de estudiantes, plataforma en defensa del sistema público de pensiones, Almansa entiende.
- Forman parte del Consejo Municipal de Igualdad.



Por último, se han realizado propuestas de cara a la redacción del I Plan Estratégico en las siguientes líneas:

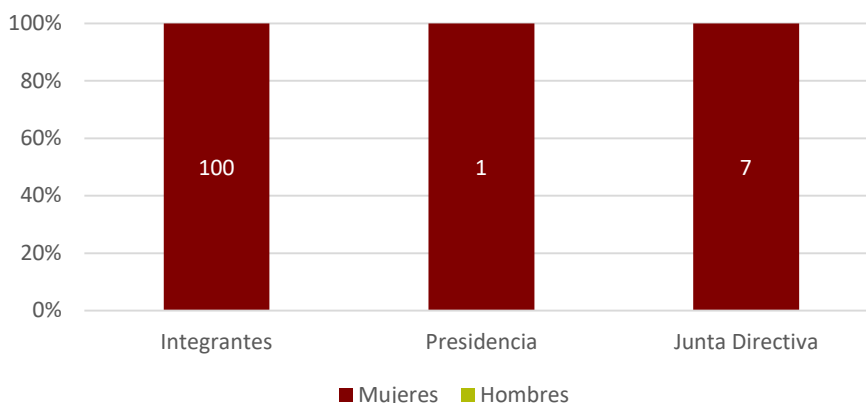
ÁMBITO	PROPUESTA
URBANISMO	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar un informe de impacto de género en el POM, que no está contemplado. - Mejorar la iluminación de los parques y las calles. - Crear espacios urbanos seguros, visibles que ayuden a esa libertad. - Identificación de los puntos negros, añadiendo al callejero almanseño más nombres de mujer, a ser posible, mujeres almanseñas.
EDUCACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Incluir la coeducación en todo lo que sea competencia del Ayuntamiento de Almansa, en el área de educación.
CULTURA	<ul style="list-style-type: none"> - Lograr que las bibliotecas de Almansa tengan un espacio con literatura feminista. más títulos de obras escritas por mujeres. Se aprobó en un pleno y no se ha terminado de ejecutar. - Conseguir que la oferta cultural (teatro, conciertos, etc.) se contrate teniendo en cuenta la perspectiva de género. <ul style="list-style-type: none"> - Lograr que en todos los actos municipales y/o subvencionados por el Ayuntamiento, donde haya presencia de música, se intenten elegir canciones no sexistas, machistas, misóginas o que denigren a las mujeres.

iii. Asociación Mujeres en Igualdad de Almansa

La Asociación "Mujeres en Igualdad" se erige como una organización de carácter social. objetivo principal de la organización es fomentar y potenciar la igualdad de mujeres en la sociedad. Otro de los objetivos es el de empoderar a las mujeres, según se ha indicado. La organización realiza actividades con enfoque de género, concretamente, cursos y charlas. Por otro lado, la composición es de 100 mujeres, la Junta Directiva está conformada por 7 mujeres y la presidencia es ostentada por una mujer.



ASOCIACIÓN MUJERES EN IGUALDAD



ÁMBITO

PROPUESTA

EMPLEO	<ul style="list-style-type: none"> – Facilitar ofertas de empleo para mujeres de todo espectro de edad, sin importar el nivel formativo o experiencia laboral. – Puntuar las oportunidades laborales a las empresas licitadoras del Ayuntamiento. – Cursos de formación para mujeres mayores que les ofrezcan oportunidades laborales.
VIOLENCIA DE GÉNERO	<p>Formación en Violencia de Género y visibilización de la problemática.</p>

iv. Federación de AMPAS Josefina Ruano

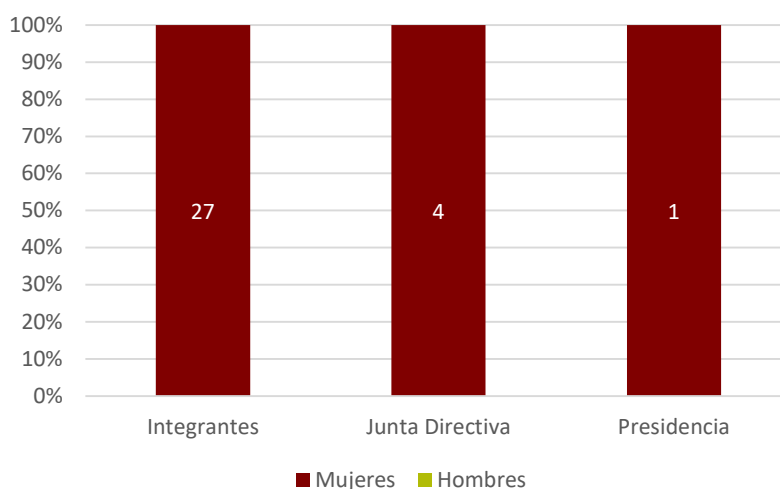
Para el desarrollo del eje de educación, se ha contado con la participación de la Federación de AMPAS de Centros Públicos y Concertados, cuyo objetivo principal es el de servir como punto de unión entre las distintas AMPAS de la localidad, y entre estas y los distintos colectivos que puedan tener contacto con el mundo educativo. Se han añadido como otros objetivos los siguientes:



- Garantizar un flujo continuo y productivo de información entre las asociaciones que integran la federación.
- Poner en marcha iniciativas que beneficien a las familias socias de las asociaciones (Escuela de familias, programa de descuentos en comercios, etc.)

La Federación se encuentra feminizada en su totalidad. La Junta Directiva se compone de cuatro mujeres y la Presidencia es ostentada también por una mujer.

FEDERACIÓN DE AMPAS JOSEFINA RUANO



La Federación ha declarado que realizan actividades con enfoque de género, concretamente las siguientes:

- Charlas en el marco de la Escuela de Familias, en coordinación con el Centro Mujer en algunas ocasiones.
- Coordinación de cada AMPA con sus respectivos centros para impulsar acciones que favorezcan la educación con igualdad.
- Participación de actividades del 8-M y 25-N.
- Participación en talleres organizados por el Centro de la Mujer.

Por otra parte, se ha detallado que de forma general las actividades integran el objetivo de alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de manera transversal, si bien no se ha realizado, hasta la fecha, ninguna actividad específica en ese sentido.

Por último, se han realizado algunas sugerencias para la redacción del Plan Estratégico de Igualdad, en diferentes materias, tal y como se recoge a continuación:



ÁMBITO	PROPUESTA
URBANISMO	Mejora de parques y jardines e infraestructuras infantiles para que las familias puedan disfrutar de un ocio saludable y gratuito.
EDUCACIÓN	Organización de charlas y talleres obligatorios en horario lectivo (vista la importancia y el impacto de estas acciones, sugerimos no dejarlo a la elección de los centros, ya que no todos solicitan la colaboración del Centro de la Mujer).
TIEMPO LIBRE	Realización de charlas informativas y talleres en el Centro Joven con el fin de promover la educación en igualdad y el fin de los estereotipos de género entre la juventud.
CULTURA	Coordinación con el área municipal de cultura para realizar exposiciones temáticas y pases didácticos relacionados con temáticas de igualdad, lenguaje incluyente, historia del feminismo...
DEPORTE	Promoción del deporte femenino y de competiciones mixtas.
EMPLEO	Refuerzo de la perspectiva de género en los planes de empleo municipales.
MEDIO AMBIENTE	Talleres medioambientales en los que se incluya la perspectiva de género de forma transversal.
PERSONAS MAYORES	Interacción entre la juventud y las personas mayores para comprender mejor cuál ha sido la evolución de nuestra sociedad.
JUVENTUD	Charlas y talleres en horario lectivo sobre sexualidad y pornografía, uso responsable de redes sociales, relaciones afectivo-sexuales sanas e igualitarias.
SALUD	Educación sexual para jóvenes y familias.



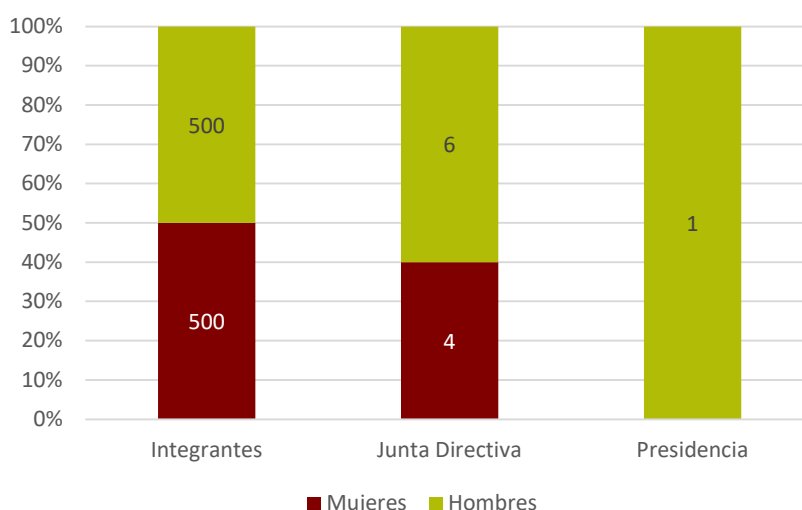
VIOLENCIA DE GÉNERO

Acciones de concienciación a toda la ciudadanía en general, la comunidad educativa en particular, la administración y los cuerpos y fuerzas de seguridad para un mayor apoyo a las víctimas y una mayor denuncia a los agresores.

v. Asociación Socio Cultural Junta Festera de Calles

Esta asociación de Almansa es de tipo festera, y su objetivo principal es, junto con el Ayuntamiento y otra asociación de la misma tipología, organizar las Fiestas Mayores de la ciudad. Se ha indicado como objetivo secundario el de dar a conocer y mantener las tradiciones.

En lo que respecta a la composición de la asociación, en la actualidad está conformada por 1000 integrantes, siendo 500 mujeres y 500 hombres. La Junta Directiva se compone de 4 mujeres y 5 hombres y la Presidencia está ostentada por un hombre.



Hasta la fecha no se han realizado actividades con enfoque de género y no se han organizado acciones dirigidas a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; según se ha declarado: "todas las actividades se dirigen por igual a hombres y mujeres".

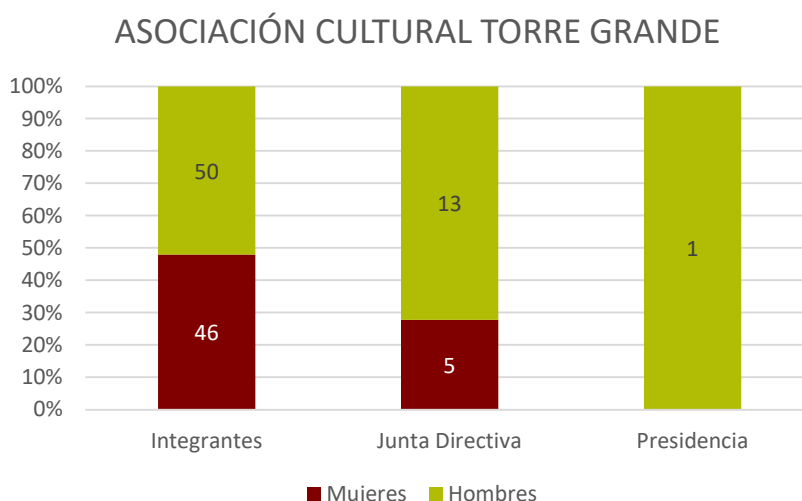
La asociación ha realizado algunas propuestas a considerar de cara a la redacción del Plan Estratégico de Igualdad, que se sintetizan en las siguientes:



ÁMBITO	PROPUESTA
EDUCACIÓN	Educar en Igualdad, inculcando desde el principio que, niños y niñas, hombres y mujeres, somos iguales y capaces de todo.
CULTURA	Fomento de la igualdad a través del teatro, la danza, exposiciones, etc.
DEPORTE	Actividades que promuevan la igualdad.
JUVENTUD	Inculcar mediante talleres u otras actividades a la juventud que todas las personas somos iguales y capacidad para conseguir los objetivos que cada cual se marque.

vi. Asociación Cultural Torre Grande

La Asociación Cultural Torre Grande de Almansa tiene como objetivo el de defender, conservar, proteger y divulgar el patrimonio cultural de Almansa. La asociación se compone en la actualidad de casi 100 personas, siendo 46 mujeres y 50 hombres. Si bien la distribución por sexo de sus integrantes es paritaria, estas cifras no se trasladan a la Junta Directiva que se encuentra bastante masculinizada.



Desde la asociación, se desarrollan actividades tales como las Jornadas de Estudios Locales, de carácter anual, conferencias puntuales, exposiciones, salidas, etc. Dichas actividades están orientadas expresamente a buscar la participación de las mujeres, de



manera activa y pasiva. Según se ha declarado, tratan de encontrar ponentes que sean mujeres y que en sus actividades las mujeres tengan además, visibilidad.

De manera más concreta, las últimas Jornadas del año 2019 estuvieron dedicadas al feminismo en Almansa, y lógicamente, todas las ponentes fueron mujeres, según se ha especificado. Además, para el diseño y enfoque del conjunto de las Jornadas, se apoyaron en un consejo asesor compuesto por mujeres de especial importancia en la vida social almanseña. La cartelería, por su parte, fue realizada por una diseñadora.

Feminismo: respuesta a la violencia de género

Miércoles 29 de mayo, 20:15 horas, Teatro Principal

El feminismo es un movimiento social, político, cultural y económico que supone la toma de conciencia de las mujeres de la situación de desigualdad en la que se encuentran, debido al sistema patriarcal de la sociedad, y las mueve a la acción para su transformación, defendiendo por tanto que las mujeres deben tener los mismos derechos que los hombres. Actualmente podemos decir que hay diversos feminismos y todos son absolutamente necesarios. La violencia de género es la expresión máxima de la desigualdad de las mujeres respecto a los hombres, es la consecuencia de la masculinidad violenta aprendida y de la sumisión, falta de autoestima y falta de poder de las mujeres, como formas de educación sexista estereotipadas con las que aun hoy se convive. Por tanto, una sociedad más feminista sería una sociedad más justa. Para combatir el problema de la violencia de género es necesario primero conocerlo. Por ello es imprescindible tener información sobre el significado de este concepto para saber identificarlo, conocer cuál es su magnitud en términos estadísticos, cuál es su incidencia social, y cuáles son sus características, lo que implica la necesidad de acercarse a las mujeres que sufren este tipo de violencia. Al mismo tiempo, es necesario apostar por poner fin a la violencia desde todos los agentes socializadores, y es importante conocer los recursos existentes desde las diferentes Administraciones, y en concreto los de la Administración local de la que formamos parte. Esta última es fundamental por ser la más cercana a la ciudadanía, ser el punto de referencia en atención a las víctimas, y el ámbito desde el que se impulsan diferentes medidas de sensibilización, detección, prevención y atención, así como el reconocimiento de derechos a las mujeres víctimas y a sus hijos e hijas.

Sabina Navarro Cerdán. Feminista, trabajadora social, Máster en Género y Políticas de Igualdad por la Universitat de València, funcionaria municipal del Ayuntamiento de Valencia desde octubre de 1984 hasta la actualidad. Ha sido trabajadora social del Centro Municipal de Servicios Sociales del barrio de la Malvarrosa, directora del Plan Municipal para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, directora del "Espai Dones i Igualtat" y actualmente Jefa de Sección de Mujeres e Igualdad del Ayuntamiento de Valencia. Ha participado como representante del Ayuntamiento de Valencia en la Comisión de Igualdad de la FEMP para la elaboración de diferentes publicaciones sobre Planes de Igualdad en los municipios y Planes de prevención de la Violencia de Género y como ponente en la Comisión de Trabajo de las Cortes Valencianas para la elaboración de la Ley Integral de Violencia sobre la mujer.

Rosa María García Cuenca. Abogada desde 1985 y Asesora Jurídica del Centro de la Mujer de Almansa, desde 1996. Máster en Género y Políticas de Igualdad por la Universidad de Valencia. Ha impartido Módulos de Igualdad en Talleres de Empleo del Ayuntamiento de Almansa entre los años 2013 y 2018, Talleres de Igualdad y prevención de violencia de género en colegios de la localidad, y es Secretaria del Consejo Local por la Igualdad de nuestra localidad.

MARZO-MAYO 2019

ALMANSA

Una mirada feminista

XXV JORNADAS DE ESTUDIOS LOCALES ♀

Fuente: Asociación Cultural Torre Grande



Rompiendo los techos de cristal

Miércoles 27 de marzo, 20:15 horas, Casa Museo Festero

Un grupo de mujeres de diferentes ámbitos profesionales hablarán del techo de cristal y de la importancia de hacerse visibles en todos los ámbitos laborales y especialmente en profesiones más masculinizadas. Aportarán sus reflexiones sobre la importancia del papel de las mujeres en la sociedad y el camino que todavía falta por recorrer para alcanzar un estado de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Dialogarán sobre las dificultades que han encontrado a la hora de desarrollar sus trabajos y las situaciones machistas a las que han tenido que hacer frente.

Pilar Callado García. Licenciada en Geografía e Historia y especializada en Historia de Arte. Profesora de Historia del Arte en la Universidad Popular de Almansa hasta el año 2015. Ha participado como ponente en conferencias, talleres y cursos sobre temas relacionados con la historia y el arte. Fue concejala del PSOE en Almansa desde 2011 a 2015 y actualmente es diputada regional desde julio de 2015. Portavoz de mujer e igualdad del grupo parlamentario socialista en las Cortes de Castilla-La Mancha y presidenta de la Comisión parlamentaria de Sanidad.

Mujer y calzado

Jueves 4 de abril, 20:15 horas, Casa Museo Festero

La mirada del género se contempla como un análisis integrador de las relaciones entre hombres y mujeres en el ámbito del trabajo y de la familia. Sabemos que la mayoría de los sistemas de género conocidos han implicado unas relaciones jerárquicas y asimétricas con primacía masculina. Hay que destacar la situación de invisibilidad del trabajo de las mujeres; no sólo el ya reconocido trabajo doméstico, sino también aquél que se realiza de forma invisible, en muchos casos en economía sumergida y catalogada desde hace muchos años como ayuda familiar. En este marco se analiza el trabajo de las mujeres en la industria del calzado y especialmente en Almansa.

Aurora Galán Carretero. Doctora en Ciencias Políticas y Sociología por la Universidad Complutense de Madrid. Profesora de Sociología de la Universidad de Castilla-La Mancha. Es licenciada en Ciencias Políticas y Sociología por la UCM y experta en Ergonomía e Ingeniería del Factor Humano. Su investigación se ha centrado en los ámbitos de la Sociología del Trabajo y de la Arqueología Industrial, con especial atención al estudio del trabajo de las mujeres. En los últimos años, una parte de su labor investigadora se ha orientado hacia el estudio de las relaciones de género y del trabajo en Castilla-La Mancha donde desarrolla su actividad.

Mujer y deporte

Miércoles 15 de mayo, 20:15 horas, Casa de Cultura

Las mujeres de esta ponencia reflexionan sobre nuestro papel en el mundo del deporte. En este recorrido analizaremos como la actividad física y el deporte pasan de ser una anécdota en el universo femenino a convertirse en un fenómeno social. No sólo viajaremos en el tiempo para analizar la realidad de las mujeres almanseñas, sino que ampliaremos horizontes para descubrir cómo nuestro entorno se asemeja y difiere de otros contextos. Nádide duda de los beneficios de la actividad física en la salud de hombres y mujeres, ¿pero realmente nos encontramos ante un escenario con igualdad de oportunidades?

Nuria Ruiz Sánchez. Licenciada en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte en la Universidad de las Palmas de Gran Canaria, es profesora de Enseñanza Secundaria desde 1998. Cuenta con toda una vida vinculada al mundo de la educación física y la actividad deportiva, y es desde el año 2005 profesora en el Instituto de Educación Secundaria "Hermínio Almendros" de Almansa.

Desarrollo cultural en Almansa. La mujer en la Universidad Popular

Lunes 27 de mayo, 20:15 horas, Teatro Principal

¿Qué son las Universidades Populares? Un recorrido por nuestra Universidad Popular, desde su creación en 1983 hasta la actualidad. Situación social y formativa de la mujer en Almansa. Serán las mujeres, como protagonistas, las que pondrán voz a sus vivencias, valoración, oportunidad... en su camino por la igualdad. Educación de Adultos, Cursos y talleres y Actividades culturales, ejemplos de formación a lo largo de la vida.

Amparo Cuenca Tamarit. Diplomada en Magisterio por la Universidad de Alicante. Comienza a trabajar en la Universidad Popular de Almansa en 1985 como monitora en el programa de Educación Básica de Adultos. En 1991 y hasta 1998, pasa a ser coordinadora del programa de Cursos y Talleres y de 1999 a 2002 al de Educación Básica de Adultos. Desde 2003 hasta la actualidad comparte con su compañera, Pilar Sáez, la coordinación de ambos programas. Coordina y participa como autora en el cuaderno anual del "Taller de escritura creativa" y en el proyecto de fotopoemas "Una canción, un labio". Organiza los "Encuentros Literarios" de la UP desde 2009. Coordina y es secretaria en el jurado del Cartamen Literario Universidad Popular de Almansa desde 2015.

Oficios femeninos tradicionales, dejando huella sin hacer ruido

Martes 28 de mayo, 20:15 horas, Teatro Principal

Esta ponencia analizará las relaciones que concurren entre el mundo laboral y el género. Presentará los resultados del estudio etnográfico que recopila los testimonios de diversas mujeres. Las entrevistas forman parte de las realizadas para la sección "Dejando huella sin hacer ruido" de la revista comarcal A30, a través de las cuales podremos conocer, comprender e interpretar sus realidades, sentimientos y vivencias en relación al trabajo.

Mª Ascensión Muñoz García. Diplomada en Turismo por la Universidad de Valencia. Desde el año 1994 ha trabajado como Técnico en Empresas y Actividades Turísticas para el Ayuntamiento de Almansa, iniciando y desarrollando el Proyecto Turístico de la ciudad. Grado de Pedagogía por la UNED, actualmente cursando Máster de Secundaria especialidad en Orientación. Apasionada por la cultura, la historia, el arte y las tradiciones, es miembro de la junta directiva de Torre Grande desde el año 2001. Con una profunda admiración por las gentes que mueven el mundo y que habitualmente no aparecen en los libros, fue colaboradora en la revista comarcal A30 realizando entrevistas de una manera muy particular, algunas de las cuales se utilizarán para desarrollar esta ponencia.

Fuente: Asociación Cultural Torre Grande

Se ha realizado una propuesta en materia de **cultura** de cara a la redacción del I PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD Municipal; la de fomentar las actividades dirigidas al estudio y conocimiento de la mujer almanseña, desde el pasado más alejado hasta el más reciente.

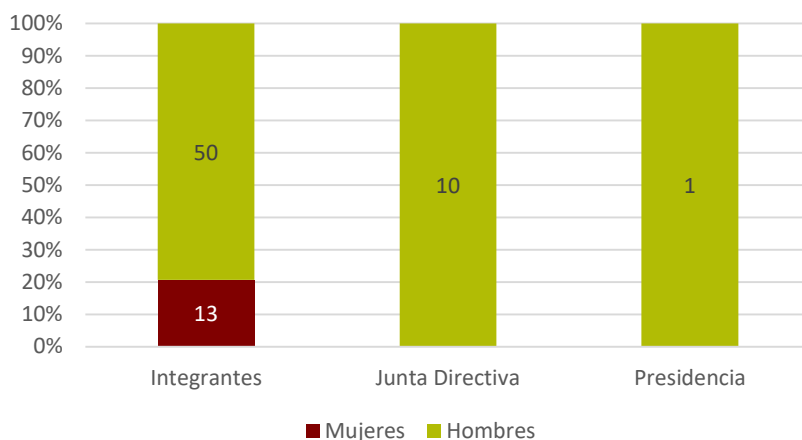
vii. Foto Club Almansa

La asociación Foto Club Almansa se propone como objetivo principal el de disfrutar de la fotografía en todos sus aspectos. También se ha indicado como objetivo el de realizar, aprender, difundir, fomentar y conservar todo lo referente o relativo a la fotografía.

Con respecto a la distribución de mujeres y hombres en la organización, ésta se distribuye en 13 y 50 respectivamente, siendo mayoritaria entonces la participación masculina. Por otra parte, la Junta Directiva se compone íntegramente de hombres y la Presidencia está ostentada por uno.



FOTO CLUB ALMANSA



Hasta la fecha, no se han realizado actividades con enfoque de género, según se ha declarado. Por otra parte, en todas las actividades que organiza FCA están dirigidas tanto a mujeres como a hombres, sin ningún tipo de distinción.

viii. Gerencia de Atención Integrada

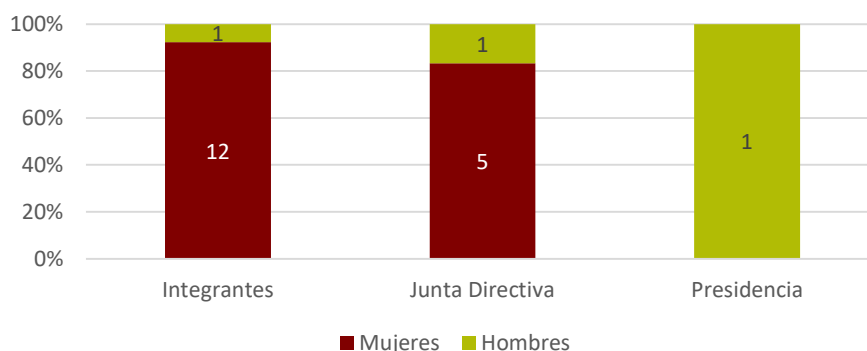
La Gerencia de Atención Integrada (GAI Almansa) ha participado en la redacción del Diagnóstico de Situación. Se trata de un Hospital que pertenece al ámbito de la sanidad pública, y su objetivo principal es el de dar asistencia sanitaria a la población que atiende. La Presidencia es ostentada por un hombre.

ix. Asociación de esteticistas y peluquerías de Almansa

La asociación de esteticistas y peluqueras de Almansa tiene como objetivo principal la unión y formación de personas autónomas del sector, tal y como se ha declarado. Cuenta con un total de 13 personas afiliadas, siendo 12 mujeres y 1 hombre. A su vez, la Junta Directiva se compone de 5 mujeres y un hombre y la Presidencia recae en un hombre en la actualidad.



ASOCIACIÓN DE ESTETICISTAS Y PELUQUERÍAS DE ALMANSA



En relación con las actividades para promocionar la igualdad y la lucha contra la violencia de género, se ha declarado que hace 3 años dieron visibilidad en los salones con pancartas y decoración de escaparates contra la Violencia de Género, también se leyó un manifiesto. Todo esto gestionado por el Centro de la Mujer para la conmemoración del 25 de noviembre.

Para acabar, se han realizado algunas sugerencias para la redacción del Plan Estratégico en diferentes materias, tal y como se recoge a continuación:

ÁMBITO	PROPUESTA
URBANISMO	Hacer una zona con nombres de deportistas locales de todos los ámbitos y géneros.
EDUCACIÓN	Fomentar el vocabulario positivo tanto para chicas como para chicos, para que aprendan desde pequeños/as a dirigirse a otras personas con adjetivos positivo. Al hilo de esta aportación, sería interesante explicar adecuadamente a la edad de los niños/as, lo despectivos y obscenos que pueden ser los piropos, tanto para el emisor como para el receptor.
TIEMPO LIBRE	Se podía investigar si en la época que se representa las fiestas de Almansa, tanto patronales como moros y cristianos hubo mujeres en esa época de la historia y darlas a conocer a la población



CULTURA

general con trípticos, artículos, publicidad, para así poco a poco ir introduciéndolas en los festejos locales.

El ayuntamiento puede hacer un programa cultural, musical, etc. de género dirigido a primaria y coordinarlo con el Centro de la Mujer para trabajar sobre ello en colegios, y si se pudiera hacer extensivo a secundaria sería perfecto.

EMPLEO

Debería de explicarse claramente en qué convenios laborales hay brecha salarial y subsanarlo a la mayor brevedad, tanto a nivel ayuntamiento como a nivel empresas locales con campañas de información a la población general. También sería interesante realizar una campaña de concienciación de los permisos de maternidad y paternidad.

JUVENTUD

Enseñar el control desde la parte del acosador, para que sepa ponerse límites a la hora de controlar, perseguir u observar.

VIOLENCIA DE GÉNERO

Concienciar de manera intergeneracional del valor de la mujer como persona, tanto a hombres como a mujeres, así como el valor de los hombres.

Más publicidad de los recursos locales y estatales para las personas que se encuentren en una situación de Violencia de Género. Ya no solo para casos de violencia física, si no para acoso y violencia psíquica.

OTRAS

En los recibos de Ibi que se emiten, sale por defecto el primer titular, que suele ser el hombre. Aunque el titular aparece que tiene una participación en la vivienda del 50 %, no es posible



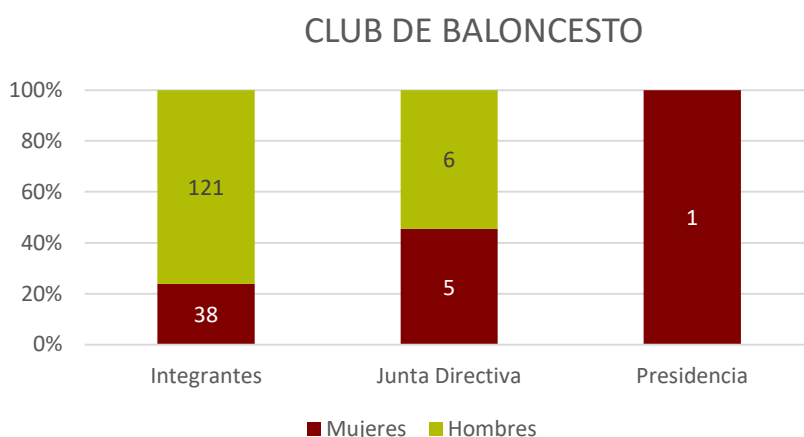
realizar el pago en plazo siendo la segunda titular al 50 %, al igual que el reembolso del IBI si se había pagado por duplicado, solo era posible la devolución al primer titular. Se debería subsanar este modelo claramente androcentrista, tanto en esta institución como en cualquier otro ámbito en el que se aplique localmente como mínimo.

La pensión de jubilación sigue siendo androcentrista, pues el hombre si tiene mujer a cargo su pensión es más alta, si la mujer depende de un hombre su pensión es más baja.

x. Club Baloncesto Almansa

El Club de Baloncesto de Almansa se plantea como objetivo fundamental el formar en deporte y valores; formar a los niños y las niñas en la disciplina del baloncesto y aprovechar el deporte para educar en valores personales y de equipo.

La distribución actual de las y los integrantes del Club de Baloncesto aparece en la gráfica de a continuación.



El Club ha declarado que hay equipos mixtos hasta la categoría que puede haberlos, no se realiza ningún trato discriminatorio en ninguno de los casos. Se propone, en este sentido, ayudar a visionar los beneficios para las niñas el practicar deportes de equipo.



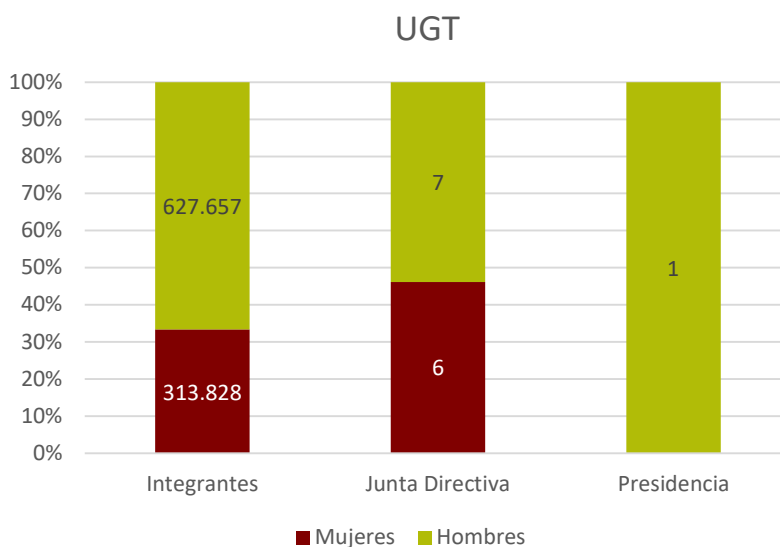
b. SINDICATOS

i. UGT

El objetivo principal de UGT es el diálogo social, acción sindical, negociación colectiva y representación institucional. Otros objetivos de la organización son:

- Desarrollar la cultura de la prevención contra la precariedad laboral.
- Formación profesional para el empleo con acuerdos nacionales de formación.
- Actividad internacional a través de la representación a Escala Europea.
- Acción social a través de varias plataformas de acción conjunta con una gran diversidad de asociaciones, entidades y movimientos sociales.
- Reivindicación de la justicia y cohesión social.

El sindicato UGT se compone de un total de 941.485 a nivel estatal, siendo considerablemente mayor la participación de los varones que de las mujeres. En la Junta Directiva, no obstante, existe la paridad, al componerse de 6 mujeres y 7 hombres. La Presidencia la ostenta un hombre.



Se ha declarado, por otra parte, que la organización realiza múltiples actividades con enfoque de género, así como programas de acción, Planes de Igualdad para los distintos ámbitos laborales, guías, etc. UGT ha declarado que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es una de las reivindicaciones de la organización, así como que no exista brecha salarial y que las empresas desarrollen Planes de Igualdad. En este sentido, desde UGT se realizan manifiestos, concentraciones, etc., para dar visibilidad a la problemática de la discriminación, también se elaboran campañas publicitarias, guías para la formación en igualdad tanto a estudiantado como a profesorado, a las empresas, a las trabajadoras y trabajadores, monográficos, etc.



Por último, se han realizado algunas sugerencias para la redacción del Plan Estratégico de Igualdad, en diferentes materias, tal y como se recoge a continuación:

<i>ÁMBITO</i>	<i>PROPUESTA</i>
URBANISMO	Creación de un blog de fácil acceso, donde la población puedan señalar puntos de acceso urbano inseguro de la ciudad para analizar las causas y sus posibles soluciones, como mejorar la iluminación y la visibilización de calles y plazas facilitando más autonomía para desplazarse a personas mayores, personas discapacitadas y ciudadanía en general.
EDUCACIÓN	Sería interesante impartir charlas en los colegios de Almansa para que se entienda la diversidad sexual y de género, la igualdad de las personas, así como la lucha contra la violencia de género. Por otro lado, aprender a mediar y negociar en los conflictos que puedan surgir en las aulas e incluso en su propia casa
CULTURA	Actividades de cinefórum, buscar mujeres referentes locales del mundo de la cultura buscar referentes masculinos locales que tengan compromiso con la igualdad.
DEPORTE	Recogida de datos de personas participantes en escuelas deportivas municipales infantiles para tener un diagnóstico de género y poder incrementar la participación femenina infantil en deportes masculinizados, y a la inversa.
EMPLEO	Promover más recursos para los planes de empleo dirigidos a mujeres con situaciones más desfavorecidas fomentar y promover el acceso a mujeres en determinados servicios más propensos a ser realizados por hombres (protección civil, monitores deportivos y/o de piscina).
PERSONAS MAYORES	Promover actividades de las personas mayores al aire libre implantando circuitos en parques biosaludables.
JUVENTUD	Impartición de charlas en los institutos de Almansa para que se entienda y se concencie a los jóvenes de la diversidad sexual y de género, la igualdad de las personas, así como aprender a



	<p>mediar y negociar en los conflictos que puedan surgir en las aulas realización de comic dirigidos a la población joven para prevenir situaciones de violencia de género.</p>
<p>SALUD</p>	<p>Regular la posibilidad del teletrabajo en casos de necesidad de conciliación programas de detección de riesgos psicosociales y de problemas de riesgos laborales para evitar accidentes y bajas laborales.</p>
<p>VIOLENCIA DE GÉNERO</p>	<p>Mediante cartelería en centros públicos y privados: informar, formar y sensibilizar a los ciudadanos en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, dando pautas para identificar dichas situaciones, prevenir y evitar que se produzcan.</p>
<p>OTRAS</p>	<p>Promover la actividad sindical en horarios y espacios compatibles con la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Acordar con entidades formativas del municipio la inclusión de contenidos de igualdad de oportunidades</p>

c. PARTIDOS POLÍTICOS

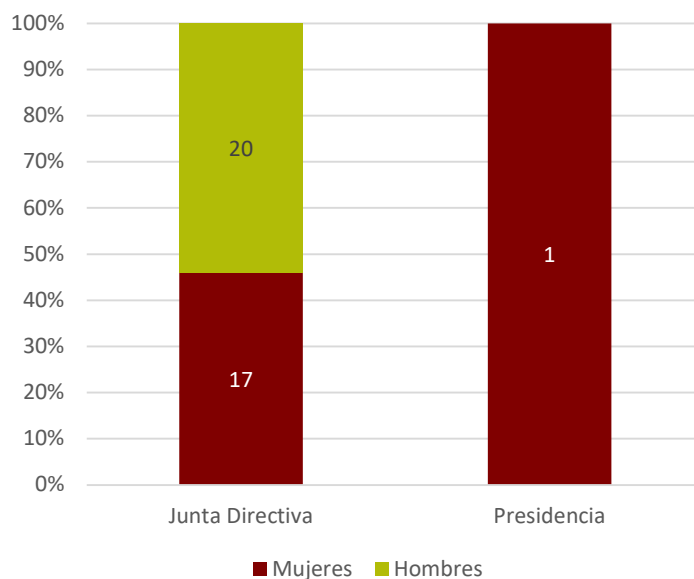
i. Ciudadanos Almansa

Citando a la propia organización, *"Ciudadanos se constituye, desde el convencimiento de que la Nación española está integrada por el conjunto de ciudadanos libres, iguales y solidarios, sin exclusión ni discriminación alguna, con el fin de contribuir democráticamente al progreso de la sociedad hacia más y mejores cuotas de libertad individual, sin menoscabo de la solidaridad con aquellos que la necesitan, mediante la acción política fundamentalmente en las instituciones representativas, para lo que concurre a las elecciones con la presentación y apoyo de candidaturas"*.

La Junta Directiva de Ciudadanos presenta una distribución paritaria en cuanto a mujeres y hombres, al componerse de 17 mujeres y 20 hombres. Por su parte, la Presidencia la ostenta una mujer.



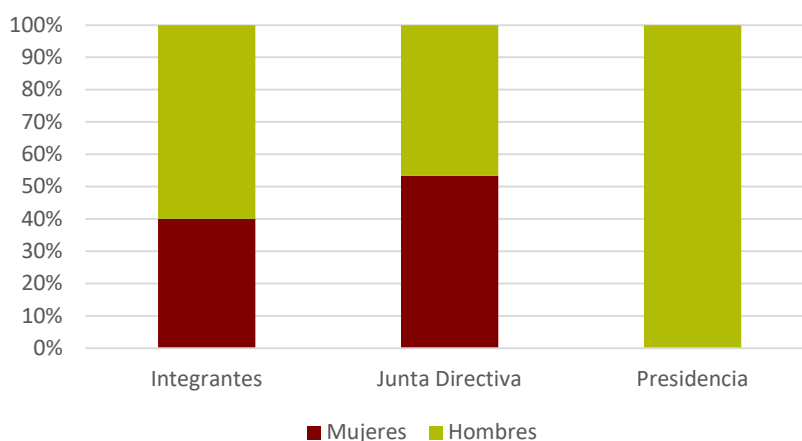
CIUDADANOS ALMANSA



ii. PSOE ALMANSA

El PSOE de Almansa se compone en la actualidad de 40 mujeres y 60 hombres en sus filas. La Junta Directiva, por su parte, se conforma por 8 mujeres y 7 hombres, y la presidencia la ostenta un hombre. Se observan, así, unos datos de participación paritarios en el partido político.

PSOE ALMANSA



El PSOE de Almansa ha declarado que la perspectiva de género es transversal en la actividad de la organización. Por otro lado, se realizan actuaciones específicas dirigidas a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el marco del 8 de marzo



y el 25 de noviembre. Estas actividades son, habitualmente, charlas, coloquios, exposiciones, publicaciones y acciones en redes.

Por último, desde el PSOE de Almansa se han realizado algunas sugerencias para la redacción del Plan Estratégico de Igualdad, en diferentes materias, tal y como se recoge a continuación:

ÁMBITO	PROPUESTA
URBANISMO	Aplicar el enfoque de género en el planteamiento urbanístico, como por ejemplo Albacete.
EDUCACIÓN	Acciones dedicadas a la concienciación de las niñas, niños y jóvenes. Centradas en las redes sociales, ámbito relativamente nuevo y a tener muy en cuenta como generador de desigualdades.
TIEMPO LIBRE	Acciones enfocadas a la prevención de violencia machista en eventos y fiestas.
CULTURA	Charlas, biblioteca feminista, exposiciones de artistas femeninas
DEPORTE	Acciones enfocadas en equiparar equipo femeninos y masculinos y la percepción que tenemos de ambos.
EMPLEO	Acciones enfocadas a la información y formación de mujeres desempleadas, la conciliación familiar y la igualdad de oportunidades.
PERSONAS MAYORES	Puesta en valor de la labor de las mujeres mayores y su labor en la sociedad como trabajadoras y cuidadoras.
JUVENTUD	Campañas en redes sociales, eventos y fiestas, educación en materia de género y prevención de la violencia de género.
SALUD	Protección de los derechos reproductivos de la mujer, normalización de todo tipo de cuerpos.



VIOLENCIA DE GÉNERO

Educación, concienciación y prevención de conductas machistas.
Trabajo muy importante entre los jóvenes. Dar amparo a las
víctimas y su hijas e hijos.

d. Recomendaciones

Se propone la creación y difusión de una guía de lenguaje inclusivo para repartir entre las asociaciones y clubes para que utilicen en su cartelería, difusión por redes sociales, etc. o bien realizar una formación específica en la materia para garantizar un uso no sexista del lenguaje. En este sentido, se recomienda además fomentar el asociacionismo y la realización de acciones con perspectiva de género en las organizaciones del municipio a través de formaciones y sensibilizaciones que combinen las temáticas de cada asociación con la igualdad.

Mantener y potenciar las acciones que desde el Consejo Local por la Igualdad se van realizando para miembros del Consejo, y otros encuentros con asociaciones de Almansa, para el fomento de la igualdad. Mientras se redactaba este diagnóstico, está desarrollándose una formación online sobre igualdad y prevención de violencia, tanto para miembros del Consejo como para asociaciones de Almansa.

Para la consecución de ese objetivo, sería recomendable la designación de una figura de igualdad en cada asociación para coordinar tanto las acciones de igualdad dentro de su asociación, como aquellas acciones que se pueden organizar en conjunto con el resto de las asociaciones, con el Centro de la Mujer o con el órgano que procediese. Esta figura se encargaría de que todas las actividades organizadas por las asociaciones no excluyan ni a hombres ni mujeres, que la cartelería se dirige a ambos sexos o que se promueven las actividades por igual entre mujeres y hombres.

Sería recomendable también que desde el Ayuntamiento de Almansa se recoja el número de personas asociadas, la composición de la junta directiva y la presidencia de cada asociación, desagregado por sexos, para analizar en quién recae el poder y analizar si se puede fomentar la participación de las mujeres, así como la aplicación práctica de la perspectiva de género con independencia de la actividad del colectivo.



Análisis DAFO

Como puente entre el diagnóstico de situación de Almansa y el establecimiento de los objetivos y acciones a desarrollar en el Plan Estratégico de Igualdad, se ha elaborado un análisis DAFO que ofrecerá una visión global de aquella información que nos ha proporcionado el diagnóstico. Las debilidades y Fortalezas se refieren al ámbito interno, mientras que las amenazas y oportunidades lo hacen al ámbito externo. Así pues, el DAFO permitirá identificar factores estratégicos para consolidar las fortalezas, minimizar las debilidades, aprovechar las oportunidades y eliminar o reducir amenazas.

Fortalezas

En primer lugar, se presenta como una fortaleza el compromiso institucional con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres por parte de la corporación municipal, dotando al municipio de Almansa de su Plan Estratégico de Igualdad para la ciudadanía.

En esta línea, el propio Plan de Igualdad constituye una fortaleza por la gran cantidad de programas y proyectos que se han ido desarrollado en los años anteriores; como se ha visto en el diagnóstico. Así pues, ha sido muy evidente la trayectoria y el impulso que se ha dado en los últimos diez años a la igualdad desde el municipio en las diferentes áreas que se han ido analizando. Para dotar al municipio de una continuidad en las políticas de igualdad, es fundamental reforzar e incrementar los impactos de las actividades que se organizan en materia de igualdad, así como ir abordando escalonadamente nuevas cuestiones y asumiendo nuevos retos. Sería deseable, en este sentido, continuar generando alianzas y redes de colaboración intergeneracionales entre los diferentes organismos para lograr objetivos comunes y particulares.

Cabe destacar como fortaleza la potencialidad del movimiento asociativo del municipio en general y su predisposición a la participación en la redacción del diagnóstico a través de sus reflexiones y aportaciones, y más en particular, en la Asociación de Mujeres Almansa Feminista. Se considera una enorme fortaleza contar con estas dos asociaciones feministas dentro del municipio, que han participado tan activamente en este proyecto, y se trataría, en definitiva, de incrementar el impacto de las actividades que realizan en promoción de la igualdad de oportunidades y en la lucha contra la Violencia de Género, tanto las propias como aquellas que realicen conjuntamente con el Consistorio.

Se considera una fortaleza fundamental el hecho de contar con un Centro de la Mujer con tal trayectoria y compromiso. Todas y cada una de sus acciones destacan el compromiso efectivo por la igualdad habiendo incluso realizado y difundido un temario de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para las plazas que se han convocado desde el Ayuntamiento.



Habría que tratar de incrementar la difusión de las actividades que se organizan en materia de igualdad y Violencia de Género, para alcanzar a más población, e incrementar así su impacto social. También es una enorme fortaleza contar con el Consejo Local de Igualdad como órgano consultivo y asesor, que se ha de continuar potenciando y apoyando.

Por otro lado, se han elaborado hasta la fecha una gran cantidad de buenas prácticas, tales como la guía de lenguaje no sexista o el decálogo de buenas prácticas en la gestión del tiempo. Se ha trabajado sustancialmente en materia de Violencia de Género y Coeducación, y se han desarrollado proyectos que enlazan lo local con la igualdad de oportunidades, como por ejemplo el estudio de las mujeres almanseñas en el callejero municipal.

Debilidades

El diagnóstico de situación ha permitido la detección de algunos puntos débiles que han de ser tenidos en consideración para desplegar los mecanismos disponibles y lograr superarlos. Por un lado, no existe hasta la fecha una instrucción municipal que indique la obligatoriedad de desagregar los datos desagregados por sexo en el Ayuntamiento de Almansa, requisito indispensable para la incorporación efectiva de la perspectiva de género en el ámbito local.

Por otro lado, si bien es cierto que en algunas de las áreas existe cierto recorrido en el trabajo para lograr la igualdad de oportunidades, en otras se han realizado acciones de manera menos frecuente. Sin embargo, ha quedado patente una cierta ausencia en cuanto a la participación masculina, no solo en la formación de la Comisión de Igualdad (en la que participa únicamente un hombre) sino también en la implementación de las actividades que se planteen. Un objetivo del Plan Estratégico es alcanzar un mayor índice de participación, un mayor impacto en la población, fundamentalmente desarrollando estrategias que impliquen a los hombres en la organización y participación de actividades, a las Asociaciones Empresariales, a las empresas, cuestión que deberá asumir y resolver el Plan Estratégico.

En último lugar, la plantilla del Ayuntamiento de Almansa no cuenta con un Plan de Recursos Humanos, cuestión esencial para extrapolar el compromiso existente con la ciudadanía del municipio a la plantilla de la organización. En este sentido y en coherencia con este compromiso adquirido, el consistorio ha comenzado a recopilar datos para la realización del diagnóstico y la asunción del principio de igualdad entre mujeres y hombres en cada uno de los ámbitos en los cuales desarrolla su actividad, en consonancia con la legislación vigente, como la Ley Orgánica 3/2007, que obliga a los poderes públicos a comprometerse con la efectividad de ese principio constitucional y a integrar la igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística. (poner la legislación que obliga a tener un PIO a las administraciones públicas).



Oportunidades

En materia de urbanismo, actualmente se está redactando el Plan General de Ordenación Urbana. Sería deseable que para garantizar la incorporación de la perspectiva de género y la transversalidad del principio de igualdad³, se realizara un informe impacto de género con carácter previo a su aprobación, ya que se trata de un plan de especial relevancia económica, social, cultural y artística⁴.

Por otro lado, se ha de lograr potenciar un recurso fundamental en el municipio, que es el Centro de la Mujer de Almansa, de tal manera que se acerque a las mujeres de Almansa sus servicios, y al mismo tiempo, conozcan todas sus intervenciones tanto a nivel grupal como comunitario, en las materias de igualdad, haciéndolas participes de las mismas.

En materia de cultura, un recurso para activar por parte del Ayuntamiento de Almansa es el Centro de Documentación y Biblioteca Luisa Sigea, que dispone de un amplio fondo documental dedicado prácticamente en exclusividad a mujeres.

Se percibe como oportunidad fundamental el hecho de que el municipio de Almansa esté situado en un contexto sociopolítico favorable hacia la sensibilización de la ciudadanía a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y también de la prevención de la Violencia de Género. Por ello, el momento es el adecuado para impulsar mecanismos a favor de aplicar la transversalidad de género en el tejido corporativo y social.

Por último, debido a su trayectoria en la implementación de políticas de igualdad, el Ayuntamiento de Almansa ha de activar los mecanismos necesarios para aumentar la visibilidad, trabajando de manera continuada en las redes sociales y sirviendo como referente a otros municipios de su entorno.

Amenazas

Se han de mencionar, asimismo, algunas problemáticas que no son inherentes al municipio, sino que por su carácter estructural se erigen como amenazas y evidencian la necesidad de impulsar políticas de igualdad municipales, como por ejemplo la mayor

³ Artículo 15 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI 3/2007)

⁴ Por analogía artículo 19 LOI 3/2007 "Los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística ... deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género." También deberán incorporar un informe de impacto de género las convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público. Artículo 55 LOI 3/2007



inestabilidad de las mujeres en el mercado laboral y sus inferiores salarios, el alto nivel de precariedad, los roles y estereotipos de género, etc.

Se ha de atender a la posibilidad de realizar proyectos transversales que se proponen desde los diferentes órganos de gobierno de los distintos niveles de la Administración Pública, y así mismo será necesario realizar una planificación estratégica que prevea la dotación económica que permita poder plantear la ejecución y coordinación del presente Plan Estratégico de Igualdad en los próximos 4 años.

Debido al contexto en el cual se redactó el diagnóstico de situación, es inevitable y a la par fundamental mencionar la crisis sanitaria actual provocada por la pandemia del COVID-19, que está teniendo sin duda efectos en los ámbitos social económico y laboral, y que se erige como una amenaza externa fundamental a la que se enfrenta Almansa en particular, pero la sociedad, en general. Por ello, es fundamental desarrollar proyectos de empleo que incorporen la perspectiva de género y faciliten la incorporación al mercado de trabajo de las mujeres, especialmente aquellas que presenten mayores dificultades (jóvenes, familias monoparentales mayores de 45, con alguna diversidad funcional, o víctimas de violencia de género).



Análisis CAME

IC: Importancia crucial; **MI:** Muy Importante; **IM:** Importancia media; **PI:** Poca importancia

DEBILIDADES» CORREGIR		AMENAZAS» AFRONTAR	
Necesidad de garantizar la transversalidad en todas las áreas del Ayuntamiento de Almansa. OE 1.1, OE 1.2, OE 1.3, OE 1.4, OE 1.5, OE 1.6	IC	Mayor inestabilidad de las mujeres en el mercado laboral e inferiores salarios, el alto nivel de precariedad, los roles y estereotipos de género, etc. OE 3.1	MI
En algunas de las áreas existe cierto recorrido en el trabajo para lograr la igualdad de oportunidades, pero en otras se han realizado acciones de manera menos intensa. OE 8.1.	MI	Pérdida de interés del Consistorio y no dotar de presupuesto a las acciones del Plan de Igualdad. OE 1.1, OE 1.4	IC
Poca participación masculina en las formaciones en igualdad internas y también en la población. O.E 9.2	IM	La crisis sanitaria actual provocada por la pandemia del COVID-19, que está teniendo sin duda efectos en los ámbitos social económico y laboral. OE 3.4	MI
Ausencia de Plan de Recursos Humanos. OE 1.5	MI		

FORTALEZAS» MANTENER		OPORTUNIDADES» EXPLOTAR	
Para dotar al municipio de una continuidad en las políticas de igualdad, reforzar e incrementar los impactos de las actividades que se organizan en materia de igualdad. OE 2.1, OE 4.1, OE 4.2, OE 4.6, OE 7.1., OE 7.2, OE 7.3	IC	Potenciar el Centro de la Mujer de Almansa, de tal manera que se acerque a las mujeres de Almansa sus servicios, y al mismo tiempo, conozcan todas sus intervenciones tanto a nivel grupal como comunitario, en las materias de igualdad, haciéndolas partícipes de las mismas. OE 1.6	IC
Continuar generando alianzas y redes de colaboración entre los diferentes organismos para lograr objetivos comunes y particulares. OE 4.4	MI	Por el contexto sociopolítico favorable hacia la sensibilización de la ciudadanía a favor de la igualdad, el momento es el adecuado para impulsar mecanismos a favor de aplicar la transversalidad de género en el tejido corporativo y social. OE 3.3, OE 4.3, OE 4.5, OE 5.1, OE 6.2	IC
Consejo Local por la Igualdad, órgano consultivo y asesor que se ha de potenciar y apoyar. OE 9.4	MI	Activar como recurso el fondo bibliográfico del Centro de Documentación y Biblioteca Luisa Sigea. OE 2.3, OE 6.1	IM
Seguir desarrollando buenas prácticas en la línea de lo que se ha ido trabajando (Guía de lenguaje no sexista, Decálogo de Buenas prácticas para la gestión del tiempo, Protocolo de Violencia de Género). OE 2.2., OE 2.4, OE 3.2, OE 5.2, OE 9.1	IC		



Incrementar el impacto de las actividades que realizan las asociaciones en promoción de la igualdad de oportunidades y en la lucha contra la Violencia de Género, tanto las propias como aquellas que realicen conjuntamente con el Consistorio.

OG 9, OE 9.3, OE 9.5,

MI



V. PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD



1. OBJETIVOS GENERALES, ESPECÍFICOS Y ACCIONES DEL PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD

I. Transversalidad

Objetivo general 1: Garantizar la incorporación de la transversalidad de la igualdad y la perspectiva de género a las políticas públicas del Ayuntamiento de Almansa en todas sus áreas, y conseguir dar respuesta a las demandas y necesidades ciudadanas de manera justa y equitativa.

Objetivo específico 1.1: Fomentar la coordinación interdepartamental y aplicación de la transversalidad de género en todas las concejalías.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
1.	1	Creación de una Comisión Técnica Transversal de Género y garantizar formación inicial y permanente en igualdad a medida de sus necesidades.
		RESPONSABLE <i>Alcaldía, Área personal, recursos humanos y Centro Mujer.</i>
		INDICADOR/ES <i>Fecha de creación de la Comisión y composición desagregada por sexo.</i>
		PERIODICIDAD <i>Permanente.</i>



N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
2.	1	Tras la aprobación del presente Plan, se procederá a la realización de un acto de presentación pública ante la ciudadanía y los colectivos del municipio, del Plan Estratégico para la Igualdad y la Comisión Técnica Transversal de Género. Se intentará que la presentación tenga repercusión mediática al máximo nivel.
		RESPONSABLE <i>Alcaldía.</i>
		INDICADOR/ES <i>Nota de prensa, fecha del acto, publicación en la página web, etc.</i>
		PERIODICIDAD <i>Puntual.</i>

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
3.	1	Elaborar un informe anual a final de año que refleje las acciones directas del Ayuntamiento a favor de la igualdad entre mujeres y hombres, así como todas aquellas que se hayan realizado e impulsado de manera coordinada entre varias concejalías.
		RESPONSABLE <i>Centro Mujer, Comisión Técnica Transversal de Género.</i>
		INDICADOR/ES <i>Informe generado con las actuaciones en igualdad.</i>
		PERIODICIDAD <i>Anual.</i>



N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
4.	1	Publicar una instrucción que obligue a realizar informes de impacto de género que permitan conocer la situación real de las mujeres en aquellas medidas de relevancia cultural, económica, social, laboral, artística o arquitectónica adoptadas por parte del Ayuntamiento.
		Difundir adecuadamente dicha instrucción entre todos los departamentos y evaluar su cumplimiento con carácter anual.
		RESPONSABLE <i>Comisión Técnica Transversal de Género.</i>
		INDICADOR/ES <i>Nº de informes de impacto de género redactados.</i>
		PERIODICIDAD <i>Permanente.</i>

Objetivo específico 1.2: Facilitar la utilización del uso del lenguaje inclusivo y no sexista por parte del personal de la organización, fundamentalmente a nivel externo.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
5.	2	1. Realizar sesiones formativas para promover la comunicación inclusiva, de modo que se utilice un lenguaje en el que las mujeres y los hombres se sientan incluidos y reconocidos, unas imágenes diversas que fomenten la deconstrucción de los roles y unos canales adecuados para toda la ciudadanía, dirigida a las personas responsables de: los medios de comunicación (web y RRSS) y de diseñar campañas en todas las áreas.
		2. Con carácter posterior, se revisará el lenguaje de todas las publicaciones y documentos administrativos del Ayuntamiento.
		RESPONSABLE <i>Comisión Técnica Transversal de Género.</i>
		INDICADOR/ES <i>Programa con los contenidos de la formación y datos de participación desagregados por sexo, puesto de trabajo y departamento o área de referencia.</i> <i>Nº de documentos revisados y modificaciones realizadas.</i>
		PERIODICIDAD <i>Puntual.</i>



Objetivo específico 1.3: Garantizar la desagregación de los datos por sexo en la actuación municipal.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
6.	2	Se redactará una instrucción que obligue a la recogida de datos desagregados por sexo en la actuación municipal.
		RESPONSABLE <i>Área personal y Departamento de Informática.</i>
		INDICADOR/ES <i>Publicación de la instrucción y evidencia de que los informes y memorias cuentan con los datos desagregados por sexo.</i>
		PERIODICIDAD <i>Permanente.</i>

Objetivo específico 1.4: Garantizar la formación del personal en materia de igualdad de género y Violencia de Género.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
7.	1	Se regulará la incorporación de la perspectiva de género para que no existan sesgos de ningún tipo en materia de cultura, urbanismo, deportes, etc., a través de diversas acciones formativas dirigidas al personal técnico y político.
		RESPONSABLE <i>Centro de la Mujer.</i>
		INDICADOR/ES <i>Ficha técnica de cada acción formativa y asistentes desagregado por sexo.</i>
		PERIODICIDAD <i>Permanente.</i>



Objetivo específico 1.5: Difundir la legislación relacionada con la igualdad y promover su aplicación en todos los sectores de la ciudad.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
8.	1	Se creará un apartado en la Web del Ayuntamiento de Almansa que permita acceder a la normativa vigente en materia de igualdad de Oportunidades.
		RESPONSABLE <i>Centro Mujer e Informática.</i>
		INDICADOR/ES <i>Enlace del apartado web.</i>
		PERIODICIDAD <i>Permanente.</i>

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
9.	3	Incorporar requisitos, y criterios de igualdad en las normativas de subvenciones elaboradas por el Ayuntamiento de Almansa, para incrementar la puntuación de las organizaciones que integren la igualdad de género en su actividad.
		RESPONSABLE <i>Secretaría.</i>
		INDICADOR/ES <i>Nº de criterios incorporados y nº de subvenciones concedidas.</i>
		PERIODICIDAD <i>Permanente.</i>



Objetivo específico 1.6: Promover la igualdad de oportunidades dentro del Ayuntamiento.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
10.	2	Elaborar y aplicar un Plan de Igualdad para las trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento de Almansa.
		RESPONSABLE <i>Comisión Negociadora Plan de Igualdad.</i>
		INDICADOR/ES <i>Fecha aprobación del Plan de Igualdad.</i>
		PERIODICIDAD <i>Puntual.</i>

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
11.	1	Desarrollar una página web específica del Área de Igualdad.
		RESPONSABLE <i>Centro Mujer, Departamento Informática.</i>
		INDICADOR/ES <i>Existencia de la página web y nº de visitas de la misma.</i>
		PERIODICIDAD <i>Puntual y desarrollo permanente.</i>



N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN						
12.	2	<p>Garantizar que todos los temarios aprobados para la celebración de pruebas selectivas para el acceso al empleo público en el Ayuntamiento incluyan temas relativos a la normativa vigente en materia de igualdad (al menos la estatal y la de la Comunidad Autónoma) y a los protocolos de violencia de género que sean aplicables, según los casos.</p> <table border="1" data-bbox="576 757 1458 965"> <tr> <td data-bbox="576 757 858 824">RESPONSABLE</td> <td data-bbox="858 757 1458 824"><i>Personal, Recursos Humanos y Centro Mujer.</i></td> </tr> <tr> <td data-bbox="576 824 858 891">INDICADOR/ES</td> <td data-bbox="858 824 1458 891"><i>Nº de bases publicadas y nº de temas contenidos.</i></td> </tr> <tr> <td data-bbox="576 891 858 965">PERIODICIDAD</td> <td data-bbox="858 891 1458 965"><i>Permanente.</i></td> </tr> </table>	RESPONSABLE	<i>Personal, Recursos Humanos y Centro Mujer.</i>	INDICADOR/ES	<i>Nº de bases publicadas y nº de temas contenidos.</i>	PERIODICIDAD	<i>Permanente.</i>
RESPONSABLE	<i>Personal, Recursos Humanos y Centro Mujer.</i>							
INDICADOR/ES	<i>Nº de bases publicadas y nº de temas contenidos.</i>							
PERIODICIDAD	<i>Permanente.</i>							



II. Educación

Objetivo general 2: Continuar incidiendo en la coeducación y corresponsabilidad en las diferentes etapas de la educación (infancia, adolescencia y personas adultas), así como en toda la comunidad educativa (profesorado, alumnado y familias), haciendo partícipe a la misma.

Objetivo específico 2.1: Fomentar la realización de actividades que, en todos los recursos educativos, que promuevan valores igualitarios.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN	
13.	2	Promover la elaboración de una memoria por parte de cada Centro Educativo en la que se recopilen todas las acciones en materia de coeducación impartidas hasta la fecha, así como a quién iba dirigida (profesorado, alumnado y cursos y/o familias), incluyendo, además, los aspectos a resaltar y las necesidades detectadas.	
		RESPONSABLE	<i>Centro Mujer y Centros Educativos.</i>
		INDICADOR/ES	<i>Elaboración de la memoria de actividades por parte de cada Centro Educativo de Almansa.</i>
		PERIODICIDAD	<i>Cada curso escolar.</i>



N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
14.	2	Utilizando como punto de partida la memoria con el contenido de las actividades y las personas a las que han ido dirigidas, se programarán nuevos talleres para toda la comunidad educativa: profesorado, personal no docente, alumnado y familias.
		RESPONSABLE Centro Mujer y Centros Educativos.
		INDICADOR/ES Nº de formaciones/talleres de coeducación. Nº de personas beneficiarias desagregado por sexo. Nº de personas beneficiarias desagregado por colectivo (profesorado, alumnado o familia).
		PERIODICIDAD Puntual.

Objetivo específico 2.2: Fomentar que los Centros Educativos dispongan de su propio Plan de Igualdad.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
15.	2	Ofrecer la posibilidad de planificar la colaboración en proyectos formativos subvencionados por el Ayuntamiento en aquellos centros que cuenten con un plan de igualdad.
		RESPONSABLE Centro Mujer y Centros Educativos.
		INDICADOR/ES Aprobación de los Planes de Igualdad de los Centros Educativos. Y Planificación anual con dichos centros.
		PERIODICIDAD Puntual.



Objetivo específico 2.3: Visibilizar y reforzar las aportaciones de las mujeres dentro del ámbito cultural y educativo.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
16.	3	Impulsar la participación de los Centros Educativos para realizar proyectos que visibilicen y pongan en valor las figuras de las mujeres que han conseguido grandes logros en el mundo del deporte, la ciencia, la cultura y el arte. Se realizarán exposiciones con los trabajos seleccionados.
		RESPONSABLE Centro Mujer y Centros Educativos.
		INDICADOR/ES Nº de clases y centros educativos participantes del proyecto y nº de exposiciones y asistentes a las mismas desagregados por sexo y edad.
		PERIODICIDAD Anual.

Objetivo específico 2.4: Difundir e informar a la comunidad educativa sobre derechos, recursos y buenas prácticas relacionadas con la educación en igualdad.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
17.	4	Elaborar guías de actividades y buenas prácticas que fomenten la igualdad entre niños y niñas y difundirla entre los Centros Educativos.
		Las guías se dirigirán al personal docente, al personal no docente (comedor, extraescolares, ...), a las familias y al alumnado de las diferentes etapas educativas. En todo caso abordarán la coeducación desde diferentes perspectivas.
		RESPONSABLE Centro Mujer.
		INDICADOR/ES Nº de ejemplares editados y nº de ejemplares difundidos.
PERIODICIDAD Permanente.		



III. Políticas de empleo y conciliación

Objetivo general 3: Promover acciones que favorezcan la empleabilidad de las mujeres del municipio y los mecanismos de conciliación que se ofrece a la ciudadanía.

Objetivo específico 3.1: Impulsar medidas para promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
18.	1	Desarrollar actividades específicas de sensibilización, especialmente entre la juventud, para intensificar la idea de la corresponsabilidad y desestereotipar el rol reproductivo de las mujeres.
		RESPONSABLE <i>Centro Mujer, Área de juventud y Área de educación.</i>
		INDICADOR/ES <i>Nº de participantes desagregados por sexo y nº de actividades realizadas.</i>
		PERIODICIDAD <i>Permanente.</i>
19.	1	Continuar prestando apoyo a los colectivos con especiales dificultades laborales, como las empleadas del hogar, realizando campañas de apoyo e información de derechos.
		RESPONSABLE <i>Centro Mujer.</i>
		INDICADOR/ES <i>Nº de campañas y nº de materiales editados.</i>
		PERIODICIDAD <i>Permanente.</i>



Objetivo específico 3.2: Mantener a la ciudadanía informada de los mecanismos de conciliación existentes.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
20.	2	Realizar una revisión de la guía de conciliación con las medidas dispuestas a nivel estatal, autonómico y local, que se actualice de manera sistemática con la introducción de nuevas normativas.
		Se difundirá adecuadamente mediante una campaña dirigida a empresas, comercios, y haciéndola accesible a la ciudadanía a través de la web.
		RESPONSABLE <i>Centro Mujer.</i>
		INDICADOR/ES <i>Enlace donde se cuelgue la guía y fecha de las modificaciones y normativas nuevas introducidas.</i>
		PERIODICIDAD <i>Permanente.</i>

Objetivo específico 3.3: Hacer partícipes a las empresas locales de la importancia de las políticas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
21.	3	Premiar las iniciativas de las empresas que adopten medidas reales de apoyo a la conciliación de la vida laboral y familiar, y también fomenten la corresponsabilidad.
		RESPONSABLE <i>Centro Mujer.</i>
		INDICADOR/ES <i>Nº de premios concedidos y nº de empresas participantes en el concurso.</i>
		PERIODICIDAD <i>Anual.</i>



Objetivo específico 3.4: Aumentar y mejorar la presencia y participación de las mujeres en el mercado de trabajo.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN	
22.	1	Implementar programas específicos que promuevan el acceso a las mujeres con mayores dificultades al empleo de calidad.	
		RESPONSABLE	<i>Empleo.</i>
		INDICADOR/ES	<i>Nº de programas implementados, Nº de beneficiarias y grado de satisfacción.</i>
		PERIODICIDAD	<i>Permanente.</i>



IV. Violencia de Género

Objetivo general 4: Establecer las pautas para garantizar un flujo de trabajo coordinado entre agentes y equipos de trabajo en materia de Violencia de Género para mejorar la protección de las mujeres y de sus hijas e hijos, y potenciar una salida digna de la violencia.

Objetivo específico 4.1: Garantizar las condiciones internas necesarias para luchar contra la Violencia de Género en el Municipio.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN	
23.	1	<p>Crear una Mesa interdisciplinar para garantizar la protección de las mujeres y menores víctimas de violencia de género y coordinación de profesionales y agentes sociales intervinientes en materia de violencia de género.</p> <p>Esta mesa contará con un Reglamento que establezca los criterios para formar parte de la misma, frecuencia de las reuniones, y su funcionamiento. Se garantizará la formación inicial y permanente en materia de Violencia de Género.</p>	
		RESPONSABLE	<i>Centro Mujer.</i>
		INDICADOR/ES	<i>Operadores participantes del Programa Formativo, Fecha de aprobación del Reglamento de Funcionamiento de la Mesa.</i>
		PERIODICIDAD	<i>Puntual.</i>



Objetivo específico 4.2: Hacer una revisión continua del Protocolo de actuación de Violencia de Género, y garantizar su adecuada difusión.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
24.	1	Actualización protocolo para mejorar la atención a las mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijas e hijos.
		RESPONSABLE Centro Mujer, Mesa Interdisciplinar.
		INDICADOR/ES Fecha de revisión del Protocolo de Actuación. Evidencia de la campaña de comunicación dirigida a la ciudadanía.
		PERIODICIDAD Puntual.

Objetivo específico 4.3: Favorecer la prevención de la Violencia de Género en el sentido amplio que establece el Convenio de Estambul.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
25.	1	Realizar actividades de información y sensibilización con motivo de las efemérides del Día Internacional Contra la Violencia Hacia las Mujeres (25N) y el Día Internacional Contra la Trata y la Explotación Sexual (23S), que pongan de relieve la violencia que sufren las mujeres y las niñas por el hecho de serlo (matrimonios forzosos, agresiones sexuales, acoso sexual, mutilación genital femenina, etc....)
		RESPONSABLE Centro Mujer.
		INDICADOR/ES Nº de actividades realizadas. Nº de participantes por sexo.
		PERIODICIDAD Anual (cada 25N, 23S..)



N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
26.	1	Actualizar y difundir la guía dirigida a mujeres jóvenes con contenidos relacionados con la violencia hacia las mujeres.
		RESPONSABLE <i>Centro Mujer.</i>
		INDICADOR/ES <i>Nº de guías difundidas.</i>
		PERIODICIDAD <i>Puntual.</i>

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
27.	3	Hacer un estudio sobre la percepción que tiene la ciudadanía, especialmente en centros de secundaria, sobre la violencia que sufren las mujeres y las niñas por el hecho de serlo.
		RESPONSABLE <i>Centro Mujer y Área de educación.</i>
		INDICADOR/ES <i>Conclusiones y recomendaciones del estudio. Nº de participantes por sexo.</i>
		PERIODICIDAD <i>Al inicio del Plan y a la finalización de su vigencia.</i>



N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
28.	4	Elaborar un Protocolo de intervención en materia de Violencia de Género a cada Centro Educativo de Almansa, especialmente en Institutos.
		RESPONSABLE <i>Centro Mujer.</i>
		INDICADOR/ES <i>Documentación generada por cada Centro Educativo.</i>
		PERIODICIDAD <i>Puntual.</i>

Objetivo específico 4.4: Hacer partícipe a los medios de comunicación, comercios, colegios, asociaciones y ciudadanía en general del municipio del firme compromiso por la lucha contra la Violencia de Género desde el Ayuntamiento de Almansa.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
29.	3	Integrar a las asociaciones y negocios locales, además de la propia administración, para difundir recursos específicos a favor de la lucha contra la violencia de género a través de folletos, cartelería, y merchandising (mascarillas, llaveros, chapas etc.)
		RESPONSABLE <i>Centro Mujer.</i>
		INDICADOR/ES <i>Nº de comercios, asociaciones, etc., participantes.</i>
		PERIODICIDAD <i>Permanente.</i>



N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
30.	3	Realizar una formación específica en comunicación y violencia de género dirigida los diferentes medios de comunicación locales: televisión, radio, periódico digital, prensa, etc.
		Tras la formación se elaborará y se pondrá a disposición una guía para el buen uso de la imagen y contra los estereotipos sexistas en los <i>mass media</i> , y se difundirá en las RRSS y la página web del Ayuntamiento.
		El Ayuntamiento facilitará a los medios de comunicación locales un compromiso para el uso de la guía.
		RESPONSABLE Centro Mujer, Alcaldía e Informática.
INDICADOR/ES Nº de medios de comunicación participantes en la formación / firmantes del compromiso.		
PERIODICIDAD Permanente.		

Objetivo específico 4.5: Garantizar la puesta en marcha de medidas para desincentivar la demanda, en relación con la trata con fines de explotación sexual.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
31.	3	Realizar campañas que condenen el consumo de violencia sexual (a través de la compra de seres humanos o pornografía) dirigidas a los hombres de diferentes edades.
		RESPONSABLE Centro Mujer.
		INDICADOR/ES Campañas enlace donde cuelgan.
		PERIODICIDAD Permanente.



N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
32.	3	Eliminar de subvenciones a medios de comunicación, organizaciones o asociaciones que ofrezcan publicidad o contenido sexista o discriminatorio.
		RESPONSABLE <i>Contratación e Intervención.</i>
		INDICADOR/ES <i>Nº de medios que reciben subvención del Ayuntamiento / Nº de medios ofrecen publicidad de contenido sexista o discriminatorio.</i>
		PERIODICIDAD <i>Permanente.</i>

Objetivo específico 4.6: Facilitar la autonomía y la seguridad de las mujeres víctimas de violencia de género.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
33.	1	Garantizar la asistencia integral a víctimas de violencia de género: jurídica, psicológica, social y laboral.
		RESPONSABLE <i>Centro Mujer.</i>
		INDICADOR/ES <i>Nº de programas realizados, nº de mujeres que han participado / nº de reuniones/ nº de contratos formalizados.</i>
		PERIODICIDAD <i>Permanente.</i>



N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
34.	1	Coordinar actuaciones para proteger a menores hijos e hijas víctimas de violencia de género.
		RESPONSABLE <i>Centro Mujer y Servicios Sociales.</i>
		INDICADOR/ES <i>Nº de mujeres usuarias de los servicios, Nº de actuaciones realizadas.</i>
		PERIODICIDAD <i>Permanente.</i>

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
35.	2	Fortalecimiento y trabajo en red de los recursos para la atención y asistencia de mujeres víctimas de violencia de género.
		RESPONSABLE <i>Centro Mujer y Servicios Sociales.</i>
		INDICADOR/ES <i>Informe anual con indicadores de seguimiento.</i>
		PERIODICIDAD <i>Permanente.</i>



N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN	
36.	1	Continuar facilitando la tramitación de recursos de acogida y ayudas económicas en situación de emergencia.	
		RESPONSABLE	<i>Centro Mujer y Servicios Sociales</i>
		INDICADOR/ES	<i>Nº de beneficiarias de vivienda, nº de beneficiarias de las ayudas económicas y nº de solicitudes resueltas favorablemente.</i>
		PERIODICIDAD	<i>Permanente.</i>



V. Salud y Calidad de Vida

Objetivo general 5: Promocionar una salud libre de sesgos de género, que posibilite un desarrollo humano sostenible y favorezca una mejora en la salud y calidad de vida de la ciudadanía de Almansa.

Objetivo específico 5.1: Fomentar la progresiva superación de la visión androcéntrica de la salud, dotando a los actos y jornadas que se organicen en torno a la misma del máximo respeto y apoyo.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN	
37.	3	Promover un encuentro profesional dirigido al personal que trabaja en el Área de Salud, en materia de salud con visión no androcéntrica y hábitos de vida saludables.	
		RESPONSABLE	<i>Centro Mujer.</i>
		INDICADOR/ES	<i>Fecha del encuentro, nº de personas participantes desagregadas por sexo.</i>
		PERIODICIDAD	<i>Puntual.</i>



Objetivo específico 5.2: Difundir información relativa a la salud, la sexualidad y la calidad de vida de las mujeres.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
38.	4	Elaborar una guía en colaboración con el Centro de Salud que contenga, al menos, información relativa a: <ul style="list-style-type: none"> - Potenciar los hábitos de vida saludables y la educación afectivo-sexual. - Difundir conocimientos sobre los métodos anticonceptivos masculinos y femeninos. - Promover la igualdad en cuanto a la responsabilidad sobre el embarazo, promocionando el conocimiento y disfrute de la sexualidad desde la seguridad y el respeto. - Temas de trastornos de alimentación relacionados con los estereotipos de belleza sobre todo en las niñas y adolescentes.
		RESPONSABLE <i>Centro Mujer.</i>
		INDICADOR/ES <i>Enlace de la publicación de la Guía.</i>
		PERIODICIDAD <i>Permanente.</i>

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
39.	3	Realización de seminarios y talleres sobre temas de interés para la salud de las mujeres (hábitos alimentarios saludables, depresión, estrés, doble jornada), etc.
		RESPONSABLE <i>Centro Mujer.</i>
		INDICADOR/ES <i>Nº talleres y nº de participantes por sexo.</i>
		PERIODICIDAD <i>Puntual.</i>



VI. Cultura y Ocio

Objetivo general 6. Regular formalmente la incorporación de la perspectiva de género para garantizar que no existan sesgos de ningún tipo en la cultura y el ocio.

Objetivo específico 6.1: Fomentar la visibilización de las mujeres relevantes en el ámbito de la cultura y el ocio.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN						
40.	2	<p>Adquirir compromisos en materia de igualdad cultural mediante las diferentes campañas que promueven asociaciones que trabajan por la igualdad en la cultura (como Clásicas y Modernas), a través de la utilización de los recursos puestos a disposición (como por ejemplo el Proyecto Bibliotecas en Igualdad, Temporadas en Igualdad) y dar difusión y/o apoyar aquellas creaciones artísticas o culturales que se realicen con la finalidad de promover la igualdad de cualquier organización, plataforma o asociación que con tal fin se establezca.</p> <table border="1" data-bbox="576 1346 1458 1659"> <tr> <td data-bbox="576 1346 855 1417">RESPONSABLE</td> <td data-bbox="855 1346 1458 1417"><i>Cultura.</i></td> </tr> <tr> <td data-bbox="576 1417 855 1592">INDICADOR/ES</td> <td data-bbox="855 1417 1458 1592">Nº de proyectos, compromisos, manifiestos y de programas culturales/Películas/Obras de teatro/Conciertos puestos en marcha a partir de las alianzas creadas.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="576 1592 855 1659">PERIODICIDAD</td> <td data-bbox="855 1592 1458 1659"><i>Permanente.</i></td> </tr> </table>	RESPONSABLE	<i>Cultura.</i>	INDICADOR/ES	Nº de proyectos, compromisos, manifiestos y de programas culturales/Películas/Obras de teatro/Conciertos puestos en marcha a partir de las alianzas creadas.	PERIODICIDAD	<i>Permanente.</i>
RESPONSABLE	<i>Cultura.</i>							
INDICADOR/ES	Nº de proyectos, compromisos, manifiestos y de programas culturales/Películas/Obras de teatro/Conciertos puestos en marcha a partir de las alianzas creadas.							
PERIODICIDAD	<i>Permanente.</i>							



N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
41.	3	Activar como recurso frecuente el Centro de Documentación y Biblioteca Luisa Sigea, que dispone de un amplio fondo documental dedicado prácticamente en exclusividad a mujeres.
		RESPONSABLE Centro Mujer e Informática.
		INDICADOR/ES Evidencias de la utilización de los recursos del Centro.
		PERIODICIDAD Permanente.

Objetivo específico 6.2: Potenciar a las mujeres como referentes para las niñas y niños del municipio.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
42.	2	Creación de un concurso con motivo del Día de las Escritoras para las mujeres de Almansa.
		RESPONSABLE Centro Mujer.
		INDICADOR/ES Mujeres inscritas en el concurso. Incremento anual de participantes.
		PERIODICIDAD Anual.



N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN	
43.	3	Planificar la celebración de actividades culturales en las que personalidades femeninas famosas en Almansa actúen como referentes en la población.	
		RESPONSABLE	<i>Centro Mujer.</i>
		INDICADOR/ES	Nº de actividades culturales organizadas con personalidades femeninas y nº de asistentes desagregado por sexo.
		PERIODICIDAD	<i>Permanente.</i>



VII. Deportes

Objetivo general 7: Regular formalmente la incorporación de la perspectiva de género para garantizar que no existan sesgos de ningún tipo en el deporte.

Objetivo específico 7.1: Promover la participación de los clubes deportivos en cuestiones relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
44.	2	Continuar realizando eventos deportivos y competiciones en las que se apoye la participación femenina, colaborando estrechamente con las diferentes asociaciones deportivas del municipio.
		RESPONSABLE Centro Mujer y Deportes.
		INDICADOR/ES Nº de eventos , competiciones y participación desagregada por sexo.
		PERIODICIDAD Puntual.

Objetivo específico 7.2: Fomentar la participación de la práctica deportiva entre las mujeres del municipio.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
45.	4	Elaborar una campaña dirigida al fomento de la práctica deportiva entre las niñas y mujeres almanseñas.
		RESPONSABLE Centro Mujer y Deportes.
		INDICADOR/ES Cartelería de la campaña y estrategias de difusión utilizadas.
		PERIODICIDAD Puntual.



Objetivo específico 7.3: Visibilizar a las mujeres en la práctica deportiva.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
46.	4	Realizar un encuentro, conferencia o seminario que permitan visibilizar y poner en valor las figuras de las mujeres que han obtenido logros en el mundo del deporte, dando prioridad a la provincia y la comarca.
		RESPONSABLE <i>Centro Mujer.</i>
		INDICADOR/ES <i>Fecha del encuentro y datos de participación desagregados por sexo.</i>
		PERIODICIDAD <i>Puntual.</i>

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
47.	3	Elaboración de una guía deportiva con las actividades que se realizan en el municipio con los datos desagregados por sexo. Esta guía incluirá fotografías de las actividades y un pequeño resumen de todas ellas, con horarios, inscripción, etc. Se tendrá en cuenta, en todo caso, el lenguaje inclusivo y la visibilización de las mujeres en las fotografías.
		RESPONSABLE <i>Centro Mujer y Deportes.</i>
		INDICADOR/ES <i>Publicación de la guía deportiva.</i>
		PERIODICIDAD <i>Puntual.</i>



VIII. Ordenación del territorio

Objetivo general 8: Regular formalmente la incorporación de la perspectiva de género para garantizar que no existan sesgos de ningún tipo en el urbanismo en Almansa.

Objetivo específico 8.1: Conocer las necesidades de la ciudadanía en materia de servicios públicos y urbanismo, en general e incrementar la presencia de las mujeres en todas aquellas políticas relativas al diseño de la ciudad.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
48.	3	Convocar una paseada por Almansa entre las asociaciones y ciudadanía, al objeto de realizar una consulta de participación ciudadana preguntando a las personas asistentes si existe alguna zona o recorrido que eviten por alguna razón, ya sea por incomodidad o por peligrosidad. Se recogerán las propuestas de esta paseada.
		RESPONSABLE <i>Centro Mujer.</i>
		INDICADOR/ES <i>Datos desagregados por sexo e informe con los resultados del proceso participativo.</i>
		PERIODICIDAD <i>Puntual.</i>

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
49.	3	Realizar un estudio dirigido a toda la ciudadanía para conocer las necesidades en materia de urbanismo, poniendo el foco en los puntos negros para las mujeres. Se diseñarán, en su caso, las acciones pertinentes.
		RESPONSABLE <i>Centro Mujer y Urbanismo.</i>
		INDICADOR/ES <i>Informe con los resultados del estudio.</i>
		PERIODICIDAD <i>Puntual.</i>



IX. Organizaciones para el Plan Estratégico de Igualdad

Objetivo general 9: Promover la realización de acciones con perspectiva de género entre las asociaciones del municipio y garantizar que no existan sesgos de ningún tipo.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
50.	1	Colaborar con las Asociaciones de Mujeres para sensibilizar en materia de igualdad y de Violencia de Género, así como profundizar en sus necesidades y demandas específicas y proporcionarles los recursos necesarios en materia de igualdad para que todas sus actividades puedan contener perspectiva de género.
		RESPONSABLE <i>Centro Mujer y Consejo Local de Igualdad.</i>
		INDICADOR/ES <i>Nº de reuniones celebradas, nº participantes desagregado por sexo y peticiones y demandas de las asociaciones de mujeres.</i>
		PERIODICIDAD <i>Permanente.</i>

Objetivo específico 9.1: Fomentar el uso del lenguaje inclusivo en las imágenes y el lenguaje utilizado en la cartelería de las asociaciones.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
51.	2	Difundir la guía de lenguaje no sexista del Centro de la Mujer entre las asociaciones locales.
		RESPONSABLE <i>Centro Mujer</i>
		INDICADOR/ES <i>Evidencia del acto de difusión.</i>
		PERIODICIDAD <i>Puntual.</i>



Objetivo específico 9.2: Alcanzar un mayor índice de participación, un mayor impacto en la población, fundamentalmente desarrollando estrategias que impliquen a los hombres en la organización y participación de actividades, a las Asociaciones Empresariales, a las empresas, etc.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN	
52.	2	Promover a través de redes sociales un proceso participativo entre la ciudadanía al objeto de generar un aumento del asociacionismo y del conocimiento de las asociaciones ya existentes.	
		RESPONSABLE	<i>Centro Mujer y Consejo Local de Igualdad.</i>
		INDICADOR/ES	<i>Convocatoria del proceso participativo. Incremento del nº de asociaciones / de personas asociadas en cada asociación / en asociaciones del mujeres / asociaciones empresariales por la igualdad.</i>
		PERIODICIDAD	<i>Puntual.</i>



Objetivo específico 9.3: Elevar la presencia y participación de las mujeres en los ámbitos de poder y toma de decisiones de las organizaciones y fortalecer el asociacionismo de género.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
53.	3	Solicitar de manera sistemática en las asociaciones locales los datos desagregados por sexo, de la presidencia y junta directiva. El enlace estará en la página web accesible a toda la ciudadanía.
		RESPONSABLE <i>Centro Mujer.</i>
		INDICADOR/ES <i>Enlace a la web.</i>
		PERIODICIDAD <i>Periódico (actualización anual).</i>

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
54.	4	Se difundirá adecuadamente entre las asociaciones los cambios introducidos en las bases de las subvenciones del Ayuntamiento, que establecerán acciones para fomentar la participación de las mujeres a nivel asociativo, especialmente en los puestos de toma de decisión.
		RESPONSABLE <i>Centro Mujer.</i>
		INDICADOR/ES <i>Nº de acciones desplegadas. Nº de mujeres y Hombres que participan de las asociaciones y forman parte de las Juntas Directivas.</i>
		PERIODICIDAD <i>Puntual.</i>



N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
55.	3	Realizar un curso en liderazgo, empoderamiento, técnicas de comunicación y habilidades de dirección e intervención en público dirigido a mujeres de asociaciones, organizaciones empresariales y sindicales.
		RESPONSABLE <i>Centro Mujer, Consejo Local de Igualdad.</i>
		INDICADOR/ES <i>Realización del curso y nº de mujeres participantes.</i>
		PERIODICIDAD <i>Puntual.</i>

Objetivo específico 9.4: Indagar en la búsqueda de nuevas fórmulas que propicien el impulso a nivel asociativo del Consejo Local por la igualdad.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
56.	2	Realizar una Jornada de Trabajo sobre el papel del Consejo Local de la Igualdad, sus funciones y actividades y su papel dinamizador en los distintos ámbitos.
		RESPONSABLE <i>Centro Mujer.</i>
		INDICADOR/ES <i>Fecha de realización, contenidos, duración y número de personas participantes desagregadas por sexo y acta de conclusiones de la misma.</i>
		PERIODICIDAD <i>Puntual.</i>



Objetivo específico 9.5: Lograr un compromiso real de las asociaciones y hacerlas partícipes de las actividades realizadas por el Ayuntamiento de Almansa.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN	
57.	2	Diseñar un Plan de Jornadas dirigidas a todo el tejido asociativo sobre cómo incorporar la perspectiva de género en el diseño e implementación de sus actividades (sensibilización y formación).	
		RESPONSABLE	<i>Centro Mujer.</i>
		INDICADOR/ES	<i>Fecha de realización, contenidos, duración y número de personas participantes desagregadas por sexo.</i>
		PERIODICIDAD	<i>Puntual.</i>



VI. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO



La *Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres* establece que “los planes de igualdad fijarán los sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”.

La metodología que se propone se ha basado en las recomendaciones del Instituto de la Mujer para la evaluación de planes de igualdad. Este modelo de evaluación establece tres dimensiones con tres niveles de análisis. El primer nivel o nivel micro es el correspondiente a las acciones, el nivel intermedio a los objetivos y el nivel macro a los ejes del Plan.

En cuanto a las dimensiones son las siguientes:

- **Proceso:** se evalúa el grado de cumplimiento de las acciones a través de las actividades realizadas.
- **Resultados:** mide el nivel de cumplimiento de los objetivos a través del grado de ejecución de las acciones.
- **Impacto:** identifica el grado de consecución de los objetivos generales de los ejes.

El sistema de seguimiento requiere de un diseño que permita el análisis de los avances conseguidos y aprender de lo realizado y de la forma en que se ha hecho. El seguimiento se concibe como un procedimiento de verificación de lo que se ha realizado respecto a la programación anual inicial, siendo un apoyo a la toma de decisiones sobre si es necesario efectuar modificaciones en base a la experiencia acumulada. Por lo tanto, su finalidad es la de proporcionar información que permita identificar, tanto el grado de ejecución de las medidas del Plan, como aquellos elementos que la favorecen y los que son susceptibles de mejora.

La información que proporciona el seguimiento se refiere a:

- Lo que se ha hecho y cómo.
- El grado de cumplimiento de las actuaciones.
- Las fortalezas y debilidades encontradas en el desarrollo de las actuaciones y en los procedimientos de trabajo.

Además de conocer el grado de cumplimiento de los contenidos del Plan y la eficacia de su modelo de gestión, el seguimiento tiene otras dos finalidades: servir de instrumento de información a los diferentes agentes implicados en su desarrollo y facilitar la evaluación final. Para realizar el seguimiento se tendrán en cuenta los indicadores que se han incorporado en cada una de las acciones del Plan Estratégico.

Tener información actualizada relativa al desarrollo del proyecto supone poder:



- Adaptar el Plan a las necesidades que van surgiendo, es decir, rediseñar los elementos que sean precisos para conseguir los objetivos propuestos (temporales, de recursos u otros).
- Identificar puntos de mejora de forma periódica y continuada.
- Conocer los resultados del proyecto, es decir, el grado de cumplimiento de los objetivos marcados para cada acción.
- Definir nuevas necesidades y propuestas de mejora.

El presente Plan de Igualdad estará sujeto a una evaluación anual de proceso y resultado, en la que se determinará el grado de implementación de las acciones previstas para ese ejercicio (las que se han ejecutado, las que están en proceso de ejecución, y las que no se han ejecutado). Evaluar es emitir un juicio de valor sobre un objeto y debe ayudar en la toma de decisiones.

La evaluación es un proceso clave tendente a comprobar la viabilidad y efectividad del plan, proporcionar un seguimiento a las actuaciones y valorar si los objetivos pretendidos se han alcanzado a través de las acciones o medidas realizadas. Precisa la puesta en marcha de las estructuras y sistema de coordinación que faciliten esta estrategia de calidad y mejora. Para ello será de gran utilidad, por un lado, la creación y reglamentación de la *Comisión Técnica Transversal de Género*, y por otro, hacer uso de la *herramienta de seguimiento*, que se ha diseñado a medida del Plan Estratégico para la planificación y el seguimiento de las acciones, que integra una ficha de implementación y seguimiento, en la que se incorpora en relación a cada acción, los objetivos que se pretende conseguir, los indicadores de implementación, la responsabilidad y la prioridad establecida en el propio Plan Estratégico.

El diseño de esta herramienta facilitará el seguimiento anual y el proceso de mejora continua.

La *Comisión Técnica Transversal de Género*, se encargará de impulsar el seguimiento de las acciones y de recabar los informes de evaluación anual, con tal de hacer un seguimiento a la implementación del Plan Estratégico. Es fundamental, que se reglamente su funcionamiento (composición, espacio y periodicidad de las reuniones) para que, en el marco de la misma, se alcancen consensos y acuerdos que serán de vital importancia para la implementación y seguimiento del Plan Estratégico de manera transversal en el municipio.



En cuanto a la prioridad se ha establecido la siguiente numeración:

Prioridad 1: acciones a implementar en 2021.

Prioridad 2: acciones a implementar en 2022.

Prioridad 3: acciones a implementar en 2023.

Prioridad 4: acciones a implementar en 2024.

El cronograma que se entrega con la herramienta prevé una ejecución por trimestres. El seguimiento de las acciones ha de realizarse por los departamentos y áreas responsables asignados en el Plan Estratégico. Estos departamentos deberán registrar para cada una de las acciones que tienen encomendadas, las acciones realizadas, el presupuesto asignado a cada una de ellas, las dificultades con las que se hayan encontrado, y las soluciones emprendidas en su caso. Contarán para ello la *Ficha de Implementación y Seguimiento* que se presenta en anexo.

La implicación de la *Comisión Técnica Transversal de Género* es fundamental en el seguimiento, ya que se espera propicie la implicación de las diferentes concejalías y la coordinación interdepartamental, para generar la cultura evaluativa, tan necesaria en la mejora continua de las políticas públicas en la administración local.

El Plan Estratégico no es una mera declaración de buenas intenciones, sino que al preverse su evaluación anual, va ser objeto de análisis de manera continuada. Requiere de medios técnicos, económicos y humanos, por lo que la dotación presupuestaria que se establezca para su implementación y evaluación será una de las cuestiones que deberá decidir y comunicar el equipo de Gobierno del Ayuntamiento de Almansa, una vez lo presente a la ciudadanía.

A la finalización de la vigencia del Plan Estratégico, se realizará además de una evaluación global de resultados, una evaluación de impacto, en la que se valorará el grado de consecución de los objetivos previstos, así como del nivel de incidencia o impacto que haya podido tener en la ciudadanía. Es recomendable que la evaluación global final se realice de manera externa, y se lleve a cabo por personas expertas con capacidad técnica, contrastada formación académica y experiencia profesional en materia de igualdad de género: Agentes de Igualdad.



Cronograma

CRONOGRAMA PLAN ESTRATÉGICO ALMANSA			2021				2022				2023				2024				RESPONSABLE
EJE	Acción	Descripción	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	
I TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO	1	Creación Comisión Técnica Transversal de Género	■																Alcaldía, Área personal, recursos humanos y CM
	2	Acto de presentación Plan Estratégico		■															Alcaldía
	3	Informe anual de acciones			■														CM, Comisión Técnica Transversal de Género.
	4	INSTRUCCIÓN IGG				■													Comisión Técnica Transversal
	5	Formación Comunicación					■												Comisión Técnica Transversal
	6	INSTRUCCIÓN DESAGREGADO DE DATOS POR SEXO						■											Área de Personal e Informática
	7	Formación personal técnico y político							■										CM
	8	Web con la normativa vigente en igualdad								■									CM e Informática
	9	Criterios de igualdad subvenciones															■		Secretaría
	10	PIO RRRH Ayuntamiento																	Comisión Negociadora Plan de Igualdad
	11	Web área mujer																	CM y Departamento de Informática
	II EDUCACIÓN	12	Temarios acceso al empleo																Personal, Recursos Humanos y Centro Mujer
13		Memoria Centros educativos																CM y Centros Educativos	
14		Formación centros educativos comunidad educativa y personal no docente																CM y Centros Educativos	
15		Proyectos formativos centros educativos con Plan de Igualdad																CM y Centros Educativos	
16		Proyectos y exposiciones Centros Educativos																CM y Centros Educativos	
17		Guías Centros Educativos																CM	
18		Sensibilización Juventud																CM	
III POLÍTICAS DE EMPLEO Y CONCILIACIÓN	19	Campañas apoyo colectivos vulnerables (como empleadas del hogar)																CM	
	20	Revisión guía Conciliación																CM	
	21	Premio Corresponsabilidad Empresas																CM	
	22	Programas empleo mujeres																Empleo	
	23	Mesa Interdisciplinar																CM	
	24	Actualización Protocolo																CM	
	25	Elemérides 25 N y 23S																CM	
	26	Actualizar difundir guía violencia																CM	
IV VIOLENCIA DE GÉNERO	27	Estudio percepción VG Centros ESO																CM y Área de Educación	
	28	Protocolo intervención Centros Educativos																CM	
	29	Difusión recursos VG																CM	
	30	Formación Comunicación VG																CM	
	31	Campaña condena consumo violencia sexual																CM	
	32	Eliminar subvenciones publicidad sexista																Contratación Intervención	
	33	Asistencia integral a vvg																CM y Servicios Sociales	
	34	Coordinar actuaciones para proteger a menores vvg																CM y Servicios Sociales	
	35	Fortalecimiento y trabajo en red																CM y Servicios Sociales	
	36	Recursos de acogida y ayuda																CM y Servicios Sociales	
V SALUD Y CALIDAD DE VIDA	37	Encuentro Profesional																CM	
	38	Guía Centro Salud																CM	
	39	Seminarios y talleres Salud de las Mujeres																CM	
	40	Acuerdos de colaboración																Cultura	
VI CULTURA Y OCIO	41	Biblioteca Luis Sigea																CM, Informática	
	42	Concurso anual Día de las Escritoras 15 de Octubre																CM	
	43	Planificación actividades culturales																CM	
VII DEPORTES	44	Eventos deportivos																CM, Deporte	
	45	Campaña deporte femenino																CM, Deporte	
	46	Encuentro deporte																CM	
	47	Guía Deportiva																CM, Deporte	
VIII ORDENACIÓN DEL TERRITORIO	48	Paseo																CM	
	49	Puntos negros																CM y Urbanismo	
IX ORGANIZACIONES	50	Sensibilización Igualdad y Violencia de Género																CM, Consejo Local por la Igualdad	
	51	Difusión Guía Lenguaje sexista																CM	
	52	Proceso participativo ciudadanía																CM, Consejo Local por la Igualdad	
	53	Datos asociaciones																CM	
	54	Difusión Bases Ayuntamiento																CM	
	55	Liderazgo y empoderamiento																CM, Consejo Local por la Igualdad	
	56	Jornada de Trabajo Consejo Local																CM	
	57	Plan formación perspectiva de género																CM	
TOTAL			6	4	5	4	4	5	4	4	5	5	6	5	4	3	2	3	



Anexo FIS

Ficha de Implementación y Seguimiento

EJE 1 TRANSVERSALIDAD

Nº ACCIÓN

OBJETIVO:

Objetivo específico:

DESCRIPCIÓN ACCIÓN

ACCIONES REALIZADAS

RESPONSABLE

Área:

Nombre:

RECURSOS TÉCNICOS:

Propios:

Externos:

RECURSOS ECONÓMICOS – Asignación presupuestaria

Propios:

Externos:



INDICADORES

PERSONAL BENEFICIADO

Nº de Mujeres:

Nº de Hombres:

OBSERVACIONES, DIFICULTADES, SOLUCIONES EMPRENDIDAS

ESTADO

Realizada:

En ejecución:

Pendiente de Ejecución:

FECHA

Implementación:

Evaluación anual:

Evaluación Final / Auditoría externa:



XII. GLOSARIO



A

Acción Positiva

Concepto que surge en Estados Unidos en la década de los sesenta como parte de las estrategias puestas en marcha por los gobiernos para luchar contra las desigualdades, fundamentalmente de carácter laboral, que sufren distintos colectivos por razón de su sexo, raza, origen, religión, etc. El Comité para la Igualdad entre mujeres y hombres del Consejo de Europa define este concepto como las "estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades por medio de medidas que permitan contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales".

Desde la perspectiva de Alfonso Ruiz Miguel, la discriminación positiva a la que llama discriminación inversa "es una forma de diferenciación para la igualdad". Opta por la palabra inversa en la medida, dice, que ésta alude "a la inversión de una discriminación precedente, mediante una discriminación de signo opuesto". Distingue, además, entre discriminación inversa o positiva respecto de acción positiva o afirmativa; señalando que éstas últimas "son medidas menos drásticas y radicales que aquellas que tienen un carácter discriminatorio y no simplemente desigualitario y que, además, se producen en una situación de especial escasez lo que implica perjuicios a otras personas. (...)."

Acoso Sexual

Comprende todo comportamiento sexual verbal o físico, no deseado por la persona acosada, llevado a cabo en distintos espacios de la vida cotidiana, aprovechándose de una situación de superioridad o compañerismo y que repercute en las condiciones del entorno haciéndolas hostiles, intimidatorias y humillantes. El acoso sexual es una expresión más de las relaciones de poder que ejercen los hombres sobre las mujeres.

Agente para la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres

Impulsada por la Unión Europea en la década de los ochenta, se trata de una figura ocupacional que se ha consolidado en esta década en los distintos países que conforman la Unión. Dicha figura está reconocida en España en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO). Sus competencias profesionales se refieren, básicamente, al "diseño, gestión y evaluación de programas de acción positiva referidos a la igualdad de oportunidades para la mujer en los terrenos de la educación, formación profesional, empleo y en general todas las formas de participación ciudadana" (CNO, 94; cód. 2939).



Alienada

Persona oprimida que ha interiorizado y comparte el sistema de creencias de su opresor.

Análisis por género

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

Androcentrismo

Visión del mundo y de las cosas, desde el punto de vista teórico y del conocimiento, en la que los hombres son el centro y la medida de todas ellas, ocultando y haciendo invisible todo lo demás, entre ellas las aportaciones y contribuciones de las mujeres a la sociedad. Una visión androcéntrica presupone que la experiencia masculina sería "la universal", la principal, la referencia o representación de la humanidad, obviando la experiencia femenina.

Autoridad Femenina

Concepto elaborado desde el feminismo de la diferencia sexual que apuesta por la constitución de una autoridad femenina construida de forma diferente (de otro modo) a la masculina (a la autoridad tradicional), que se opone y cuestiona las jerarquías y el poder. La palabra es el instrumento básico a partir del cual se articula y vertebra esa "otra autoridad" que a su vez es una figura de intercambio (nadie es en sí la autoridad): la autoridad fluye mediante la palabra. Lia Cigarini señala que: "(...) la autoridad femenina no replica a la autoridad tradicional (...), porque la diferencia femenina no se mide con la masculina (...) Nuestra búsqueda de autoridad es un ataque directo al sistema de poder masculino (...) La práctica que crea autoridad simbólica de mujeres debe crear también una realidad social o no existe. (...) Y dar los instrumentos para la crítica del sistema de poder. O no existe".

B

Body shaming

Acto de insultar o avergonzar a una persona por no tener un cuerpo normativo o que entra dentro de los cánones de belleza establecidos. Es un concepto que se ha extendido junto con el uso de las redes sociales y que afecta principalmente a las mujeres que deciden mostrar su cuerpo de forma libre.



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 de recursos, acceso y poder en un contexto dado. Constatar una brecha de género en un contexto significa normalmente que en éste existe una desigual distribución donde el colectivo que pertenece al género femenino forma el grupo que queda con menos recursos, poder etc. (Diccionario sobre género y temas conexos).

- 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.

Bropropriating

Expresión inglesa que describe la situación en la que un hombre se apropia de la idea de una mujer (generalmente en un entorno laboral) llevándose el mérito de la misma.

C

Ciudadanía

Es el conjunto de derechos que tienen las personas como sujetos y los deberes que de ellos se derivan. Ese "conjunto de derechos", ha ido transformándose y evolucionando paralelamente al desarrollo de la sociedad, fundamentalmente, a lo largo de los últimos tres siglos. En este sentido, Marshall distingue tres etapas: una "ciudadanía civil" en el siglo XVIII, vinculada a la libertad y los derechos de propiedad; una "ciudadanía política" propia del XIX, ligada al derecho al voto y al derecho a la organización social y política y, por último, en esta última mitad del siglo, una "ciudadanía social", relacionada con los sistemas educativos y el Estado del Bienestar.

Desde esta perspectiva, el debate de la ciudadanía está estrechamente unido a las relaciones de poder o de dominación de los hombres sobre las mujeres negándoles el ejercicio de la misma. El voto, la propiedad, la libertad para organizarse son derechos a los que las mujeres han accedido más tarde que los hombres, encontrándose relegadas en la



actualidad a una ciudadanía de segunda: nutridos grupos de mujeres constituyen las bolsas de pobreza más severas, soportan mayor grado de violencia, reciben los salarios más bajos y cuentan, en definitiva, con muchos menos recursos que los hombres.

Como señala Marshall, ser ciudadana /o de pleno derecho hoy implica "desde el derecho a un mínimo bienestar y seguridad económica hasta el compartir al máximo el patrimonio social y a vivir la vida de acuerdo con los estándares imperantes en la sociedad".

Consentimiento

Acuerdo verbal que establece que las partes involucradas en una relación sexual lo hacen a gusto, de manera consciente, sana y sin coacciones.

Coeducación

Método educativo que parte del principio de la igualdad de los sexos y de la no discriminación por razón de sexo.

Coeducar significa educar conjuntamente a niños y niñas en la idea de que haya distintas miradas y visiones del mundo, distintas experiencias y aportaciones hechas por mujeres y hombres que deben conformar la cosmovisión colectiva y sin las que no se puede interpretar ni conocer el mundo ni la realidad. Coeducar significa no establecer relaciones de dominio que supediten un sexo al otro, sino incorporar en igualdad de condiciones las realidades e historia de las mujeres y de los hombres para educar en la igualdad desde la diferencia.

Es muy importante no identificar la escuela coeducativa con la escuela mixta. La segunda se limita a "juntar" en las aulas niños y niñas, incorporando a las alumnas al mundo de los hombres y dejando fuera del mundo académico todo aquello que tiene que ver con el mundo y con la historia de las mujeres. La escuela coeducativa necesariamente debe plantearse la presencia real de las mujeres –y no sólo en las aulas- tanto en todo lo referido a la organización y gestión del sistema educativo y de los centros escolares como a la relación e interacción entre el alumnado y el profesorado, a los currículos, a las programaciones de aula y a los materiales y libros de texto.

Comisión interministerial de igualdad entre mujeres y hombres

Es el órgano colegiado responsable de la coordinación de las políticas y medidas adoptadas por los departamentos ministeriales con la finalidad de garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y promover su efectividad. (LOIEMH, art. 76).



Composición equilibrada

La presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento (LOIEMH, Disposición adicional primera).

Es la definición proporcionada por la Ley de Igualdad también presente en textos internacionales, y utilizada para solucionar el porcentaje ligado a la democracia paritaria en relación a la necesaria presencia de mujeres y hombres en los puestos de decisión.

Conciliación

Supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Es la definición de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres también presente en textos internacionales. La igual dignidad de la persona y su igualdad en derechos no se ha insertado en la normativa hasta después de la Segunda Guerra Mundial. La afirmación de la igualdad entre mujeres y hombres es la expresión de un nuevo estado de cosas que pone de relieve no sólo la necesidad de transformar las mentalidades sino también de adecuar la organización social a unas condiciones para que cada mujer y cada hombre puedan combinar su vida personal, familiar y laboral de modo que pueda tener tiempo libre para desarrollar todas sus potencialidades (GCEA).

Sin embargo, es un concepto que tradicionalmente ha aparecido ligado en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario transcender su significado para lograr una auténtica “corresponsabilidad”, prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijos/as y otras personas dependientes, ya que la asunción en solitario, por parte de las madres, de estos derechos entra en colisión con su derecho de acceder y permanecer en el empleo.

Corresponsabilidad

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



Cosificación

Acto de representar o tratar a una persona como un objeto no pensante que solo sirve para satisfacer los deseos del/a otro/a. La cosificación sexual consiste en ignorar las cualidades, inteligencia, deseos o sentimientos de una persona y reducir todos sus atributos al deleite sexual de otra persona.

Culpabilización de la víctima o victim blaming

Actitud que aparece en relación a un crimen o un abuso, en el que se considera que las víctimas de ese suceso son parcial o totalmente responsables del mismo. Por ejemplo, ante una violación cuestionar a la víctima preguntándole cuánto había bebido, por qué volvió sola a casa, si coqueteó antes con el agresor o qué llevaba puesto.

Cultura de la violación

Sistema por el que la violación, a pesar de considerarse un problema social, se sustenta por la normalización de la misma y su aceptación en la sociedad donde se produce. Los mecanismos que fomentan la cultura de la violación son la culpabilización de la víctima, la normalización, embellecimiento y erotización de la violencia sexual y el alto nivel de despreocupación ante las agresiones hacia las mujeres.

Cuota de Participación

Reserva de una determinada cantidad o espacio de participación con el objetivo de que diferentes colectivos puedan compartir actividades sociales, políticas y económicas.

Acción Positiva que implica el establecimiento de determinados porcentajes de presencia de las mujeres con respecto a los hombres con el fin de paliar la escasa comparecencia de las mismas en alguna actividad concreta.

Currículo oculto

Al desarrollarse en el proceso de formación, contenidos y valores que colocan a los hombres como los principales referentes (en todas las disciplinas y materias) no existen las mismas oportunidades por parte de las niñas de aprender mediante modelos –también femeninos- que les permitan emular esquemas de éxito, en el campo del pensamiento y de las ciencias. Por lo tanto, el aprendizaje aparentemente neutro, implica tomar la conducta masculina como el único referente visible para conocer los modos y comportamientos que sirven para alcanzar las metas que quieran acometer. Por lo tanto, tener en cuenta las características diferenciales, ayuda a trazarse una trayectoria personal y profesional al margen de la adjudicación de roles sociales.



D

Deconstrucción

Ejercicio de evaluación personal en el que la persona se esfuerza por desaprender, identificar y eliminar las actitudes machistas a las que ha estado expuesta toda la vida.

Democracia Paritaria

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

Históricamente las mujeres han sido apartadas de la participación social y política ya que no se las ha considerado ciudadanas de pleno derecho. En la actualidad, la mayoría de las democracias adolecen de una escasa presencia de mujeres en los poderes y órganos del Estado, por lo que dicha equiparación es considerada por determinados colectivos de mujeres un principio fundamental para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

Derechos sexuales y reproductivos

Son parte de los derechos humanos y su finalidad es que todas las personas puedan vivir libres de discriminación, riesgos, amenazas, coerciones y violencia en el campo de la sexualidad y la reproducción. El Estado debe garantizar que toda persona pueda: 1) decidir cuántos hijos/as va a tener; 2) decidir el espaciamiento de los hijos/as; 3) controlar su comportamiento sexual según su propia forma de ser, sentir y pensar sin tener miedo o vergüenza; y 4) estar libre de enfermedades y deficiencias que interfieran con sus funciones sexuales y reproductivas.

Desagregación de datos por sexo

Es un medio de conocer cuál es la posición de mujeres y hombres en todos los espacios mediante la recogida y desglose de datos, y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género y visibilizar la discriminación. Recomendado por los organismos internacionales comprometidos en la defensa de los derechos como un medio para fomentar la igualdad de mujeres y hombres, entre otras, la Resolución del Consejo de la Unión Europea relativa a las actividades consecutivas al año europeo de la igualdad de oportunidades para todos (2007).



En España la variable sexo está presente en la recogida de datos de la mayoría de las estadísticas oficiales, pero hay que dar un paso más e introducir el concepto de transversalidad que supone introducir la perspectiva de género en todas las estadísticas (M. Pazos).

Diferencia

Variedad, diversidad de actitudes y comportamientos. El concepto de la diferencia entre los sexos es la base del feminismo que reivindica la valorización de cualidades atribuidas a las mujeres frente a valores supuestamente masculinos que han dado lugar a sociedades agresivas y plenas de desigualdad.

La teoría de la diferencia expresa su temor de que la mera igualdad política y laboral nos haga imitar los valores exaltados por la sociedad patriarcal y, por otro lado, considera que el igualitarismo no hace justicia a las mujeres, ya que los hombres y las mujeres son diferentes.

Discriminación

Trato desfavorable dado a una persona en base a su pertenencia a un grupo concreto, al margen de sus capacidades personales.

Discriminación directa (en función del sexo)

Situación en la que se trata a una persona desfavorable o desigualmente en razón de su sexo y que se manifiesta de forma explícita o que está expresamente prohibida por el ordenamiento jurídico.

Discriminación 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 se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías.

Discriminación indirecta (en función del sexo)

Situación en la que una Ley, un reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutra, tiene un impacto desproporcionadamente adverso sobre los miembros de uno u otro sexo, a menos que la diferencia de trato pueda justificarse por factores objetivos (Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, D.O. nº L 039 de 14/02/1976).



Doble Jornada

Condición a la que se ven sometidas las mujeres que desempeñan un trabajo remunerado en horario laboral y que, además deben desarrollar todas las tareas que implica el trabajo reproductivo y que no es compartido por sus compañeros.

E

Equidad

Imparcialidad y justicia entre hombres y mujeres aplicada a la distribución de beneficios y la distribución de la responsabilidad.

Empoderamiento de las mujeres - Empowerment

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

Espacio doméstico

Se identifica con el ámbito reproductivo, con el espacio de la "inactividad" donde tiene lugar la crianza, los afectos y el cuidado de las personas dependientes, es decir, donde se cubren las necesidades personales. En este espacio es donde se ha colocado tradicionalmente a las mujeres.

Espacio privado

Es el espacio y el tiempo propio que no se dona a otras personas, que se procura para sí mismas, alejadas del espacio doméstico o del público; es ese espacio en el que las personas se cultivan para proyectarse luego en el ámbito público.

Como señala Soledad Murillo: "Es el lugar del tiempo singular, de lo propio, la condición de estar consigo mismo de manera crítica y reflexiva, es el culto a la individualidad y responde a la cualidad de ocuparse de sí mismo". Esta autora ha puesto de manifiesto cómo la privacidad es una parcela de la que disfrutaban principalmente los hombres y que en el caso de las mujeres tiende a confundirse con lo doméstico, hurtándoles ese espacio para sí.



Espacio público

Se identifica con el ámbito productivo, con el espacio de la actividad, donde tiene lugar la vida laboral, social, política, económica; es el lugar de participación en la sociedad y del reconocimiento. En este espacio es donde se han colocado los hombres tradicionalmente.

Estereotipos

Modelos de conducta social basados en opiniones preconcebidas, que adjudican valores y conductas a las personas en función de un grupo de pertenencia (sexo, edad, raza, etnia, salud, etc.).

Evaluación del impacto en función del género

Examen de las propuestas políticas para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente que a los hombres identificando los factores que causan las desigualdades y sugiriendo acciones para eliminarlas o adaptándolas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

Estrategia dual (Integración de la perspectiva de género/transversalidad)

Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervise y evalúen [comunicado de la Comisión COM9667 final de 21.2.1996)

Evaluación del impacto en función del género

Examen de las propuestas políticas para analizar si afectarán a las mujeres de forma diferente que a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

F

Feminismo

Corriente de pensamiento en permanente evolución por la defensa de la igualdad de derechos y oportunidades entre ambos sexos. Constituye una forma diferente de entender el mundo, las relaciones de poder, las estructuras sociales y las relaciones entre los sexos.



Esta nueva manera de observar la realidad, desde la perspectiva de las mujeres, es el motor que está produciendo más cambios en el presente siglo, en el sistema y los valores sociales, consiguiendo que las instituciones modifiquen sus políticas sociales y económicas. Simone de Beauvoir habla del feminismo como un modo de vivir individualmente y de luchar colectivamente.

Actualmente ,el feminismo se divide en dos grandes corrientes: feminismo de la igualdad y feminismo de la diferencia.

El feminismo de la diferencia apuesta por el sentido, el significado que se le da al hecho de ser mujer, por el reconocimiento de los valores que tradicionalmente se han considerado como femeninos dándoles autoridad y poder social, al margen de las estructuras patriarcales.

El feminismo de la igualdad aspira a una sociedad en la que se produzca la integración de las individualidades una vez superados los estereotipos del sistema sexo-género. Defiende que mujeres y hombres tienen los mismos derechos y, de esta manera, pueden participar en igualdad en todas las estructuras sociales. La igualdad no pretende homogeneizar sino reconocer la diversidad de mujeres y hombres. Mitos, estereotipos y descalificaciones han rodeado siempre a esta corriente de pensamiento.

G

Género

Las investigaciones feministas de los años 70 muestran que el concepto de sexo no es válido para explicar las diferencias de actividades entre hombres y mujeres en las distintas culturas a lo largo de la historia. Se elabora e introduce entonces el concepto de género como categoría de análisis que permite diferenciar y separar lo biológico, atribuido al sexo, de lo cultural, determinado por el género.

Gerda Lerner señala que el género "es la definición cultural de la conducta considera apropiada a los sexos en una sociedad y en un momento determinados". Carole Pateman afirma que: "La posición de la mujer no está dictada por la naturaleza, por la biología o por el sexo, sino que es una cuestión que depende de un artificio político y social". Alicia Puleo sostiene que el género "es el carácter construido culturalmente, de lo que cada sociedad considera masculino o femenino". Joan W. Scott subraya que: "El género se concreta en las diversas prácticas que contribuyen a estructurar y dar forma a la experiencia. El género es una construcción discursiva y cultural de los sexos biológicos".



En definitiva, el género y, en consecuencia, las relaciones de género son "construcciones sociales" que varían de unas sociedades a otras y de unos tiempos a otros, y por lo tanto, como tales, susceptibles de modificación, de reinterpretación y de reconstrucción.

H

Hembrismo

Supuesta represión y dominio de las mujeres hacia los hombres. Junto con feminazi, es otro término masculino que pretende desprestigiar la lucha feminista, acusándola de radical, para seguir perpetuando el sistema desfavorable.

Heteronormatividad

Sistema que normaliza la heterosexualidad y los comportamientos tradicionalmente ligados a ella mostrándolos como la única opción válida; marginando al mismo tiempo cualquier forma de relación fuera de los ideales heterosexuales, la monogamia y la conformidad de género.

I

Igualdad

Aspecto relativo a la igualdad en cualquier situación.

Igualdad de derecho

Igualdad formal ante la ley. Equiparación de hombres y mujeres mediante medidas legislativas.

En los países europeos de regímenes democráticos, es después de la Primera Guerra Mundial cuando se restaura el principio de igualdad ante la Ley y se reconoce a las mujeres el derecho a la educación, al trabajo retribuido y al voto.

En España, el principio de igualdad legal no se consagra establemente hasta la Constitución de 1978.



Igualdad de género

La igualdad de género se entiende como una relación de equivalencia en el sentido de que las personas tienen el mismo valor, independientemente de su sexo, y por ello son iguales.

Según Celia Amorós: "La igualdad de género es el concepto normativo regulador de un proyecto feminista de transformación social".

Las dos épocas históricas precedentes que trataron sobre la igualdad fueron la griega y la francesa, aunque ambas lo hacen de forma excluyente con respecto a las mujeres.

La igualdad no excluyente entre sexos se desarrolla en la Ilustración francesa a través de las obras de Condorcet y Olympe de Gouges, aunque ya en 1673 Poulain de la Barre había publicado sobre la igualdad de los dos sexos. Sin embargo, la teoría dominante de esta época, representada por Kant y Rousseau, consideraba a las mujeres como pertenecientes a la especie humana pero sin estatuto pleno de sujetos.

La idea de igualdad ha sido protagonista durante años en la mayoría de las reivindicaciones de mujeres y de los movimientos de mujeres. El principio de igualdad entre hombres y mujeres es uno de los que menos ha evolucionado en cuanto a lo que significa el reconocimiento de los derechos y libertades fundamentales. Los derechos humanos se siguen vulnerando y con especial impunidad los de las mujeres. En ningún lugar del mundo el tratamiento de las mujeres se ha equiparado realmente al de los hombres.

Igualdad de hecho

Paridad entre hombres y mujeres real y efectiva. La sola promulgación de la igualdad legal no basta para cambiar las costumbres y estructuras de la desigualdad. El mecanismo de acción positiva tiene como fin trabajar activamente y contrarrestar las desigualdades de partida para que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sea una realidad.

Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

Principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que busca beneficiar por igual a hombres y mujeres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como con el entorno que les rodea). "La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas" (LOIEMH, art. 4).



Igualdad formal e igualdad real

Los textos normativos, constituciones, tratados, reglamentos, convenios, que siguen las pautas de un texto jurídico reconocen la necesidad de velar por la igualdad como un derecho con garantías de protección para hombres y mujeres. La igualdad real, se registra mediante el análisis de aquellas instancias sociales, donde debiéndose verificar el principio de igualdad real, ésta no se concreta en la práctica, como se detecta en las tasas de empleo, tasas retributivas, participación en la vida política, presencia de mujeres en empresas del sector primario, órganos de decisión, entre otros.

Impacto de género

Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios. Decisiones que parecen no sexistas pueden tener un impacto diferente en las mujeres y en los hombres, aun cuando esta consecuencia no estuviera prevista ni se deseara. Por ello, se procede a una evaluación del impacto en función del género para evitar consecuencias negativas no intencionales y para mejorar la eficacia de las políticas (Guía para la evaluación del impacto en función del género UE). España aprobó la Ley 30/2003 de 13 de octubre sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, ejemplo que han seguido la mayoría de las Comunidades Autónomas.

Invisibilidad

A lo largo de la historia las mujeres y sus aportaciones han sido negadas y ocultadas. La historia de la humanidad se ha construido desde la visión androcéntrica del mundo que excluye a las mujeres, llegando a ni tan siquiera nombrarla (de ahí, por ejemplo, la utilización de los términos masculinos como genéricos teóricamente globalizadores e incluyentes y cuya única realidad es que ocultan y excluyen la presencia de las mujeres). Esta invisibilidad de las mujeres se debe a la desigualdad entre hombres y mujeres que parte de la superioridad de los unos sobre las otras. Para cambiar este mundo androcéntrico y patriarcal es necesario recuperar la historia de las mujeres, tanto en lo que se refiere a mujeres singulares como a todas las aportaciones que las mujeres han hecho desde sus distintas miradas y realidades cotidianas.

Indicadores de género

Variables de análisis que describen la situación de las mujeres y hombres en la sociedad. El conocimiento de la realidad social, laboral, formativa, económica desde una perspectiva de género requiere la utilización de estos indicadores que facilitan la comparación entre la presencia de mujeres y hombres e identifica diferencias que pueden alimentar estereotipos. Su utilización supone una aproximación a la situación o presencia de mujeres y hombres,



así como a la incidencia de determinados factores que implican diferencias de comportamientos entre unas y otros. La desagregación de los datos por sexo es un indicador básico que da paso a otros indicadores explicativos de la realidad.

Interseccionalidad

La interseccionalidad no es, a priori, un término sencillo. Pero es clave cuando se trata de entender la discriminación. Se atribuye su autoría a la catedrática y defensora de los derechos civiles Kimberlé Williams Crenshaw, especializada en temas raciales y de género, que la usó por primera vez en 1989. Según esta teoría, los distintos motivos de discriminación que sufren las personas no actúan de forma separada, sino que cuando se cruzan o se superponen conforman una forma específica de discriminación.

Es decir, una mujer puede ser discriminada por el hecho de ser mujer. También por ser joven y también por ser gitana. Pero la superposición de las identidades de ser mujer, joven y gitana forman una discriminación específica que no se explica por estas identidades por separado. La interseccionalidad no es exclusiva de la teoría feminista, pero sí existe una vertiente específica sobre género y los estudios concluyen que, cuando existen múltiples variables de discriminación, la variable género siempre se lleva la peor parte. Un ejemplo: una mujer negra y pobre tiene índices de opresión social muchos más altos que un hombre negro y pobre.

L

Lenguaje no sexista

Utilización del lenguaje cotidiano y técnico eliminando del mismo el enunciado de términos únicamente en masculino, puesto que esta acepción lejos de ser universal aplicable para mujeres y hombres encierra una subestimación de la representación femenina en las descripciones en las que sea empleada. Para subsanar este déficit de visibilidad se recomienda introducir el género femenino, o buscar términos que indiquen en su composición semántica ambos géneros.

Luz de gas

Forma de abuso psicológico que consiste en que el maltratador hace creer a la víctima que esta está imaginando cosas con la intención de manipular la situación y ganar control. En términos feministas, esta situación se da cuando el grupo privilegiado hace creer al grupo oprimido que sus opresiones son "imaginarias".



M

Machismo

Comportamiento de desvalorización hacia las mujeres.

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

La posición de género (femenino o masculino) es uno de los ejes cruciales por donde discurren las desigualdades de poder y la familia, uno de los ámbitos en que se manifiesta. Los procesos de socialización de la cultura han legitimado la creencia en la posición superior del hombre: el poder personal y la autoafirmación en posesión de la razón y la fuerza del hombre y la definición de la mujer como inferior a su servicio.

Mainstreaming

Una "política de mainstreaming" significa que se deben tener en cuenta las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de forma transversal en todas las políticas y acciones, y no abordar este tema únicamente bajo un enfoque de acciones directas y específicas a favor de la mujer.

Término anglosajón que se utiliza para designar la integración de las políticas específicas en materia de igualdad de oportunidades en las políticas generales, de tal forma que el principio de igualdad se constituya en el eje vertebrador de las mismas.

Durante los últimos años en la UE se ha proclamado el mainstreaming como marco de referencia necesario que tiene que ser incorporado tanto en la acción estructural propia de la UE como en las políticas generales de cada uno de los estados miembros, habiéndose recogido referencias del mainstreaming tanto en las regulaciones generales como por ejemplo en los Reglamentos de los Fondos Estructurales, como en las políticas relativas a la igualdad de oportunidades, IV Programa de Acción Comunitario para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (1996-2000).



Mansplaining

Expresión inglesa que describe la situación en la que un hombre, con actitud paternalista, le explica algo a una mujer asumiendo que los conocimientos que ella tiene sobre ese tema son inferiores o no son válidos.

Manspreading

Expresión inglesa que describe una práctica realizada por algunos hombres en el transporte público que consiste en espatarrarse de piernas ocupando más espacio del que les corresponde.

Manterruption

Expresión inglesa que define las interrupciones innecesarias por parte de un hombre a una mujer en medio de una explicación o discurso.

Micromachismo

Es un término que describe aquellas acciones cotidianas, sutiles e incluso inconscientes que están normalizadas en la sociedad. Algunos ejemplos de micromachismo podrían ser que el camarero le ponga instintivamente la cerveza al hombre y el refresco a la mujer, aunque él sea abstemio.

Misoginia

Según la RAE, es la aversión a las mujeres. En términos coloquiales es el odio y desprecio hacia las mujeres y, por extensión, todo lo que esté asociado con estereotipos tradicionalmente femeninos.

La misoginia ha sido considerada como un atraso cultural arraigado al concepto de superioridad masculina y el feminismo la considera como una ideología política similar al racismo o el antisemitismo: existente para justificar y reproducir la subordinación de las mujeres por los hombres.

Modelo de igualdad en femenino

Modelo que tiene como objetivo la calidad de vida de toda la población. Ello requiere la plena integración de los hombres en las actividades no remuneradas. Dado que estas actividades requieren una dedicación variables a lo largo de la vida activa, la estructura sociolaboral debe adecuarse a las necesidades de hombres y mujeres que asumen en condiciones de igualdad el trabajo familiar doméstico, que permita realizar la actividad mercantil y no mercantil, manteniendo un equilibrio armónico para todas las personas.



Modelo de igualdad en masculino

Tiene como objetivo la igualdad en la participación en el mercado laboral. Representa que las mujeres irían progresivamente integrándose en el mercado de trabajo, participando en el empleo en igualdad de condiciones con los hombres. La idea es que las mujeres se "igualen" a los hombres en lo que ha sido la actividad básica para éstos. Ahora bien, el modelo de participación masculino implica libertad de tiempo y acción para dedicarse al mercado; por tanto, queda poco espacio para actividades relacionadas con el cuidado de las personas.

Movimiento feminista

"El feminismo es una forma de pensar y una manera de vivir". Simone de Beauvoir.

El movimiento feminista está integrado por mujeres feministas organizadas en torno a diversos colectivos, plataformas, asambleas y asociaciones de mujeres que tienen en común la conciencia de grupo oprimido por la ideología patriarcal. Tiene un carácter social, político, filosófico y reivindicativo que preconiza la igualdad de derechos de mujeres y hombres y la libertad para elegir el modelo de vida que desean seguir, más allá de estereotipos y roles sexistas que asignan a mujeres y hombres comportamientos, deseos y realidades.

A lo largo de la historia siempre han existido mujeres con una clara conciencia de las desigualdades a las que estaban sometidas por el simple hecho de ser mujeres. Pero es en torno al año 1788 cuando empieza a existir un movimiento organizado. En este año aparece "Cuadernos de quejas", escritos por mujeres que quieren cambiar aspectos de la sociedad. En 1791 se publica Los Derechos de la Mujer y de la Ciudadanía, de Olympia de Gouges en el que se pide la abolición del matrimonio y su sustitución por un "contrato social" entre mujeres y hombres y la paridad de derechos. Desde este momento se suceden las reivindicaciones de todo tipo. En 1792 se publica Vindicación de los derechos de la mujer, de Mary Vollstonecraft, reivindicando el derecho al trabajo, a la educación, a la emancipación económica, a la paridad de modales. La "Declaración de Sentimientos", de Séneca Falls, firmada por 68 mujeres y 32 hombres, se pronunciaba por la igualdad de derechos sobre la propiedad, de salario en el trabajo, de derecho sobre la custodia de las hijas e hijos, para suscribir contratos y para votar. La reivindicación de las mujeres por el derecho al voto, principio básico en cualquier sociedad democrática, abarca desde el siglo XIX hasta bien entrado el siglo XX. Durante este período, miles de mujeres en Europa y América utilizaron su imaginación, su voluntad, sus fuerzas y a veces su vida para conquistar un derecho que ahora se considera fundamental, el derecho a elegir libremente a las personas que representan sus intereses.



El movimiento feminista actual es heredero de todas estas mujeres y de muchas otras que en todo el mundo luchan, ahora mismo, por una sociedad más justa, para mujeres y hombres. En España, los orígenes se remontan a 1960, en torno a reivindicaciones bien concretas: el derecho al divorcio, la supresión de la pena de adulterio, los centros de planificación familiar, las discriminaciones salariales, etc. Con el lema de "lo personal es político", se forman grupos de reflexión en torno a temas de la vida cotidiana con gran carácter ideológico, las relaciones personales, la sexualidad, igualdad legal, etc. En la actualidad no puede hablarse de un sólo movimiento feminista, sino de la suma de diferentes corrientes y tendencias que abordan desde diversas perspectivas su lucha por una sociedad en equidad.

N

Normativa en materia de igualdad de trato y de oportunidades

Conjunto de normas específicas y fragmentos de normas, dirigidas a facilitar la eliminación de obstáculos para un pleno desarrollo e incorporación social de las mujeres a todos los ámbitos.

Este tipo de normativa existe tanto en el contexto comunitario, cuyo origen lo encontramos en el art. 119 del Tratado de Roma (principio de igualdad retributiva) y que se ha desarrollado en diferentes directivas y otros actos normativos, como en los cuerpos legales nacionales. En cada una de las legislaciones nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea, el principio de no discriminación por razón de sexo lo encontramos en los textos constitucionales que se han desarrollado en diferentes normas que regulan específicamente aspectos relacionados con la realidad de las mujeres. Por ejemplo, en la legislación laboral existen medidas específicas para el fomento del empleo de las mujeres o la regulación en el ámbito laboral y de la atención sanitaria de la maternidad.

O

Organismos para la igualdad

Son entidades que promueven políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Su finalidad es impulsar y garantizar condiciones que posibiliten la igualdad real de las mujeres en todos sus ámbitos de la sociedad. Para lograr una mayor y mejor vertebración de las actuaciones, existen en España entidades que ponen en marcha y



desarrollan estas políticas como el Instituto de la Mujer, los Organismos para la igualdad en cada Comunidad Autónoma y las Concejalías de la Mujer de los Ayuntamientos coordinadas a través del Área de la Mujer de la Federación Española de Municipios y Provincias.

P

Participación equilibrada de mujeres y hombres

Reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre el 40% y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres.

Patriarcado

Literalmente significa "gobierno de los padres" pero las interpretaciones críticas desde el feminismo se refieren a él como un sistema u organización social de dominación masculina sobre las mujeres que ha ido adoptando distintas formas a lo largo de la historia. Alicia Puleo distingue entre patriarcados de coerción "los que estipulan por medio de leyes o normas consuetudinarias sancionadoras con la violencia aquello que está permitido y prohibido a las mujeres" y los patriarcados de consentimiento, donde seda la igualdad formal ante la ley, y que define como " los occidentales contemporáneos que incitan a los roles sexuales a través de imágenes atractivas y poderosos mitos vehiculados en gran parte por los medios de comunicación". Desde el feminismo de la diferencia sexual se ha postulado recientemente, sin embargo, que el patriarcado ya ha terminado en tanto que ya no significa nada para las mujeres. El grupo de mujeres de la librería de Milán escribe al respecto lo siguiente: "descubierto y denunciado por éstas, las mujeres ya no le dan su crédito; como prueba de ello se puede observar cómo hoy las mujeres deciden sus destinos, sus opciones y determinan sus obligaciones.

Perspectiva de género

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados en una política. (Guía Europa perspectiva de género).

Planes de igualdad

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (LOIEMH, art. 46.1).



Surgen en la Unión Europea para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres. También se denominaban Plan de Igualdad de oportunidades. Tanto el Estado como las comunidades autónomas los han aprobado. Pueden ser de carácter general para todas las políticas del Estado, la Unión Europea o las Comunidades Autónomas, o también para las empresas y administraciones públicas.

Políticas de igualdad de oportunidades

En España, el principio de igualdad se recoge en el artículo 14 de la Constitución Española de 1978: "Todos los españoles son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza o sexo".

Sin embargo, las mujeres y hombres han ido construyendo su realidad a partir de normas culturales basadas en el predominio de los hombres sobre las mujeres, predominio de valores, de jerarquías, de significantes. Esta sociedad basada en el "modelo patriarcal", ha ido atribuyendo espacios de actuación diferentes en función del sexo de las personas. En esta realidad, la estricta aplicación de la igualdad legal sólo contribuye a seguir produciendo y reproduciendo desigualdades; tratar por igual las desigualdades sólo ayuda a perpetuarlas y a legalizarlas.

Las vivencias de las mujeres, y sus constantes luchas reivindicativas obligan a los poderes públicos a adoptar medidas que permitan tratar de manera más favorable a colectivos que todavía soportan diferentes tipos de discriminación. De esta forma se acuña el Principio de Igualdad de Oportunidades. Igualdad de oportunidades significa garantizar que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política, participación social, de toma de decisiones...) y actividades (educación, formación, empleo...) sobre bases de igualdad.

Las Políticas de igualdad de oportunidades son aquellas que incorporan la perspectiva de género en la planificación, desarrollo y evaluación de las políticas generales en materia de educación, salud, empleo, participación, urbanismo, etc.

Principio de no discriminación

Son varias las normas internacionales que proclaman el principio de no discriminación por razón de sexo. La Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, contiene una declaración genérica de igualdad, sin distinción de sexo. El Convenio europeo para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, de 4 de noviembre de 1950, proclama el principio de igualdad en el goce de los derechos y libertades reconocidas, sin distinción por razón de sexo. El Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea, de 25 de marzo de 1957, en su artículo 119 aborda explícitamente "la igualdad de retribución entre trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo".



La Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, celebrada en diciembre de 1979 y organizada por Naciones Unidas, define la discriminación contra las mujeres como: "Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, con independencia de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y de la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, sociales, cultural y civil o en cualquier otra esfera".

En España, el principio de igualdad se recoge en el artículo 14 de la Constitución Española de 1978.

Privilegio

Serie de ventajas de las que disfruta una persona (en la mayoría de los casos de nacimiento) de las que habitualmente ni siquiera es plenamente consciente de poseer. Una persona que pertenece al grupo privilegiado no tiene por qué ser necesariamente perjudicial para un grupo oprimido de manera individual (puede no ser machista, clasista, racista ni homófobo) pero es muy probable que, sin ni siquiera sospecharlo, forme parte del problema general.

El privilegio es un concepto variable y en ocasiones puedes formar parte de un grupo oprimido y al mismo tiempo de un grupo opresor. Por ejemplo: si eres una mujer blanca de clase media y heterosexual, es probable que el machismo te oprima, pero debes asumir que eres una persona privilegiada en cuanto a raza, sexualidad y clase social.

R

Roles de género

Roles, o papeles desempeñados por hombres y mujeres, en virtud de un proceso de aprendizaje denominado socialización que se desarrolla a lo largo de toda la biografía. Que cuenta con agentes –la familia, el colegio, el grupo de pares, el trabajo, los medios de comunicación- así como los dispositivos de los que sirve para hacerlo eficaz: los juegos infantiles, las representaciones de los cuentos, las sanciones y recompensas, así como las expectativas que se reservan para niños y niñas respecto a su futuro personal y profesional. Una diferencia clave en los roles genéricos estriba en marcar la responsabilidad de la conciliación de ambos espacios –familiar y laboral- sólo a un género el femenino: la doble jornada, o el cuidado de personas dependientes.



S

Segregación en el mercado laboral

Se refiere a la concentración de las mujeres en determinadas ocupaciones y/o familias profesionales que, generalmente, se caracterizan por tener condiciones de empleo poco satisfactorias, bajos salarios y pocas oportunidades de formación continua y adquisición de cualificaciones añadidas. Son, por tanto, empleos feminizados, fuente de desigualdades en el mercado laboral, ya que el valor asociado a ellos y su remuneración es menor. La segregación puede ser horizontal, cuando la concentración se produce en determinadas ocupaciones/familias profesionales; y vertical, cuando las mujeres se concentran en puestos de baja responsabilidad.

Sexismo

Teoría basada en la inferioridad del sexo femenino que viene determinada por las diferencias biológicas entre hombres y mujeres. La construcción de un orden simbólico en el que las mujeres son consideradas inferiores a los hombres implica una serie de comportamientos y actitudes estereotipados que conducen a la subordinación de un sexo con respecto al otro.

Algunas autoras establecen diferencias entre machismo y sexismo, ya que mientras el machismo es una actitud inconsciente en el sentido de que cuando a una persona con comportamientos machistas se le explica su actitud puede optar por abandonarlos- el sexismo representa una actitud consciente que propicia la dominación y subordinación del sexo femenino con respecto al masculino.

Socialización de género

Aprendizaje biográfico en relación con los modelos que se transmiten de generación en generación con respecto a cumplir con los roles masculinos y femeninos. Los agentes de socialización son la familia, la escuela, los grupos de iguales y el trabajo. La socialización diferencial de género supone adscribir a cada sujeto la responsabilidad a desarrollar en su papel social. La responsabilidad masculina estará ligada al ámbito productivo, mientras que la responsabilidad femenina tendrá en el cuidado y el ámbito reproductivo su punto de referencia.

Sororidad

Se trata probablemente del término que con más fuerza han propagado y mimado las feministas en los últimos años. Proviene del latín "soror", "hermana" y alude a la hermandad entre mujeres. Se utiliza para referirse a la relación de apoyo y unión, contrarrestando uno



de los estereotipos más arraigados, de que las mujeres son las peores enemigas de otras mujeres. Nada más lejos de la realidad. El movimiento feminista se creó y pervive como una red de relaciones entre mujeres.

Sistema sexo-género

Sistema sociocultural por el que se asocia al sexo reproductivo un conjunto de valores, creencias y actitudes. En occidente a una mujer se le asocian conceptos como sensibilidad, dulzura, belleza, espacio interior, altruismo, paciencia, familia, etc. y estas características son asumidas como naturales por la sociedad. De forma opuesta y complementaria se adjudica al hombre las características de proveedor, conquistador, cazador, agresivo, dueño del espacio público, etc. Desde ahí se construye una relación simbólica desigual de la mujer privada y débil y el hombre público y fuerte en un juego de sometimiento-dominación.

Mientras el sexo hace referencia a la diferencia biológica existente entre dos individuos, el género es una construcción socio-cultural, que define características emocionales, intelectuales y de comportamiento por el hecho de pertenecer a alguno de los dos géneros: masculino o femenino. El proceso de socialización (aprendizaje de patrones culturales y sociales que permiten integrarse en un grupo social) es diferente según el sexo, asignando modelos (culturales y sociales) diferentes para las mujeres y para los hombres, en función de lo tradicionalmente establecido para unos y para otros; en función, en definitiva, de modelos impuestos.

Según Seyla Benhabib, es el modo esencial en que la realidad social se organiza, se divide simbólicamente y se vive experimentalmente.

Suelo pegajoso

Fuerza que mantiene a las mujeres atrapadas en la base de la pirámide económica mediante tareas como el trabajo maternal, el trabajo conyugal y el trabajo doméstico impidiéndolas realizarse fuera del hogar puesto la sociedad hace creer a las mujeres que son las principales responsables del cuidado. El mecanismo principal para "pegar a las mujeres al suelo" es utilizar la carga de la culpa.

T

Techo de Cristal

Es una barrera invisible que se encuentran las mujeres en un momento determinado en su desarrollo profesional, de modo que una vez llegado a este punto muy pocas mujeres



franquean dicha barrera, estancando la mayoría su carrera profesional. Las causas de este estancamiento provienen en su mayor parte de los prejuicios empresariales sobre la capacidad de las mujeres para desempeñar puestos de responsabilidad, así como sobre su disponibilidad laboral ligada a la maternidad y a las responsabilidades familiares y domésticas, actividades que suelen coincidir con las fases de itinerario profesional ligadas a la promoción profesional.

Transfobia

Odio e intolerancia hacia las personas trans y la diversidad de género y creencia social de que la forma de identidad y expresión de una persona debe corresponder a su sexo biológico.

Transversalidad

Integrar la perspectiva de género en el conjunto de políticas. Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen supervisen y evalúen.

V

Violencia ambiental

Supone el ejercicio de cualquier acto consistente en destruir el entorno de la mujer, como romper, esconder, tirar objetos de alta estima para la mujer, no respetar su correo, maltratar a sus animales o mascotas, etc.

Violencia de Género

Según el artículo 1 de la L.O 1/2004, se trata de la "violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia."

Desde 2014 incluye a los hijos y las hijas de las mujeres víctimas de Violencia de Género.



Violencia cultural o simbólica

Es toda manifestación que justifica, legitima y hace posible que exista la violencia directa y la violencia estructural porque supone que dichas manifestaciones son consideradas justas, necesarias e inevitables dentro del sistema patriarcal. Esta violencia se construye desde todos los ámbitos, mediante la emisión de mensajes, iconos o signos que transmiten y reproducen relaciones de dominación, desigualdad y discriminación que naturalizan o justifican la subordinación y la violencia contra las mujeres en la sociedad.

Violencia económica

Estos tienen lugar cuando el agresor controla todo lo referente al dinero de la mujer, independientemente de que ésta trabaje o no en el ámbito público. Supone cualquier conducta consistente en la privación intencionada y no justificada legalmente, de recursos para el bienestar de la mujer y de sus hijos e hijas o la discriminación en la disposición de los recursos compartidos en el ámbito familiar, en la convivencia de pareja o en las relaciones posteriores a la ruptura de la misma.

Violencia física

Este tipo de violencia comprende cualquier acto no accidental que implique el uso deliberado de la fuerza que provoque o pueda provocar una lesión, daño físico o dolor o enfermedad en la mujer, o la coloque en grave riesgo de padecerla.

Este tipo de violencia comprende actos como: golpes de diversa intensidad, con objetos o armas, empujones, patadas, puñetazos, bofetadas, golpes, pellizcos, mordeduras, quemaduras, cortes, intentos de estrangulamiento.

Violencia machista

Es la violencia que se ejerce contra las mujeres por el hecho de serlo. Si bien en muchos lugares del mundo los términos violencia de género y violencia machista suelen ser sinónimos, en España se suele usar este término para denominar cualquier violencia de un hombre contra una mujer por el simple hecho de ser mujer y no es necesario que exista una relación afectiva entre ellos. El Convenio de Estambul, ratificado por España en 2014, establece una larga lista de violencias machistas, entre las que están la violencia sexual, la trata de personas con fines de explotación sexual, el matrimonio infantil o la mutilación genital femenina, entre otras.

Violencia psíquica

Esta forma de violencia implica cualquier conducta intencionada y prolongada en el tiempo, que atenta contra la integridad psíquica y emocional de la mujer y contra su



dignidad como persona. Se da cuando alguien adopta unas actitudes y palabras destinadas a denigrar o negar la manera de ser del otro, orientada a la desvalorización de las mujeres.

Como violencia psíquica se pueden definir comportamientos como: amenazas, el insulto, vejaciones, la humillación, los actos de intimidación, menospreciar sus capacidades intelectuales, el desprecio, la indiferencia afectiva, el aislamiento social, atacar su autoestima, criticar todo lo que hace o dice, la manipulación, el chantaje emocional, las amenazas, la coacción, los celos, el acoso, la denigración, el control, el abandono, ...

Violencia sexual

La violencia sexual implica cualquier conducta que conlleve un acto de naturaleza sexual realizado sin consentimiento de la mujer llevado a cabo a través de la fuerza y realizado desde una posición de poder o autoridad. Se produce cuando se fuerza a la mujer a mantener relaciones sexuales o se le obliga a realizar conductas sexuales en contra de su voluntad.

Violencia social

Supone el ejercicio de cualquier conducta encaminada a limitar los contactos sociales y familiares de la mujer, aislándola de su entorno y obstaculizando cualquier tipo de apoyo social.

Visibilización (ver invisibilidad)

Proceso de hacer visible lo invisible, de sacar a la luz e incorporar la historia y la vida de las mujeres a nuestra realidad y a la historia. La visibilización supone el reconocimiento y revalorización de la historia de las mujeres, de su papel en el mundo y en la vida, en definitiva, la idea de igualdad entre hombres y mujeres.



Bibliografía

Los conceptos expuestos anteriormente han sido obtenidos de:

- CRUZ ROJA. DOCUMENTO MARCO: Perspectiva de género y coeducación.
- MUJERES EN RED.

<http://mujeresenred.net/spip.php?article1301>

- LO 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Además, algunos de los términos que se han recogido, mayoritariamente los anglosajones, han sido obtenidos de artículos de prensa del Diario El Público, de BuzzFeed España y de Ecosfera:

<https://ecoosfera.com/conceptos-feministas-diccionario-feminismo-lenguaje/>

<https://www.buzzfeed.com/beatrizserranomolina/vocabulario-glosario-feminista-para-principiantes>

<https://www.publico.es/sociedad/feminismo-diccionario-feminista-miembros-atonitos-patriarcado-hombres-mujeres.html>

