

III PLÀ D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS ENTRE DONES
I HOMES DEL MUNICIPI DE DÉNIA

Concejalía
d'igualtat
Ajuntament de
Dénia

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ

2. MARC LEGISLATIU

Comentario [1]:

3. OBJECTIUS I EIXOS ESTRATÈGICS

4. ÀREES D'ACTUACIÓ

4.1 ÀREA DE SENSIBILITZACIÓ

4.2 ÀREA DE FORMACIÓ, OCUPACIÓ I ECONOMIA

Comentario [2]:

4.3 ÀREA DE FAMÍLIA, CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR I REPARTIMENT DE RESPONSABILITATS

4.4 ÀREA DE CULTURA, EDUCACIÓ, MITJANS DE COMUNICACIÓ, OCI I ESPORT

4.5 ÀREA DE PROMOCIÓ DE LA SALUT, BENESTAR I QUALITAT DE VIDA

4.6 ÀREA DE SERVICIS SOCIALS, PREVENCIÓ I ELIMINACIÓ DE LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE, I INCLUSIÓ SOCIAL

4.7 ÀREA DE MEDI AMBIENT I URBANISME

4.8 ÀREA DE PARTICIPACIÓ, COOPERACIÓ I ASSOCIACIONISME

5. CRONOGRAMA

6. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA

7. GLOSSARI

1. INTRODUCCIÓ

L'Ajuntament de Dénia desenrotlla una línia de treball contínua en la lluita real dels drets de les dones, i encara que s'ha avançat de forma considerable, a hores d'ara hi ha necessitats i situacions de desigualtat que s'evidencien en el dia a dia del municipi. Per tal motiu, la regidoria d'Igualtat, compromesa i impulsora de polítiques municipals que reduïsquen o eliminen les desigualtats detectades, impulsa el III PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS entre dones i homes DE DÉNIA (III PIO), com un procés participatiu.

L'esmentat PIO és un avanç i Dona continuïtat al I i II Pla Municipal d'Igualtat d'Oportunitats entre homes i dones (2005-2008 i 2009-2012 actualment prorrogat).

No hem d'obviar a determinades entitats i organismes que donen suport i valor al treball desenrotllat en els últims anys com són:

El Consell de les dones que actua com un òrgan consultiu i de participació sectorial, creat per l'Ajuntament de Dénia per a aquelles qüestions d'interès per a les dones de Dénia, i concretament per a aquelles competències i funcions que impliquen una millora del benestar social i de la qualitat de vida d'estes en el municipi.

Grup Artemis és un grup especialitzat de la policia local de Dénia l'Objectiu del qual és la lluita contra la violència de gènere dins del municipi.

Este III PIO suposa un clar avanç quant a la implicació del govern local en la consecució de mesures impulsores cap a la igualtat i el compliment de la legislació vigent, al mateix temps que inclou mesures innovadores de gènere que promouen la transversalitat de les polítiques d'igualtat.

L'elaboració, la seua posada en marxa, seguiment i avaluació del pla d'igualtat es planteja davall els següents eixos estratègics:

1. IMPLICACIÓ CIUTADANA. Conscienciar i implicar els actors socials, municipals, i a la ciutadania de la ciutat de Dénia, en la participació de les polítiques públiques municipals d'igualtat.
2. DIVERSITAT DE GÈNERES I INTERSECCIONALITAT. Atenció a la diversitat i a les situacions socials de desigualtat i vulnerabilitat social que existixen dins del municipi.
3. LLUITA CONTRA LA VIOLÈNCIA MASCLISTA. Eradicar la violència contra les dones (violència de gènere) i altres violències com l'homofòbia, transfòbia i la resta de violències relacionades amb una construcció social desigual.

Comentario [3]:

Comentario [4]:

Comentario [5]:

4. ENFOCAMENT DE GÈNERE EN TOTS ELS ÀMBITS. Apostar per la implementació de l'enfocament de gènere com a ferramenta en la planificació municipal.

Comentario [6]:

5. DESIGUALTAT DE LES DONES. Treballar per l'eliminació de les situacions de desigualtat que patixen les dones pel fet de ser dones.

6. MASCULINITATS. Apostar per un nou enfocament sobre masculinitats i coresponsabilitat en totes les esferes de la vida.

El III PIO estableix un calendari per a la posada en pràctica dels Objectius proposats durant el període de quatre anys, començant a l'octubre de 2016 fins a octubre de 2020.

A l'octubre de 2018 es realitzarà una avaluació intermèdia del III PIO, amb l'objectiu de mesurar el compliment del mateix, per finalitzar a 2020 amb una avaluació final dels resultats obtinguts per les actuacions posades en marxa. Esta avaluació final donarà les pautes que s'ha de seguir per poder confeccionar el següent PIO amb un clar diagnòstic de la situació, per açò és necessari seguir i avançar en els Objectius proposats per poder mesurar amb rigor el compliment del III PIO, partint del fet que este, com a instrument de treball, no és circumstancial i temporal, sinó al contrari, necessari i permanent. En cas de demora de l'avaluació i definició del nou PIO, continuaran en vigència les presents mesures fins que es produïska l'avaluació i aprovació del nou pla.

Comentario [7]:

2. MARC LEGISLATIU

Comentario [8]:

Al llarg dels anys i des de diferents organismes a escala mundial, s'han impulsat estratègies per eliminar qualsevol tipus de desigualtat entre dones i homes. Estes estratègies s'han traduït en textos normatius, posteriorment materialitzades per mitjà de la implementació de polítiques públiques en matèria d'igualtat perquè tinguen el seu reflex en l'àmbit privat.

Ens referim al context en què s'emmarquen les principals directrius existents en l'àmbit internacional, europeu, nacional i autonòmic, que s'han anat adaptant a les noves realitats socials, per a l'eradicació de totes maneres de discriminació per raó de gènere.

Comentario [9]:

Àmbit internacional

A partir de la Declaració Universal de Drets Humans, adoptada en 1948, es comença a treballar sota el principi següent:

“Tots els sers humans naixen lliures i en igualtat de dignitat i drets”.
Declaració Universal de Drets Humans (Art 1)

Comentario [10]:

La Comissió de la Condició Jurídica i Social de la Dona (CSW) creada en 1946, va aconseguir que l'Assemblea General de l'ONU adoptara una sèrie de Convencions relacionades amb els drets polítics de les dones. L'any 1975 es va declarar Any Internacional de la Dona, i el Decenni de les nacions Unides de la Dona va començar en 1976 i va acabar en 1985. Durant este temps es van celebrar quatre Conferències Mundials convocades per l'ONU amb una gran importància per al desenrotllament de polítiques d'igualtat i l'aplicació del principi d'igualtat de tracte i no discriminació. Són les següents:

- o I Conferència Mundial Mèxic (1975)
- o II Conferència Mundial Copenhaguen (1980)
- o III Conferència Mundial de Nairobi (1985)
- o IV Conferència Mundial de Beijing (1995)

De totes les Conferències, la de Beijing de 1995, va ser la que va tenir el impacte més gran a Espanya pel nivell de participació social, per la preparació prèvia que es va fer al país i perquè Espanya presidia, llavors, la Unió Europea. A partir d'esta conferència es posa en relleu que la situació de la dona és un tema en què s'ha d'implicar la societat a tots els nivells i en totes les etapes. A més es considera, per primera

Comentario [11]:

vegada, que el seu tractament no pot ser sectorial, sinó que ha d'integrar-se en el conjunt de les polítiques (estratègia de mainstreaming o transversalitat de gènere).

Comentario [12]:

Àmbit europeu

Actualment es troba previst en els articles 2 i 3 del Tractat de la Unió Europea, en els articles 8, 153 i 157 del Tractat de Funcionament de la UE i en els articles 21 i 23 de la Carta dels Drets Fonamentals. Traslladar les Directives comunitàries va donar un impuls a les polítiques públiques de gènere del nostre país. De manera que no sols es va protegir l'establiment del dret a la igualtat, sinó també es van transformar i es van modernitzar fonamentalment les polítiques d'ocupació, en imprimir-los una nova forma de concebre les dones com a treballadores i a les empreses com a agents econòmics.

L'any 2010, en commemoració dels 15 anys de la Conferència de Beijing i del 30é Aniversari de la Convenció de les nacions Unides sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació contra la dona, la Comissió Europea va adoptar al març de 2010, la Carta de la Dona, renovant així el seu compromís per la igualtat de gènere i insistint en la transversalitat en totes les polítiques.

Àmbit nacional

La Constitució consagra en el seu art 14, entre altres el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe. A més l'article 9.2, estableix l'obligació dels poders públics de "promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que impedisquen o dificulten la seua plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social".

Comentario [13]:

En l'àmbit laboral, la Constitució **també** estableix el dret d'accedir al treball en condicions d'igualtat, prohibint qualsevol tipus de discriminació de gènere, tal com ho dicta l'article 35: "Tots els espanyols tenen el deure de treballar i el dret al treball i a una remuneració suficient per satisfer les seues necessitats i les de les seues famílies, sense que en cap cas pugui fer-se cap tipus de discriminació".

Comentario [14]:

És de remarcar la creació de l'Institut de la Dona, per Llei 16/1983, de 24 d'octubre, amb la finalitat primordial, en compliment i desenrotllament dels principis constitucionals arrellegats en els articles 9.2 i 14, de promoure i fomentar les condicions que possibiliten la igualtat social d'ambdós sexes i la participació de les dones en la vida política, cultural, econòmica i social. Les seues polítiques, dutes a terme a través dels successius Plans d'Igualtat, han estat sempre encaminades a eliminar les diferències per raons de sexe i a afavorir que les dones no foren discriminades en la societat.

Comentario [15]:

Comentario [16]:

Diverses han sigut les normes que s'han elaborat i adoptat des de la proclamació de la Constitució, fonamentalment en els àmbits civil, penal i laboral, introduint la igualtat de

tracte en les relacions familiars i laborals. Tal és el cas de la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

Destaca la Llei **Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes (LOIEMH)**, ja que la seua entrada en vigor va suposar un major impuls al principi de transversalitat projectat així des de l'empara legal cap a diferents esferes de la vida social, artística, personal i laboral de les dones. La Llei combina estratègies preventives, dirigides a evitar les conductes discriminatòries, amb el compromís de desenrotllar polítiques actives, tant tutelars com promocionals que permeten fer efectiu el desplegament del principi d'igualtat.

La seua aplicació requerix un Pla Estratègic que concrete els Objectius, àmbits i mesures d'actuació en què els poders públics han de centrar les seues accions (Art. 17 de la LOIEMH). Així van veure la llum el Pla Estratègic d'Igualtat d'Oportunitats (PIO) 2008-2011 i recentment el PIO per als anys 2014-2016. La coordinació entre els distints nivells de les Administracions Públiques (general, autonòmica i local) i els distints estaments socials fa necessari, així mateix, l'elaboració del dit Pla Estratègic.

Àmbit autonòmic

La configuració de l'estat espanyol amb les seues diferents Autonomies comporta que siguen diversos els nivells legislatius i executius (estatal, autonòmic- provincial i local) que hagen de projectar i desenrotllar polítiques de promoció de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

A la Comunitat Valenciana és d'obligada referència la Llei **9/2003, de 2 d'Abril, per a la igualtat entre dones i homes**. En ella s'establix que, tal com ho dicta la Constitució Espanyola, a l'article 2, correspon a les comunitats autònomes, en este cas a la Generalitat Valenciana, promoure les condicions perquè la igualtat de la ciutadania i els grups en què s'integren, siguen reals i efectives i eliminar els obstacles que impediexen o dificulten la seua plenitud. A més a l'art 31.26 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, li atribueix competència exclusiva sobre la promoció de la dona.

Comentario [17]:

Comentario [18]:

3. OBJECTIUS I EIXOS ESTRATÈGICS

Els Objectius del III PIO quedaran fixats al voltant de 7 eixos estratègics de caràcter transversal que definiran, com el seu nom indica, l'estratègia que s'ha de seguir, permetent desenvolupar així els Objectius específics, els seus indicadors i les actuacions necessàries per al desenrotllament del Pla. Així doncs, els eixos estratègics i Objectius són els següents:

1. IMPLICACIÓ CIUTADANA.

Conscienciar i implicar els actors socials, municipals, i a la ciutadania de Dénia, en la participació de les polítiques públiques d'igualtat.

Este objectiu vol fomentar la implicació de cada un dels sectors que es connecten dins de l'àmbit municipal en pro de la igualtat (des de la ciutadania fins al mateix Ajuntament). És necessari apostar per una major participació en les accions i en les propostes per impulsar una major sensibilització de la societat. La millora social passa per un canvi en les polítiques públiques, però també per un canvi individual. Açò significa que cada acció, cada persona implicada, cada proposta que duga a terme la ciutadania en singular o el conglomerat empresarial, la xarxa associativa, i els servicis municipals, posseirà un potencial de canvi pertinent pel qual treballar.

Comentario [19]:

En este sentit es posa damunt de la taula la necessitat de dissenyar i impulsar mesures, ferramentes, espais i accions polítiques que siguen capaços de sumar i escoltar, generant un *feedback* davant les accions que es vagen proposant arran del Pla d'Igualtat. D'esta manera, és necessari generar un procés transversal i participatiu adaptat a les necessitats, les circumstàncies i característiques particulars del municipi de Dénia, implicant tots els actors socials que componen i organitzen la seua societat.

Comentario [20]:

- Sensibilitzar la població de les problemàtiques de gènere.
- Fomentar i impulsar sinergies dins de la xarxa associativa que treballen en l'àmbit de la igualtat.
- Replantejar, promocionar i acostar a la ciutadania formes de participació davant de les polítiques d'igualtat de gènere, incorporant noves ferramentes i nous models d'acció i conciliació entre la ciutadania i l'administració local.
- Generar espais o ferramentes d'escolta municipal sobre millores i problemàtiques en relació amb els temes de gènere.
- Promoure i millorar la difusió del III Pla d'Igualtat d'Oportunitats Municipal entre dones i homes, durant i després (actuacions, avaluació, avanços, resultats) de la seua vigència.

Comentario [21]:

2. DIVERSITAT DE GÈNERES I INTERSECCIONALITAT.

Atenció a la diversitat i a les situacions socials de desigualtat i vulnerabilitat social que existixen dins municipi.

Les característiques demogràfiques, culturals i socials actuals de la ciutat de Dénia mostren un escenari canviant, multidimensional i divers. La crisi econòmica iniciada en 2008, els canvis en les tipologies de família, els moviments migratoris, les noves formes de relació sentimental o una piràmide de població envellida, fan que es pose en relleu la necessitat d'abordar una societat canviant en tota la seua realitat. D'esta manera, hem d'anotar que s'està evidenciant per tot el territori nacional una agudització de situacions de vulnerabilitat de la dona davant de la diversitat d'impactes que reben, no sols per partir d'una situació moltes vegades de desigualtat i discriminació pel mer fet de ser dona, sinó també per l'encreuament d'altres situacions de desigualtat com pot ser l'ètnia o procedència, l'edat, la falta de coresponsabilitat o suport davant de l'estructura familiar, la precarietat laboral o l'orientació sexual.

Així doncs, és necessari marcar com a eix estratègic la interseccionalitat, entenent la mateixa com l'encreuament de situacions de discriminació i vulnerabilitat social que es produïxen per raó de gènere, ètnia, classe social o orientació sexual. Realitats com les situacions de discriminació i vulnerabilitat que patix una dona pel mer fet de ser dona, no és el mateix que el que una dona migrant pot patir situacions de vulnerabilitat i discriminació per partida doble: per raó de gènere (dona) i per raó d'ètnia (com a migrant). D'esta manera, la multiplicitat de situacions de desigualtat fa més complex l'abordatge de la realitat social del municipi de Dénia.

A més, cal anotar que les esmentades situacions tan diverses i multicausals s'han agreujat amb la crisi per l'augment de responsabilitats laborals i familiars davant de la caiguda d'ingressos i l'increment de les problemàtiques sorgides amb la vivenda, la criança, la salut, la dependència o les mateixes relacions familiars.

En este sentit, és necessari prendre mesures davant del dit palmito de possibilitats, treballant per una atenció i conscienciació efectiva de la diversitat. És necessari dissenyar i impulsar mesures i accions polítiques que puguen prevenir, sensibilitzar o reduir els efectes negatius que sorgixen davant de les diferents situacions de desigualtat, tant en homes com en dones, pel mer fet de ser diferents.

Comentario [22]:

Comentario [23]:

- Generar sinergies amb el conjunt d'agents socials i polítics implicats per treballar transversalment amb l'objectiu de millorar les situacions socials i polítiques de desigualtat.
- Treballar per la conscienciació, sensibilització i prevenció de les violències homofòbiques, transgènere i altres derivades de l'exclusió social.
- Aprofundir en el coneixement de les desigualtats i les situacions de risc que afecten especialment les dones i als sectors de major vulnerabilitat social.
- Fomentar una mirada interseccional en els recursos d'atenció ciutadana i l'administració pública per abordar les problemàtiques amb més profunditat.
- Construir mecanismes interdepartamentals des d'on abordar les distintes problemàtiques que van apareixent, donant resposta a les necessitats que es van plantejant davant dels nous processos d'exclusió i vulnerabilitat social per qüestions de gènere.

Comentario [24]:

Comentario [25]:

3. LLUITA CONTRA LA VIOLÈNCIA MASCLISTA.

Eradicar la violència contra les dones (violència de gènere) i altres violències com l'homofòbia, transfòbia, i la resta de violències relacionades amb la construcció social patriarcal.

Comentario [26]:

La lluita contra la violència de gènere i l'atenció a les dones que es troben en situacions de violència és durant els últims anys una prioritat en l'àmbit municipal de la ciutat de Dénia. En este sentit, la ciutat compta amb una important estructura de servicis comunitaris i municipals d'atenció i prevenció contra la violència de gènere, com és el grup Artemis de la policia local els servicis socials.

A pesar d'això, el diagnòstic sobre la situació dels homes i les dones de la ciutat de Dénia indica que queda molt per fer. Les dades provincials evidencien les víctimes mortals però no visibilitzen el gran nombre de situacions d'agressió i abús per les quals continuen passant les dones. També remarcar l'augment de violència masclista que s'ha detectat en les xarxes socials, telèfons mòbils, on es consoliden situacions d'assetjament i agressió, no sols d'homes cap a dones, sinó davant de moltes situacions de desigualtat com pot ser la violència contra persones del col·lectiu de Lesbianes, Gais, Transsexuals i Bisexuals (LGTB) o les situacions de bullying, ciberassetjament o altres realitats de violència que es relaten en els Mitjans de comunicació i que acaben moltes vegades en assassinat o suïcidi.

Comentario [27]:

Comentario [28]:

Tot este tipus de violències s'emmarquen en la construcció social de la masculinitat i feminitat, no atenent a la diversitat, repudiant al/l'altre/a per ser diferent, no considerant-ho/a com un o una igual. Així doncs, és necessari continuar treballant i

Comentario [29]:

millorant en la lluita per eradicar la violència contra les dones però al seu torn contra les altres violències. Per aconseguir este objectiu proposem realitzar campanyes de sensibilització, treballant amb polítiques inclusives i dotar recursos per millorar la no-discriminació per gènere o orientació sexual.

- Realitzar accions de suport, millora, formació i capacitatció dirigides al personal que treballa, directament o indirectament, amb víctimes de violència de gènere.
- Aprofundir i investigar sobre les diferents situacions de vulnerabilitat i violència per raons de gènere desenrotllades en la ciutat de Dénia.
- Implantar la formació específica i transversal sobre diversitat, amb els professionals que treballen amb menors i adolescents, fomentant la coeducació i la sensibilització en les noves formes de relació.
- Promoure la prevenció, la sensibilització i l'acompanyament en el procés de recuperació de les dones víctimes i en situació de violència de gènere.
- Estudiar i implementar noves fórmules d'actuació en la lluita contra les violències masclistes.
- Incrementar l'atenció a dones, homes, menors i joves en situació de vulnerabilitat per violència masclista.

4. ENFOQUE DE GÈNERE EN TOTS ELS ÀMBITS.

Apostar per la implementació de l'enfocament de gènere com a ferramenta en la planificació municipal.

Este eix proposa centrar els objectius i les actuacions del III Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes registrant en les polítiques municipals l'enfocament de gènere de forma efectiva, real i transversal.

Per poder dur a terme les polítiques públiques d'igualtat en la ciutat de Dénia, és necessari desenrotllar ferramentes i metodologies que afavorisquen la implementació de l'impacte de gènere en tots els plans i accions municipals de manera transversal. És necessari que s'adopten mesures per les quals els informes en referència al gènere, es traduïsquen en pertinents i amb això en realitats. Cal apostar per la inclusió de polítiques públiques de gènere en cada un dels àmbits locals perquè desaparega la desigualtat real en què ens trobem.

Comentario [30]:

Comentario [31]:

Comentario [32]:

Comentario [33]:

- Promoure, fomentar i promocionar la transversalitat de gènere dins de la mateixa organització municipal.
- Establir noves ferramentes d'avaluació d'Impacte de Gènere en les polítiques municipals que es realitzen o es vagen a aplicar.
- Establir mesures per les quals tot avantprojecte municipal que s'elabore vaja acompanyat d'un informe adequat i eficaç sobre l'Impacte per raó de Gènere.
- Incorporar als plans estratègics municipals objectius encaminats a eliminar la bretxa de desigualtat.

5. DESIGUALTAT DE LES DONES.

Treballar per l'eliminació de les situacions de desigualtat de les dones.

El diagnòstic realitzat amb anterioritat a l'elaboració del III PIO, ens permet constatar la necessitat de no abandonar les línies que se n'han anat treballant al llarg dels dos plans d'igualtat anteriors. L'eliminació de la desigualtat femenina és un dels principals eixos estratègics que no hem d'abandonar en tant que la dita desigualtat és conseqüència de la societat androcèntrica i patriarcal en la qual vivim. Conceptes com la bretxa de gènere, la feminització de la pobresa, la pobresa oculta després de la dependència, la segregació horitzontal i vertical en l'àmbit laboral i les institucions són situacions de desigualtat que continuen vivint moltes dones a hores d'ara.

- Combatre les dificultats i les desigualtats que viuen les dones davant de l'accés a l'ocupació i la promoció laboral.
- Desenrotllar accions d'acompanyament i recursos per donar suport a famílies monomarentals (i monoparentals).
- Treballar per la salut de les dones de la ciutat de Dénia.
- Promoure l'existència i la participació i implicació política del lideratge femení en la ciutat com a forma de construir noves mirades cap a la igualtat.
- Cuidar la imatge i el llenguatge inclusiu i no discriminatori en l'acció social i municipal que es desenrotlle en la ciutat de Dénia.
- Impulsar i promocionar la participació política i social de les dones.

Comentario [34]:

Comentario [35]:

Comentario [36]:

Comentario [37]:

Comentario [38]:

Comentario [39]:

6. MASCULINITATS.

Apostar per un nou enfocament sobre masculinitats i coresponsabilitat en totes les facetes de la vida.

Les desigualtats de gènere són conseqüència de la construcció social i cultural d'allò que entenem com masculí i femení, generant que les dones siguin espentades a una situació de més dificultat d'accés social, públic, laboral, econòmic i/o polític. per millorar l'accés de les dones en tots els àmbits de la vida de forma equitativa, és necessari que els homes naveguen cap a nous contextos de coresponsabilitat, submergint-se i implicant-se en la criança, la paternitat, les cures, la dependència o les tasques de la llar com a espais fortament feminitzats i rebutjats per molts homes.

Açò fomentarà una descàrrega de treball i major temps disponible per a la dona, permetent així, la igualtat d'accés a espais de desenrotllament personal, social, polític o laboral en la mateixa societat.

Així doncs, és necessari continuar promovent noves polítiques inclusives per millorar la situació de la població per raó de gènere. Proposar línies d'actuació basades en una estratègia dual que combine mesures d'acció positiva i de transversalitat de gènere, fomentant la necessitat d'accés dels homes a situacions coresponsables dignes, igualitàries i en equitat. Apostar per accions de sensibilització i accions polítiques que afavorisquen la implicació dels homes en la criança, en la paternitat, en l'atenció a la dependència, en el repartiment laboral, per conciliar els desitjos de progrés personal de cada una de les persones integrants de la família.

Comentario [40]:

- Promoure la coresponsabilitat en el treball domèstic, la criança i l'atenció entre homes i dones.
- Impulsar masculinitats alternatives (noves masculinitats) no violentes, coresponsables i conscienciades amb noves formes de viure en igualtat i equitat.
- Promocionar des de l'administració mesures d'acció positiva que afavorisquen l'exercici masculí del treball domèstic, la criança, l'atenció a la dependència, i altres funcions socialment feminitzades.
- Sensibilitzar la població en general sobre la importància de l'exercici masculí en la lluita per la igualtat.
- Abordar des de la formació, sensibilització i coeducació en adolescents la prevenció de problemàtiques masculines com l'assetjament, la imposició sexual, la violència, el bullying i les relacions sentimentals de control.

Comentario [41]:

Comentario [42]:

Comentario [43]:

Comentario [44]:

4. ÀREES D'ACTUACIÓ

1. Àrea de Sensibilització

Objectiu General: Sensibilitzar el personal de l'Ajuntament i a la ciutadania en igualtat d'oportunitats.

Objectiu 1.1: Fomentar la implantació de la perspectiva de gènere en el funcionament de l'Ajuntament de Dénia.

ACCIONS:

1.1.1. Organitzar tallers per al personal de l'Ajuntament sobre la importància de l'ús del llenguatge no sexista en les Administracions Públiques.

1.1.2 Organitzar una xarrada sobre els conceptes de “segregació horitzontal” i “segregació vertical”.

1.1.3 Realitzar difusió sobre la filosofia, el contingut, seguiment i avaluació del III Pla municipal d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

1.1.4 Implicar a tots els departaments municipals per afavorir la contractació d'empreses que tinguen Pla d'Igualtat d'Oportunitats a través de la introducció d'una clàusula en el plec de condicions.

INDICADORS:

- Nre. de tallers sobre llenguatge no sexista realitzats.
- Nre. de xarrades sobre segregació horitzontal i vertical realitzades.
- Nre. de comunicacions sobre el III Pla municipal d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes realitzades.
- Introducció d'una clàusula en el plec de condicions per afavorir la contractació d'empreses que tinguen un Pla d'Igualtat d'Oportunitats.

Entitats Implicades:

Alcaldia, Regidoria d'Ocupació, Regidoria de Participació Ciutadana, Regidoria de Personal, Consell de les Dones, teixit empresarial i associatiu de Dénia.

Objectiu 1.2: Fomentar la participació ciutadana en la lluita contra les desigualtats de gènere.

ACCIONS:

1.2.1 Comunicar els continguts del III Pla municipal d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes del municipi de Dénia a tota la població, a través de la pàgina web de l'Ajuntament i de la premsa local.

1.2.2 Visibilitzar i publicitar els temes i accions que es promouen des del "Consell de les Dones".

1.2.3. Redactar un manifest expressant la voluntat de no discriminació i la llibertat de LGTB en el laboral, civil, social i econòmic.

INDICADORS:

- Nre. de publicacions sobre els continguts del III Pla municipal d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes del municipi de Dénia.
- Nre. de publicacions i visibilització sobre el "Consell de les Dones".
- Nre. de manifestos contra la discriminació LGTB realitzats.
- Identificació del grau de coneixements del pla i del Consell de les Dones per part de la població.

Entitats Implicades:

Alcaldia, Regidoria d'Ocupació, Regidoria de Participació Ciutadana, Regidoria de Personal, Regidoria d'Esports, Regidoria de Normalització Lingüística, Regidoria de Benestar Social, Regidoria de Sanitat, Consell de les Dones i teixit empresarial i associatiu de Dénia.

Objectiu 1.3: Conscienciar la població sobre la problemàtica de diferents discriminacions de gènere.

ACCIONS:

1.3.1 Organitzar tallers informatius sobre situacions de risc en la salut laboral, situacions discriminatòries, d'assetjament, abús o violència, en les que s'analitzen les seues causes i tractament des d'una perspectiva de gènere.

Comentario [45]:

1.3.2 Organitzar cicles de cine en què es tracten diferents discriminacions de gènere –la dona en la història, violència de gènere, diversitat sexual, nous models de masculinitats i de família, cine infantil per la igualtat i/o cine de dones–.

INDICADORS:

- Nre. de tallers informatius realitzats.
- Nre. de participants dels tallers.
- Nre. de pel·lícules projectades.
- Nre. de ciutadanes/vos que han acudit a cada pel·lícula.
- Valoració del cicle de cine per part dels i les participants.

Entitats Implicades:

Alcaldia, Regidoria de Benestar Social, Regidoria de Sanitat, Regidoria de Joventut, Regidoria de Participació Ciutadana, teixit empresarial i associatiu de Dénia, Consell de les Dones, Hospitals i Centres de Salut.

Objectiu 1.4: Sensibilitzar i visibilitzar la problemàtica de la violència masclista.

ACCIONS:

1.4.1. Organitzar xarrades informatives sobre els diferents tipus de violència, el mite de les denúncies falses i els protocols d'actuació i mecanismes de suport que existixen per als casos de violència de gènere.

1.4.2 Organitzar tallers formatius per a adolescents i mares / pares en què es mostren els perills de les xarxes socials i es fomenten les habilitats necessàries per utilitzar este tipus de xarxes.

INDICADORS:

- Nre. de xarrades informatives sobre tipus de violències realitzats.
- Nre. de participants de les xarrades.
- Nre. de tallers formatius sobre xarxes socials realitzats.
- Nre. de participants dels tallers.

- Percepció del professorat sobre actituds de l'alumnat al voltant de la violència de gènere.

Entitats Implicades:

Alcaldia, Regidoria de Benestar Social, Regidoria de Joventut, Regidoria de Participació Ciutadana, Regidoria d'Educació, Regidoria de Seguretat ciutadana, teixit empresarial i associatiu de Dénia, Consell de les Dones.

Objectiu 1.5: Conscienciar al sector privat sobre la importància que té la implantació de Plans i Mesures d'Igualtat en les empreses.

Comentario [46]:

ACCIONS:

1.5.1 Organitzar jornades formatives per al sector privat que valoren els Plans i les Mesures d'Igualtat en l'empresa, tant des d'una perspectiva jurídica com econòmica, explicant els beneficis que el lideratge femení pot generar en el context de l'economia globalitzada.

Comentario [47]:

1.5.2 Organitzar xarrades informatives destinades a empreses i/o sindicats, sobre el protocol d'actuació davant de situacions de discriminació per raó de sexe, diversitat sexual o abús sexual; així com la proposta de diferents accions per prevenir este tipus de discriminacions.

INDICADORS:

- Nre. de jornades formatives sobre Plans d'Igualtat en l'empresa realitzats.
- Nre. de participants de les jornades.
- Nre. de xarrades informatives sobre el protocol d'actuació en cas de discriminació per raó de sexe, diversitat sexual o abús sexual realitzades.
- Nre. de participants en les xarrades.

Comentario [48]:

Entitats Implicades:

Alcaldia, Regidoria de Participació Ciutadana, Regidoria de Joventut, Regidoria d'Ocupació, Regidoria d'Hisenda, teixit empresarial i associatiu de Dénia.

4.2. Àrea de formació, ocupació i economia.

Comentario [49]:

Objectiu General: Propiciar l'autonomia econòmica de les dones a través de la promoció d'una ocupació de qualitat.

Objectiu 2.1: Promoure la igualtat i no discriminació en l'àmbit laboral.

ACCIONS:

- 2.1.1 Realitzar una campanya de difusió dirigida a l'àmbit laboral i empresarial que promoga una imatge no sexista i un tracte adequat d'homes i de dones com a individus amb les mateixes capacitats i drets.
- 2.1.2 Organitzar unes jornades per visibilitzar els projectes i iniciatives i bones pràctiques que desenrotllen les empreses en pro a la igualtat d'oportunitats.
- 2.1.3 Difondre protocols i guies de bones pràctiques que orienten les actuacions empresarials per eliminar la segregació ocupacional per raó de sexe o orientació sexual.

INDICADORS:

- Nre. de campanyes de difusió executades
- Nre. de participants que assistixen a la jornada
- Nre. de protocols i guies de bones pràctiques difoses.
- Nivell de coneixements dels protocols i guies publicades.

Entitats implicades:

Regidoria de Benestar Social, Regidoria de Joventut, Regidoria d'Ocupació, teixit empresarial i associatiu de Dénia.

Objectiu 2.2: Promocionar l'autoocupació i l'emprenedoria social com a mitjà d'inserció en el mercat laboral.

ACCIONS:

- 2.2.1 Realitzar itineraris individualitzats que promoguen l'emprenedoria femenina.
- 2.2.2 Realitzar xarrades i cursos que ajuden a posar en marxa negocis innovadors.

INDICADORS:

- Nre. d'itineraris realitzats
- Nre. de xarrades i tallers realitzats
- Nre. de participants que acudixen a les xarrades o tallers.
- Identificació de barreres a l'hora d'emprendre una activitat empresarial per part de les dones.

Entitats implicades:

Regidoria de Benestar Social, Regidoria de Joventut, Regidoria d'Ocupació, teixit empresarial i associatiu de Dénia.

Objectiu 2.3: Desenrotllar programes de formació i ocupació que permeten major accés, promoció i permanència de les dones en el mercat laboral.**ACCIONS:**

2.3.1 Impulsar la realització de cursos d'Autoconeixement i Desenrotllament Personal, Orientació Professional, Tècniques de Busca d'Ocupació, Auto Ocupació i Gestió d'Empreses, facilitant des dels servicis municipals el seguiment i suport tècnic necessari.

2.3.2 Realitzar una campanya de sensibilització on es visibilitze la labor del treball domèstic.

INDICADORS:

- Nre. de cursos realitzats
- Nre. de participants en els mateixos.
- Nre. de campanyes realitzades.
- Anàlisi de la qualitat dels cursos oferits.
- Grau de satisfacció dels i les participants.

Entitats implicades:

Regidoria de Benestar Social, Regidoria de Joventut, Regidoria d'Ocupació, Regidoria

de Modernització.

4.3. Àrea de família, conciliació de la vida laboral, personal i familiar i repartiment de responsabilitats.

Objectiu General: Promoure la coresponsabilitat per a una efectiva conciliació de la vida personal, laboral i familiar entre homes i dones.

Objectiu 3.1: Difondre, sensibilitzar i ampliar la xarxa de recursos de conciliació de la vida laboral, familiar i personal (VLFP) existents en la ciutat de Dénia.

ACCIONS:

- 3.1.1 Implicar i promocionar al teixit associatiu de la ciutat de Dénia, que s'encarregue de problemàtiques específiques de conciliació laboral, personal i familiar.

INDICADORS:

- Nre. d'associacions participants en les campanyes, activitats, reunions, etc. plantejades al llarg de l'aplicació del pla d'igualtat.
- Nre. d'accions de promoció de recursos i associacions implicades en la conciliació.

Entitats Implicades:

Alcaldia, Regidoria de Benestar Social, Regidoria d'Igualtat, Regidoria de Participació Ciutadana i teixit associatiu de Dénia.

Objectiu 3.2: Generar recursos i ajudes destinats a l'atenció a les famílies amb dificultats, impulsant ajudes per a les famílies monoparentals i la monomarentales de la ciutat de Dénia.

ACCIONS:

- 3.2.1 Equiparar les famílies monomarentales i monoparentals en les ajudes municipals de conciliació familiar, laboral i personal amb les que reben les famílies nombroses.

- 3.2.2 Realitzar campanyes de sensibilització i informació sobre la realitat de les famílies i nous models de família.

- 3.2.3 Facilitar la participació activa de mares i pares en les activitats organitzades per

Comentario [50]:

Comentario [51]:

la Regidoria d'Igualtat.

INDICADORS:

- Nre. de recursos i accions destinades a ajudes de famílies monomarentales i monoparentals respecte a famílies nombroses.
- Nre. de famílies que s'acullen als dits recursos.
- Nre. de tallers sobre diversitat familiar realitzats.
- Nre. associacions, col·lectius o entitats que han participat en les campanyes.
- Nre. de sessions realitzades amb suport a pares i mares.
- Identificació de necessitats no cobertes de famílies monoparentals i monomarentals.

Comentario [52]:

Entitats Implicades:

Regidoria de Benestar Social, Regidoria d'Igualtat, Regidoria d'Hisenda, i teixit empresarial i associatiu de Dénia.

Objectiu 3.3: Promocionar la coresponsabilitat domèstica i familiar.

ACCIONS:

- 3.3.1 Realitzar accions de promoció de la coresponsabilitat en l'àmbit domèstic, les cures, la dependència, la criança i l'educació.
- 3.3.2 Realitzar una campanya de formació i sensibilització en masculinitats alternatives (noves masculinitats), noves formes de família i coresponsabilitat (en col·legis, associacions, activitats municipals, etc.).

INDICADORS:

- Nre. d'accions sobre coresponsabilitat realitzades i Nre. de participants en les mateixes.
- Nre. d'associacions, col·lectius o entitats que han participat en les accions.
- Participació i demanda dels cursos de formació plantejats.
- Nre. de tallers i participació d'homes i dones en els mateixos sobre noves masculinitats, noves formes de família, etc.
- Avaluació de tallers i programes formatius sobre coresponsabilitat i noves masculinitats per part dels i les assistents als mateixos.

Entitats Implicades:

Regidoria Benestar Social, Regidoria d'Ocupació, Regidoria de Modernització, i teixit empresarial i associatiu de Dénia.

Objectiu 3.4: Impulsar ajudes a cura de dependents per reduir les dificultats que tenen les dones cuidadores per conciliar la VLFP.

ACCIONS:

- 3.4.1 Impulsar des de l'Ajuntament programes de suport a la tercera edat per a la millora davant de les dificultats que tenen les dones cuidadores per conciliar la VLFP.
- 3.4.2 Proposar als centres educatius, la introducció del tema "l'atenció equitativa dels fills i l'atenció a dependents majors i menors d'edat en la llar", en les escoles de pares i mares.
- 3.4.3 Augmentar l'atenció del SAD en la ciutat de Dénia.

INDICADORS:

- Nre. d'accions o propostes impulsades des de l'ajuntament o la xarxa associativa, etc. per al suport a la tercera edat.
- Nre. de dones que s'acullen als dits recursos, accions o propostes plantejades des de l'ajuntament o la xarxa associativa.

Comentario [53]:

Comentario [54]:

- Nre. d'espais i recursos creats per al dit fi.
- Nre. d'accions o propostes impulsades per a la introducció del tema en l'escola de pares.
- Nre. de centres escolars que introduïxen el tema.
- Nre. persones assistents a les escoles de pares i mares.
- Nre. de professionals destinats en el SAD respecte anys anteriors.
- Nre. d'atencions realitzades, peticions i llista d'espera SAD.
- Avaluació dels recursos de suport a les persones cuidadores de famílies dependents per part dels i les usuaris i usuàries.

Comentario [55]:

Comentario [56]:

Entitats Implicades:

Regidoria Benestar Social, Regidoria de Sanitat, Regidoria del Major, Regidoria de Tapis, Centres educatius.

Objectiu 3.5: Implicar i promocionar propostes dins del món empresarial davant d'iniciatives de conciliació de la vida familiar.

Comentario [57]:

ACCIONS:

- 3.5.1 Implicar a les empreses del municipi de Dénia dedicades a la conciliació (guarderies, centres de dia, escoles, etc.) per millorar l'accés de la ciutadania amb dificultats econòmiques als dits recursos.
- 3.5.2 Impulsar els I Premis empresarials de conciliació laboral i familiar en la ciutat de Dénia.

Comentario [58]:

INDICADORS:

- Nre. d'empreses participants en els premis.
- Nre. d'accions plantejades per les empreses participants per a una millor conciliació de la VLFP.

- Nre. d'ajudes destinades per millorar l'accés de la ciutadania amb dificultat econòmica a recursos de conciliació.
- Nre. de persones beneficiàries de les ajudes.

Entitats Implicades:

Alcaldia, Regidoria de Benestar Social, Regidoria de Comerç, Consell de les Dones, Mercat Municipal, teixit empresarial i associatiu de Dénia.

4.4. Àrea de cultura, educació, Mitjans de comunicació, oci i esport.

Objectiu General: Promoure de manera transversal una cultura basada en la igualtat efectiva entre homes i dones.

Objectiu 4.1: Visibilitzar a les dones científiques, escriptores i artistes, del passat i del present.

Comentario [59]:

ACCIONS:

4.1.1.- Organitzar exposicions en els diferents centres culturals de la ciutat sobre el paper de la dona al llarg de la història.

INDICADORS:

- Nre. d'exposicions realitzades.
- Nivell d'implicació de la ciutadania en l'assistència a les esmentades activitats.
- Nre. de dones visibilitzades.

Entitats implicades:

Regidories de Benestar Social, Regidoria de joventut, Regidoria de Cultura, xarxa d'associacions de dones i Consell de les Dones.

Objectiu 4.2: Fomentar l'ús de la perspectiva de gènere en l'oferta cultural, esportiva, educativa i Mitjans de comunicació del municipi.

ACCIONS

4.2.1 Organitzar tallers formatius sobre la importància i l'ús del llenguatge no sexista i la perspectiva de gènere, per als/les professionals de l'àrea de cultura, educació, Mitjans de comunicació locals i esports.

4.2.2 Establir un programa cultural de diversitat per orientació sexual entorn del 28 de juny.

INDICADORS:

- Nre. de tallers sobre llenguatge no sexista i/o perspectiva de gènere realitzats.
- Nre. de professionals que han participat en cada taller.
- Nre. d'accions culturals relacionades amb la diversitat sexual realitzades.
- Identificació dels perfils d'assistència als tallers formatius sobre la importància i ús del llenguatge no sexista i perspectiva de gènere.

Entitats implicades:

Regidories de Benestar Social, Regidoria de Joventut, Regidories de Cultura i Educació, Regidoria d'Esports.

Objectiu 4.3: Disminuir la bretxa digital entre dones i homes.

ACCIONS:

4.3.1.- Realitzar cursos sobre noves tecnologies, informàtica i/o xarxes socials per a dones, que disminuïsquen l'estat actual de la bretxa digital entre homes i dones i afavorisquen l'empoderament.

INDICADORS:

- Nre. de cursos realitzats.
- Nre. de dones participants.

Entitats implicades:

Regidories de Benestar Social, Regidoria de Joventut, Regidoria de Cultura, Regidoria d'Ocupació, Regidoria de Modernització, Associacions de dones i Consell de les Dones.

Objectiu 4.4: Fomentar la igualtat d'oportunitats a partir de l'educació.

ACCIONS:

4.4.1 Formar al professorat en temàtiques específiques relacionades en la perspectiva de gènere.

4.4.2 Impulsar i proporcionar en els col·legis i instituts activitats dedicades a temàtiques de gènere (coresponsabilitat, estereotips, violència de gènere, amor romàntic, etc.), la coeducació, les noves masculinitats i la situació de les dones en altres països.

4.4.3 Realitzar tallers en col·legis i instituts sobre assetjament escolar, la violència de gènere i la diversitat afectiu sexual.

INDICADORS:

- Nre. de cursos realitzats per al professorat
- Nre. de professorat que ha participat en les dites formacions.

- Nre. d'activitats realitzades en col·legis i instituts.
- Nre. d'alumnat que ha participat en les dites activitats.
- Nre. de col·legis que han participat en les dites activitats.
- Nivell d'implicació del personal docent en les activitats proposades.

Entitats implicades

Regidoria de Benestar Social, Regidoria de Joventut, Regidoria d'Educació, Regidoria de Cultura, Regidoria d'Esports, Regidoria de Seguretat Ciutadana (Grup ARTEMIS), Centres educatius de Dénia, teixit associatiu de Dénia.

Objectiu 4.5: Promoure la participació de les xiquetes i dones en l'activitat esportiva, impulsant activitats esportives no discriminatòries

ACCIONS:

4.5.1 Realitzar campanyes que potencien social i culturalment el model de dona esportista, donant a conèixer els èxits de les esportistes i eliminant estereotips de gènere en l'àmbit esportiu.

4.5.2 Conscienciar sobre la importància de la presència de les dones en les estructures directives i en els òrgans de gestió de l'esport.

INDICADORS:

- Nre. d'activitats de sensibilització sobre la dona en l'esport.
- Nre. d'esdeveniments per al foment de l'esport en igualtat.
- Nre. d'accions realitzades per a la promoció de la dona en òrgans directius esportius.
- Identificació i caracterització d'activitats esportives amb major presència femenina de les ofertes al municipi.

Entitats implicades

Regidoria de Benestar Social, Regidoria de Joventut, Regidoria d'Educació, Regidoria de Cultura, Regidoria d'Esports, Regidoria de Seguretat Ciutadana (Grup ARTEMIS), Centres educatius de Dénia, teixit associatiu de Dénia.

4.5. Àrea de promoció de la salut, benestar i qualitat de vida

Objectiu General: Promoure el desenvolupament de la salut integral, tant física com psíquica, de la població de Dénia.

Objectiu 5.1: Millorar la salut i el benestar psicosocial de les dones.

ACCIONS:

5.1.1 Organitzar un taller informatiu sobre la salut laboral de les treballadores embarassades o en període de lactància.

5.1.2 Promocionar tallers d'autoestima i/o defensa personal enfocats cap a l'empoderament individual per a la població femenina del municipi.

5.1.3 Promoure jornades informatives que fomenten hàbits de vida saludables per a la dona en diferents etapes.

INDICADORS:

- Nre. de tallers sobre salut laboral.
- Nre. de participants en el taller.
- Nre. de tallers sobre autoestima i/o defensa personal realitzats.
- Nre. de participants en cada taller.
- Nre. de jornades sobre hàbits de vida saludables realitzades.
- Nre. de participants en cada jornada.
- Avaluació del contingut dels tallers.

Entitats implicades:

Regidoria de Sanitat, Regidoria de Benestar Social, Regidoria de Recursos Humans, teixits associatiu i empresarial de Dénia, Hospitals, Centres de salut i Clíniques de Dénia.

Objectiu 5.2: Fomentar pràctiques i estils de vida saludables.

ACCIONS:

5.2.1 Organitzar espais d'oci alternatiu per a joves lliures de drogues.

5.2.2 Realitzar campanyes de prevenció per a joves respecte a trastorns alimentaris i addiccions.

5.2.3 Organitzar diferents activitats en la naturalesa per fomentar l'oci esportiu.

5.2.4 Realitzar tallers sobre la salut psicològica i desenrotllament emocional orientats a augmentar la qualitat de vida de les persones, fomentant la participació d'homes i dones.

INDICADORS:

- Nre. d'espais d'oci alternatiu.
- Nre. de campanyes de prevenció sobre trastorns alimentaris i addiccions realitzades.
- Nre. d'activitats en la naturalesa realitzades.
- Nre. de participants en cada activitat.
- Nre. de tallers sobre salut psicològica i desenrotllament emocional realitzats.
- Nre. de participants en cada taller.

Entitats implicades:

Regidoria de Sanitat, Regidoria de Benestar Social, Regidoria de Joventut, Regidoria d'Esports, Regidoria de medi ambient, i teixit empresarial i associatiu de Dénia..

Objectiu 5.3: Millorar la qualitat de vida de persones en risc d'exclusió social.

ACCIONS:

Comentario [60]:

5.3.1 Potenciar mesures que faciliten l'accés a l'habitatge per a dones en risc d'exclusió social.

5.3.2 Organitzar espais d'oci per a dones majors dirigits a la millora de la seua qualitat de vida.

INDICADORS:

- Nre. de mesures per facilitar l'accés a l'habitatge de dones en risc d'exclusió social.
- Nre. de dones beneficiàries d'estes mesures.
- Nre. d'espais d'oci per a dones majors.
- Nre. d'activitats realitzades en estos espais d'oci.

Entitats implicades:

Regidoria de Benestar Social, Regidoria del Major, Regidoria d'Habitatge i teixit associatiu de Dénia.

4.6. Àrea de servicis socials, prevenció i eliminació de la violència, i inclusió social.

Objectiu General: Garantir la intervenció integral a les dones a través de la detecció, prevenció i actuació davant dels casos de violència de gènere.

Objectiu 6.1: Impulsar i millorar el paper dels servicis socials municipals davant dels diferents casos de violència de gènere, violència masclista i violència davant de la diversitat en la ciutat de Dénia.

ACCIONS:

6.1.1 Desenrotllar cursos de formació específics per als i les professionals dels servicis socials i recursos de la ciutat de Dénia, davant de les noves problemàtiques (control TIC, homofòbia, transfòbia, lesbofòbia, assetjament, abús o noves relacions familiars).

Comentario [61]:

Comentario [62]:

Comentario [63]:

Comentario [64]:

Comentario [65]:

6.1.2 Impulsar des dels Servicis Socials el treball comunitari de Grups d'Ajuda Mútua de dones en situacions de vulnerabilitat i risc de violència patriarcal.

6.1.3 Crear protocols de treball intern per afavorir ajudes i/o beques per a dones víctimes de violència de gènere, d'índole municipal.

INDICADORS:

- Nre. de cursos i jornades realitzats.
- Nre. de professionals que han participat en la formació.
- Nre. de recursos on s'implanta la dita formació.
- Nre. de grups formats per millorar la xarxa de suport i l'empoderament de les dones més vulnerables.
- Nre. d'usuàries que participen en els Grups d'Ajuda Mútua.

- Nre. de protocols creats.
- Nre. de professionals implicats en els protocols.
- Nre. usuàries beneficiàries.
- Identificació de perfils professionals participants en els cursos formatius.

Entitats Implicades

Alcaldia, Regidoria de Benestar Social, Regidoria de Joventut, Regidoria de Seguretat Ciutadana, Regidoria del Major, Consell de les Dones, teixit associatiu de Dénia.

Objectiu 6.2: Garantir, segons la nova normativa vigent, l'atenció psicològica, jurídica i social a totes les víctimes de violència de gènere (dones i menors).

ACCIONS:

- 6.2.1** Adaptar els mecanismes de coordinació i funcionament entre les diferents entitats implicades en la lluita contra la violència de gènere, en el municipi de Dénia.
- 6.2.2** Potenciar el Grup Artemis de la Policia Local de Dénia a través de recursos i formació específica per a la millora del grup.

INDICADORS:

- Nre. de protocols de coordinació actualitzats/creats.
- Nre. de seguiment de casos de violència de gènere.
- Nre. de cursos de formació realitzats a/amb el Grup ARTEMIS de Dénia.
- Avaluació de protocols de treball intern d'atenció a víctimes de violència de gènere i diversitat sexual per cada grup de treball (servicis socials, policia municipal, jutjats i serveis de salut).

Entitats Implicades

Alcaldia, Regidoria de Benestar Social, Regidoria de joventut, Regidoria de Seguretat Ciutadana, Regidoria d'Educació, OAVD, Centre Dona, teixit associatiu de Dénia.

Objectiu 6.3: Sensibilitzar i conscienciar la població de Dénia de les diferents problemàtiques que emergixen de la violència masclista.

ACCIONS:

6.3.1 Realitzar campanyes de sensibilització sobre el concepte i la normativa sobre violència de gènere: trencant mites, i contra tot tipus de violències.

6.3.2 Impulsar la formació pel professorat i la coeducació dirigida a l'alumnat en col·legis i instituts, sobre violència de gènere, amor romàntic, relacions tòxiques i control en les xarxes social.

Comentario [66]:

6.3.3 Realitzar una campanya contra l'abús i l'assetjament sexual dirigida a homes.

INDICADORS:

- Nre. de tallers i/o jornades realitzades sobre el concepte, la llei i la normativa de violència de gènere.
- Nre. de persones assistents als dits tallers/jornades
- Nre. d'entitats implicades per a la difusió de la campanya.
- Nre. d'associacions que acullen en les seues activitats la dita campanya de difusió.
- Nre. de col·legis que s'acullen a formacions específiques.
- Nre. d'accions específiques realitzades dirigides a homes.
- Satisfacció dels i les assistents a tallers i jornades per a la sensibilització sobre violència de gènere.
- Identificació d'àrees prioritàries en les quals treballar amb la infància i adolescència, identificades a partir de les opinions i comentaris manifestats

durant la realització de tallers i activitats de coeducació als col·legis i instituts de Dénia.

Entitats Implicades

Alcaldia, Regidoria de Seguretat Ciutadana, Regidoria de Benestar Social, Regidoria de Joventut, Regidoria d'Educació, Consell de les Dones, teixit associatiu de Dénia.

Objectiu 6.4: Abordar les diferents problemàtiques incipients dels menors víctimes de violència de gènere.

ACCIONS:

6.4.1 Impulsar la intervenció psicoeducativa amb menors víctimes de violència de gènere i altres tipus d'abús o violència.

6.4.2 Promoure ajudes de conciliació per a dones víctimes de violència de gènere.

6.4.3 Crear un projecte socioeducatiu per pal·liar la reproducció de rols de violència de gènere amb els menors que han patit la dita violència dins del sistema familiar.

INDICADORS:

- Nre. de professionals i recursos destinats per a la creació del projecte contra la reproducció de rols violents en menors que han viscut o patit violència de gènere dins de la llar.
- Nre. d'usuaris i atencions realitzades o que es podrien acollir o derivar al dit projecte.
- Nre. de recursos i professionals destinats a la intervenció psicoeducativa amb menors víctimes de violència de gènere.
- Nre. d'usuaris que són atesos per estes problemàtiques.
- Nre. d'ajudes destinades a la conciliació de la VLFP de dones víctimes de violència de gènere
- Nre. d'usuàries que s'acullen a les dites ajudes.

Entitats Implicades

Regidoria de Benestar Social, Regidoria de Joventut, Regidoria de Seguretat Ciutadana, Regidoria d'Educació, Centre Dona Dénia.

Objectiu 6.5: Promoure l'atenció a homes que patixen algun tipus de violència de parella.

ACCIONS:

6.5.1 Oferir l'atenció necessària a homes que patixen alguna modalitat de violència, assetjament, abús i/o maltractament.

INDICADORS:

- Nre. d'homes que demanden atenció social i/o psicològica.
- Nre. d'atencions realitzades i modalitat de les mateixes.
- Detecció dels efectes del maltractament en els homes víctimes de violència de parella.

Entitats Implicades

Alcaldia, Regidoria de Benestar Social, Regidoria de Joventut, Regidoria d'Igualtat, Regidoria de Seguretat Ciutadana, Regidoria d'Educació, Centres educatius, teixit associatiu de Dénia.

Comentario [67]:

Comentario [68]:

Comentario [69]:

Comentario [70]:

4.7. Àrea de medi ambient i urbanisme.

Objectiu General: Incorporar l'enfocament de gènere en les polítiques urbanístiques i mediambientals de la ciutat.

Objectiu 7.1: Incorporar la perspectiva de gènere en el disseny urbà.

ACCIONS:

7.1.1 Incorporar criteris d'accessibilitat universal en el disseny dels edificis públics.

7.1.2 Incorporar àrees de descans amb papereres, fonts, bancs i arbratge, especialment en les àrees de joc infantil, així com en les avingudes urbanes de més trànsit.

7.1.3 Il·luminar correctament els carrers, els espais públics i els aparcaments, especialment els punts mal il·luminats i d'escassa visibilitat.

7.1.4 Adaptar les infraestructures urbanes per prevenir situacions d'agressió, utilitzant materials transparents per al disseny dels tancaments d'escales, aparcaments, etc. que afavorisquen la visibilitat.

INDICADORS:

- Nous equipaments creats amb perspectiva de gènere.
- Nre. de punts perillosos il·luminats.
- Nre. de mesures creades per garantir els criteris d'accessibilitat universal en els edificis públics.

Entitats implicades:

Alcaldia, Regidoria de Territori i Qualitat Urbana, Obres i Servicis, Regidoria de Medi Ambient, Regidoria de Seguretat Ciutadana i Mobilitat, Regidoria de Participació Ciutadana.

Objectiu 7.2: Afavorir la participació de les dones en la planificació urbanística i en la presa de decisions respecte a la ciutat i al seu entorn.

ACCIONS:

7.2.1 Promoure la participació de les agrupacions i associacions en els espais i fòrums de debat sobre la planificació dels espais urbans, tant en l'àmbit de barris com de ciutat.

INDICADORS:

- Nre. de reunions participatives realitzades.
- Nre. d'agrupacions i associacions que han participat en els fòrums urbanístics.

Entitats implicades:

Alcaldia, Regidoria de Territori i Qualitat Urbana, Regidoria de Participació Ciutadana, Regidors de Barri i teixit associatiu de Dénia.

Objectiu 7.3: Promoure l'adequació dels itineraris i els mitjans de transport per a una mobilitat segura i eficaç per la ciutat.

ACCIONS:

7.3.1 Introduir, en el conjunt del transport urbà, les modificacions necessàries (horaris, trajectes, rampes d'accés i barreres per a la mobilitat) per adaptar-los a les especials necessitats de tota la població.

7.3.2 Fomentar la reserva de places d'aparcament en els pàrquings del municipi, per a dones en avançat estat de gestació, persones amb bebés i persones amb discapacitat.

INDICADORS:

- Nre. d'adaptacions del transport urbà seguint la perspectiva de gènere.
- Nre. de millores dels aparcaments urbans amb enfocament de gènere.
- Nre. de millores en la seguretat dels pàrquings.

Entitats implicades:

Alcaldia, Regidoria de Territori i Qualitat Urbana, Obres i Servicis, Regidoria de medi ambient, Regidoria de Seguretat Ciutadana i Mobilitat, Regidoria de Participació Ciutadana, teixit empresarial i associatiu de Dénia.

Objectiu 7.4: Incorporar la perspectiva de gènere a les polítiques mediambientals.

ACCIONS:

7.4.1 Realitzar activitats per donar a conèixer la contribució de les dones en el medi ambient i el desenrotllament sostenible.

7.4.2 Realitzar activitats de sensibilització que fomenten les bones pràctiques mediambientals i el consum responsable.

INDICADORS:

- Nre. d'activitats per donar a conèixer la contribució femenina en este àmbit.
- Nre. de participants en estes activitats.
- Nre. d'activitats de sensibilització mediambiental realitzades i Nre. de participants.

Entitats implicades:

Alcaldia, Regidoria de Territori i Qualitat Urbana, Obres i Servicis, Regidoria de medi ambient.

4.8. Àrea de participació, cooperació i associacionisme

Objectiu General: Fomentar i promoure la participació ciutadana en matèria d'igualtat d'oportunitats i impulsar accions de suport a la cooperació internacional, així com la diversitat afectiu sexual.

Objectiu 8.1: Impulsar i dinamitzar les associacions de dones i col·lectiu LGTB per mitjà del suport necessari per a la seua creació, consolidació i posterior funcionament.

ACCIONS:

8.1.1 Oferir assessorament tècnic i recursos a les associacions de dones i el col·lectiu LGTB, per a l'exercici d'activitats tendents a la igualtat d'oportunitats.

8.1.2 Donar a conèixer a la ciutadania de Dénia les diferents associacions de Dones i col·lectiu LGTB existents en l'àmbit local a través de la promoció d'activitats.

8.1.3 Formar en llenguatge no sexista a les associacions del municipi.

INDICADORS:

- Nre. d'assessoraments realitzats.
- Nre. d'accions de difusió executades.
- Nre. de formacions a associacions realitzades

Entitats Implicades:

Regidoria de Benestar Social, Regidoria de Joventut, Regidoria de Participació Ciutadana, teixit empresarial i associatiu de Dénia.

Objectiu 8.2: Promoure l'augment de la participació femenina en la presa de decisions.

8.2.1 Organitzar debats o col·loquis que analitzen els principals impediments amb què es troben les dones a Dénia amb relació a l'empoderament.

8.2.2 Realitzar formació en habilitats socials i directives amb l'Objectiu d'empoderar a la dona.

Comentario [71]:

INDICADORS:

- Nre. de debats o col·loquis realitzats
- Nre. de participants en els debats/col·loquis.
- Nre. de formacions realitzades
- Nre. de persones que realitzen la formació

Entitats Implicades:

Regidories de Benestar Social, Regidoria de Joventut, Regidoria de Modernització i Ocupació, Regidoria de Participació Ciutadana, xarxa d'associacions de Dénia.

Comentario [72]:

Objectiu 8.3: Promoure la participació activa dels homes en activitats dirigides a aconseguir la igualtat.

8.3.1 Potenciar la creació d'associacions d'homes que promoguen la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

INDICADORS:

- Nre. d'associacions creades per a tal fi.
- Nre. d'accions realitzades per a la promoció de creació de noves associacions.

Comentario [73]:

Entitats Implicades:

Regidories de Benestar Social, Regidoria de Joventut, Regidoria d'Igualtat, Regidoria de Participació Ciutadana, teixit associatiu de Dénia.

Objectiu 8.4: Integrar la perspectiva de gènere en les polítiques i programes d'immigració.

ACCIONS:

8.4.1 Realitzar una formació específica per a associacions i/o empleats públics, que contemple els diferents tipus de diversitat cultural i social.

8.4.2 Desenrotllar accions de sensibilització cap a la ciutadania que mostren la situació i/o posició de les dones en altres països.

INDICADORS:

- Nre. de formacions realitzades.
- Nre. de participants.
- Nre. d'associacions participants.
- Identificar línies d'intervenció intercultural.
- Avaluació d'accions de sensibilització intercultural en matèria d'igualtat per part de professionals i assistents.

Entitats Implicades:

Regidories de Benestar Social, Regidoria de Joventut, Regidoria de Participació Ciutadana, Regidoria d'Igualtat, xarxa d'associacions de Dénia.

5. Cronograma

ÀREA DE SENSIBILITZACIÓ				
ACCIONS	2016	2017	2018	2019
1.1.1				
1.1.2				
1.1.3				
1.1.4				
1.2.1				
1.2.2				
1.2.3				
1.3.1				
1.3.2				
1.4.1				
1.4.2				
1.5.1				
1.5.2				

ÀREA DE FORMACIÓ, OCUPACIÓ I ECONOMIA				
ACCIONS	2016	2017	2018	2019

2.1.1				
2.1.2				
2.1.3				
2.2.1				
2.2.2				
2.3.1				
2.3.2				

ÀREA DE FAMÍLIA, CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I FAMILIAR I REPARTIMENT DE RESPONSABILITATS				
ACCIONS	2016	2017	2018	2019
3.1.1				
3.2.1				
3.2.2				
3.2.3				
3.3.1				
3.3.2				
3.4.1				
3.4.2				

3.4.3				
3.5.1				
3.5.2				

ÀREA DE CULTURA, EDUCACIÓ, MITJANS DE COMUNICACIÓ, OCI I ESPORT				
ACCIONS	2016	2017	2018	2019
4.1.1				
4.2.1				
4.2.2				
4.3.1				
4.4.1				
4.4.2				
4.4.3				
4.5.1				
4.5.2				

ÀREA DE PROMOCIÓ DE LA SALUT, BENESTAR I QUALITAT DE VIDA				
ACCIONES	2016	2017	2018	2019
5.1.1				

5.1.2				
5.1.3				
5.2.1				
5.2.2				
5.2.3				
5.2.4				
5.3.1				
5.3.2				

ÀREA DE SERVICIS SOCIALS, PREVENCIÓ I ELIMINACIÓ DE VIOLÈNCIA I INCLUSIÓ SOCIAL				
ACCIONES	2016	2017	2018	2019
6.1.1				
6.1.2				
6.1.3				
6.2.1				
6.2.2				
6.2.3				
6.3.1				
6.3.2				

Comentario [74]:

6.3.3				
6.4.1				
6.4.2				
6.4.3				
6.5.1				

ÀREA DE MEDI AMBIENT I URBANISME				
ACCIONES	2016	2017	2018	2019
7.1.1				
7.1.2				
7.1.3				
7.1.4				
7.2.1				
7.3.1				
7.3.2				
7.4.1				
7.4.2				

ÀREA DE PARTICIPACIÓ, COOPERACIÓ I ASSOCIACIONISME				
ACCIONES	2016	2017	2018	2019
8.1.1				
8.1.2				
8.1.3				
8.1.4				
8.2.1				
8.2.2				
8.3.1				
8.4.1				
8.4.2				

6. Seguiment i avaluació del III Pla d'igualtat.

L'avaluació del III Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre homes i Dones del Municipi de Dénia (2016-2020) s'aprovarà a través del Consell de les Dones, que estarà presidit per la Regidora d'Igualtat.

Es realitzarà un informe biennal , una avaluació intermèdia pertinent que servisca per realitzar el seguiment del III PIO , així com la implementació del mateix en la corporació local:

En el primer període d'implantació es redactarà un informe que arregle les decisions preses pel Consell de les Dones per aprovar-les en el Ple de l'Ajuntament i que servisca com a full de ruta que s'ha de seguir pel Consell de les Dones.

Comentario [75]:

Serà requisit imprescindible pel Consell de les Dones o en qui delegue evidenciar a través de la fitxa d'acció i documents adjunts que s'aporten, la justificació que s'han realitzat les accions.

7. GLOSSARI

Assetjament per raó de sexe. La situació en què es produïx un comportament relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu (Art. 7.2 Llei Orgànica 3/2007 del 22 de març).

Comentario [76]:

Assetjament sexual. La situació en què es produïx qualsevol comportament verbal, no verbal o físic d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crega un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu (Art. 7.1 Llei Orgànica 3/2007 del 22 de març).

Comentario [77]:

Comentario [78]:

Bretxa de gènere. Diferència entre les taxes masculina i femenina en la categoria d'una variable; es calcula restant Taxa Femenina-Taxa Masculina. Quant menor siga la "bretxa", més a prop estarem de la igualtat (Institut Andalus de la Dona) . Referix a les diferents posicions d'homes i dones i a la desigual distribució de recursos, accés i poder en un context donat. Constatar una bretxa de gènere en un context significa, normalment, que en este hi ha una desigual distribució on el col·lectiu que pertany al gènere femení forma el grup que queda amb menys recursos, poder etc. (Diccionari sobre gènere i temes connexos) .

Composició equilibrada (Veure Democràcia paritària) : la presència de dones i homes de manera que, en el conjunt a què es referisca, les persones de cada sexe no superen el seixanta per cent ni siguen menys del quaranta per cent (LOIEMH, Disposició addicional primera) . És la definició proporcionada per la Llei d'Igualtat també present en textos internacionals, i utilitzada per a solucionar el percentatge lligat a la democràcia paritària en relació a la necessària presència de dones i homes en els llocs de decisió.

Conciliació. Suposa propiciar les condicions per aconseguir un adequat equilibri entre les responsabilitats personals, familiars i laborals. És un concepte que, tradicionalment ha aparegut lligat, en exclusiva, a les dones, per la qual cosa és necessari transcendir el seu significat prestant especial atenció als drets dels homes en esta matèria, evitant que les dones siguen les úniques beneficiàries dels drets relatius a cura de filles i fills i altres persones dependents, ja que l'assumpció en solitari, per part de les dones, d'estos drets entra en col·lisió amb el seu dret d'accedir i romandre en l'ocupació.

Comentario [79]:

Comentario [80]:

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

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

seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable (Art. 6.1 Llei Orgànica 3/2007 del 22 de març).

Discriminació indirecta. Es considera discriminació indirecta per raó de sexe la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre, llevat que la dita disposició, criteri o pràctica, puguen justificar-se objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per aconseguir la dita finalitat siguem necessaris i adequats (Art. 6.2 Llei Orgànica 3/2007 del 22 de març).

Comentario [81]:

Comentario [82]:

Discriminació per raó de sexe. Es considera discriminació per raó de sexe, el condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe (Art. 6.3 Llei Orgànica 3/2007 del 22 de març).

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

Enfocament integrat de gènere. Enfocament de treball que pretén integrar, de forma sistemàtica, la Perspectiva de Gènere en els diversos àmbits (social, econòmic i polític) de la vida, tant en les esferes públiques com en les privades. L'enfocament integrat de gènere és una metodologia d'intervenció basada en la integració de la perspectiva de gènere en totes les esferes de la vida, en tots els nivells d'intervenció i en totes les fases de programació d'una intervenció.

Comentario [83]:

Comentario [84]:

Estereotip. Idea i creença que determina un model de conducta social basat en opinions preconcebudes, que adjudiquen valors i comportaments a les persones en funció del seu grup de pertinença, per exemple, el sexe.

Feminització. Tendència a l'augment de la incidència i prevalença de quedcom específic entre les dones.

Comentario [85]:

Gènere. Concepte que fa referència a les diferències socials (per oposició a les biològiques) entre homes i dones, les quals han sigut apreses, canvien amb el temps i presenten grans variacions tant entre diverses cultures com dins d'una mateixa.

Igualtat de tracte. Suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, en els àmbits econòmic, polític, social, laboral, cultural i educatiu, en particular, en la qual cosa es referix a l'ocupació, a la formació professional i a les condicions de treball (Art.3 Llei Orgànica 3/2007 del 22 de març).

Comentario [86]:

Comentario [87]:

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

Mainstreaming. Terme anglosaxó que s'utilitza per designar la integració de la dimensió de gènere en les polítiques generals, de tal forma que el principi d'igualtat es constituïska en l'eix vertebrador de les mateixes. Implica que s'han de tindre en compte les qüestions relatives a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones de forma transversal en totes les polítiques i accions, i no abordar este tema únicament davall un enfocament d'accions directes i específiques a favor de les dones.

Comentario [88]:

Marca d'excel·lència en Igualtat. És el reconeixement per distingir a aquelles entitats compromeses amb la igualtat entre dones i homes, amb la finalitat d'incentivar les iniciatives empresarials que implanten mesures per a la promoció de la igualtat en la gestió dels recursos humans, així com millores en la qualitat de l'ocupació de les dones (Art. 50 Llei Orgànica 3/2007 del 22 de març).

Comentario [89]:

Paritat. La participació en el públic i en el polític, i les tasques que es deriven d'eixa participació han de recaure igualment en dones i homes.

Pla d'Igualtat en les empreses. Els plans d'igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seua consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels Objectius fixats. Per a la consecució dels objectius fixats. (Art. 46.1 Llei Orgànica 3/2007 del 22 de març) Sorgixen en la Unió Europea per a fomentar la igualtat entre dones i homes. També es denominaven Pla d'Igualtat d'oportunitats. Tant l'Estat com les comunitats autònomes els han aprovat. Poden ser de caràcter general per a totes les polítiques de l'Estat, la Unió Europea o les Comunitats Autònomes, o també per a les empreses i administracions públiques.

Comentario [90]:

Perspectiva de gènere. Anàlisi de la realitat sorgit des del pensament feminista per interpretar les relacions de poder que existixen entre dones i homes. Explica la vida social, econòmica i política des d'una posició que fa visible el món femení, la seua realitat i les seues aportacions, comparant els seus drets amb els dels masculins.

Posa de manifest que l'origen i la perpetuació de la desigualtat no respon a situacions naturals o biològiques sinó a la construcció social transmesa a través de la socialització diferenciada de gènere.

Polítiques d'Igualtat d'Oportunitats. Són la instrumentalització de la igualtat d'oportunitats. Les intervencions a partir de les quals este principi es porta a la pràctica.

Principi d'Igualtat. Principi jurídic que empara la igualtat entre els sexes i condemna la discriminació. Ve a recordar que totes les persones som iguals davant de la llei. És sinònim del principi de no discriminació.

Principi d'Igualtat d'Oportunitats. Necessitat d'establir mesures dirigides a tractar de manera més favorable a aquells col·lectius que encara suporten diferents tipus de discriminació. Prendre la decisió: igualtat d'oportunitats, principi, polítiques.(Art. 4 Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març)

Publicitat il·lícita. Aquella publicitat que atempte contra la dignitat de la persona o vulnere els valors i drets reconeguts en la Constitució, especialment els que referixen els seus articles 18 i 20, apartat 4. S'entendran inclosos en la previsió anterior els anuncis que presenten les dones de forma vexatòria, bé utilitzant particularment i directament el seu cos o parts del mateix com a mer objecte desvinculat del producte que es pretén promocionar, la seua imatge associada a comportaments estereotipats que vulnere els fonaments del nostre ordenament, coadjuvant a generar la violència a què es referix la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere (Art. 41 Llei Orgànica 3/2007 del 22 de març).

Responsabilitat social en les empreses. Són aquelles mesures econòmiques, comercials, laborals, assistencials o d'una altra índole que l'empresa estableix, amb la finalitat de millorar la situació d'igualtat entre dones i homes en la mateixa.

Segregació Horitzontal. Es dona quan les dones es concentren en algunes professions o camps professionals i els homes en altres distints.

Segregació Vertical. Es dona quan els homes ocupen els llocs de presa de decisions inclús en els sectors amb presència majoritària de dones.

Sexisme. Mecanisme pel qual es concedixen privilegis o es practica discriminació contra una persona quant al seu sexe, impeding la realització de tot el potencial humà que posseïx.

Sexe. Condició orgànica, biològicament identificable, que diferencia als sers animats en femelles i mascles.

Sostre de Vidre. Superfície superior invisible en la carrera laboral de les dones, difícil de traspasar, que els impeditx continuar avançant cap a llocs de major responsabilitat. El seu caràcter d'invisibilitat ve donat pel fet de que no hi ha lleis ni dispositius socials establits ni codis visibles que imposen a les dones semblant limitació, sinó que està construït sobre la base d'altres trets que per la seua invisibilitat són difícils de detectar.

Transversalitat. L'instrument per integrar la perspectiva de gènere en l'exercici de les competències de les distintes polítiques i accions públiques, des de la consideració sistemàtica de la igualtat de gènere (Art. 15 Llei Orgànica 3/2007 del 22 de març).

Comentario [91]:

Comentario [92]:

Comentario [93]:

Comentario [94]:

Violència de gènere. Les nacions Unides reconeixen en 1980 com la violència contra les dones és el crim encobert més freqüent en el món. La Declaració de les nacions Unides sobre l'eliminació de la violència contra les dones definix esta violència com “tot acte de violència basat en la pertinença al sexe femení que tinga o pugua tindre com resultat dany o patiment físic, sexual o psicològic per a les dones, inclusivament les amenaces de tals actes, la coacció o la privació arbitrària de llibertat, tant si es produïx en la vida pública o privada”.

Comentario [95]:



Ajuntament de Dénia

III PLAN DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES ENTRE
MUJERES Y HOMBRES DEL
MUNICIPIO DE DÉNIA

*Concejalía de
Igualdad.
Ayuntamiento
de Denia*

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. MARCO LEGISLATIVO
3. OBJETIVOS Y EJES ESTRATÉGICOS
4. ÁREAS DE ACTUACIÓN
 - 4.1 ÁREA DE SENSIBILIZACIÓN
 - 4.2 ÁREA DE FORMACIÓN, EMPLEO Y ECONOMÍA
 - 4.3 ÁREA DE FAMILIA, CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR Y REPARTO DE RESPONSABILIDADES
 - 4.4 ÁREA DE CULTURA, EDUCACIÓN, MEDIOS DE COMUNICACIÓN, OCIO Y DEPORTE
 - 4.5 ÁREA DE PROMOCIÓN DE LA SALUD, BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA
 - 4.6 ÁREA DE SERVICIOS SOCIALES, PREVENCIÓN Y ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO, E INCLUSIÓN SOCIAL
 - 4.7 ÁREA DE MEDIO AMBIENTE Y URBANISMO
 - 4.8 ÁREA DE PARTICIPACIÓN, COOPERACIÓN Y ASOCIACIONISMO
5. CRONOGRAMA
6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN
7. GLOSARIO

1. INTRODUCCIÓN

El Ayuntamiento de Dénia viene desarrollando una línea de trabajo continua en la lucha real de los derechos de las mujeres, y aunque se ha avanzado de forma considerable, todavía existen necesidades y situaciones de desigualdad que se evidencian en el día a día del municipio.

Por tal motivo, la concejalía de Igualdad, comprometida e impulsora de políticas municipales que reduzcan o eliminen las desigualdades detectadas, impulsa el III PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE DÉNIA (III PIO), como un proceso participativo.

Dicho PIO es un avance y da continuidad al I y II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres (2005-2008 y 2009-2012 actualmente prorrogado).

No debemos obviar a determinadas entidades y organismos que dan soporte y valor al trabajo desarrollado en los últimos años como son:

El Consell de les dones que actúa como un órgano consultivo y de participación sectorial, creado por el Ayuntamiento de Dénia para aquellas cuestiones de interés para las mujeres de Dénia, y concretamente para aquellas competencias y funciones que impliquen una mejora del bienestar social y de la calidad de vida de estas en el municipio.

Grupo Artemis es un grupo especializado de la policía local de Dénia cuyo objetivo es la lucha contra la violencia de género dentro del municipio.

Este III PIO supone un claro avance en cuanto a la implicación del gobierno local en la consecución de medidas impulsoras hacia la igualdad y el cumplimiento de la legislación vigente, al tiempo que incluye medidas innovadoras ,de género, que promueven la transversalidad de las políticas de igualdad.

La elaboración, su puesta en marcha, seguimiento y evaluación del plan de igualdad se plantea bajo los siguientes ejes estratégicos:

1. IMPLICACIÓN CIUDADANA. Concienciar e implicar a los actores sociales municipales y a la ciudadanía de la ciudad de Dénia en la participación de las políticas públicas municipales de igualdad.

2. DIVERSIDAD DE GÉNEROS E INTERSECCIONALIDAD. Atención a la diversidad y a las situaciones sociales de desigualdad y vulnerabilidad social que existen dentro del municipio.

3. LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA MACHISTA. Erradicar la violencia contra las mujeres (violencia de género) y otras violencias como la homofobia, transfobia y demás violencias relacionadas con una construcción social desigual.

4. ENFOQUE DE GÉNERO EN TODOS LOS ÁMBITOS. Apostar por la implementación del enfoque de género como herramienta en la planificación municipal.

5. DESIGUALDAD DE LAS MUJERES. Trabajar por la eliminación de las situaciones de desigualdad que sufren las mujeres por el hecho de ser mujeres.

6. MASCULINIDADES. Apostar por un nuevo enfoque sobre masculinidades y corresponsabilidad en todas las esferas de la vida.

El III PIO establece un calendario para la puesta en práctica de los objetivos propuestos durante el período de cuatro años, comenzando en octubre de 2016 hasta octubre de 2020.

En octubre de 2018 se realizará una evaluación intermedia del III PIO, con el objetivo de medir el cumplimiento del mismo, para terminar en 2020 con una evaluación final de los resultados obtenidos por las actuaciones puestas en marcha. Esta evaluación final dará las pautas a seguir para poder confeccionar el siguiente PIO con un claro diagnóstico de la situación, por esto es necesario seguir y avanzar en los objetivos propuestos para poder medir con rigor el cumplimiento del III PIO, partiendo de que este como instrumento de trabajo, no es circunstancial y temporal, sino por el contrario, necesario y permanente. En caso de demora de la evaluación y definición del nuevo PIO, continuarán en vigencia las presentes medidas hasta que se produzca la evaluación y aprobación del nuevo plan.

2. MARCO LEGISLATIVO

A lo largo de los años y desde diferentes organismos a escala mundial, se han venido impulsando estrategias para eliminar cualquier tipo de desigualdad entre mujeres y hombres. Estas estrategias se han traducido en textos normativos, posteriormente materializadas mediante la implementación de políticas públicas en materia de igualdad para que tengan su reflejo en el ámbito privado.

Nos referimos al contexto en el que se enmarcan las principales directrices existentes a nivel internacional, europeo, nacional y autonómico, que se han ido adaptando a las nuevas realidades sociales, para la erradicación de cualquier forma de discriminación por razón de género.

Ámbito internacional

A partir de la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada en 1948, se comienza a trabajar bajo el siguiente principio:

“Todos los seres humanos nacen libres y en igualdad de dignidad y derechos”. Declaración Universal de Derechos Humanos (Art 1).

La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW) creada en 1946, consiguió que la Asamblea General de la ONU adoptara una serie de Convenciones relacionadas con los derechos políticos de las mujeres. En el año 1975 se declaró Año Internacional de la Mujer, y el Decenio de las Naciones Unidas de la Mujer comenzó en 1976 y terminó en 1985. Durante este tiempo se celebraron cuatro Conferencias Mundiales convocadas por la ONU con una gran importancia para el desarrollo de políticas de igualdad y la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación. Son las siguientes:

- o I Conferencia Mundial México (1975)
- o II Conferencia Mundial Copenhague (1980)
- o III Conferencia Mundial de Nairobi (1985)
- o IV Conferencia Mundial de Beijing (1995)

De todas las Conferencias, la de Beijing de 1995, fue la que tuvo el mayor impacto en España por el nivel de participación social, por la preparación previa que se hizo en el país y porque España presidía, por entonces, la Unión Europea. A partir de esta conferencia se pone de relieve que la situación de la mujer es un tema en el que se tiene que implicar la sociedad a todos los niveles y en todas las etapas. Además se considera, por primera vez, que su tratamiento no puede ser sectorial, sino que debe integrarse en el conjunto de las políticas (estrategia de mainstreaming o transversalidad de género).

Ámbito europeo

Actualmente se encuentra contemplado en los artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea, en los artículos 8, 153 y 157 del Tratado de Funcionamiento de la UE y en los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales. Transponer las Directivas comunitarias dio un impulso a las políticas públicas de género de nuestro país. De modo que no sólo se respaldó el establecimiento del derecho a la igualdad, sino también se transformaron y se modernizaron fundamentalmente las políticas de empleo, al imprimirles una nueva forma de concebir a las mujeres como trabajadoras y a las empresas como agentes económicos.

En el año 2010, en conmemoración de los 15 años de la Conferencia de Beijing y del 30º Aniversario de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer, la Comisión Europea adoptó en marzo de 2010, la Carta de la Mujer, renovando así su compromiso por la igualdad de género e insistiendo en la transversalidad en todas las políticas.

Ámbito nacional

La Constitución consagra en su art 14, entre otros, el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Además el artículo 9.2, establece la obligación de los poderes públicos de “promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en los 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”.

En el ámbito laboral, la **Constitución** también establece el derecho de acceder al trabajo en condiciones de igualdad, prohibiendo cualquier tipo de discriminación de género, tal como lo dicta el artículo 35: “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de sus familias, sin que en ningún caso pueda hacerse ningún tipo de discriminación”.

Es de remarcar la creación del Instituto de la Mujer, por Ley 16/1983, de 24 de octubre, con la finalidad primordial, en cumplimiento y desarrollo de los principios constitucionales recogidos en los artículos 9.2 y 14, de promover y fomentar las condiciones que posibiliten la igualdad social de ambos sexos y la participación de las mujeres en la vida política, cultural, económica y social. Sus políticas, llevadas a cabo a través de los sucesivos **Planes de Igualdad**, han estado siempre encaminadas a eliminar las diferencias por razones de sexo y a favorecer que las mujeres no fueran discriminadas en la sociedad.

Varias han sido las normas que se han elaborado y adoptado desde la proclamación de la Constitución, fundamentalmente en los ámbitos civil, penal y laboral, introduciendo la igualdad de trato en las relaciones familiares y laborales. Tal es el caso de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de Diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Destaca la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH)**, ya que su entrada en vigor supuso un mayor impulso al principio de transversalidad proyectado así desde el amparo legal hacia diferentes esferas de la vida social, artística, personal y laboral de las mujeres. La Ley combina estrategias preventivas, dirigidas a evitar las conductas discriminatorias, con el compromiso de desarrollar políticas activas, tanto tutelares como promocionales que permitan hacer efectivo el despliegue del principio de igualdad.

Su aplicación requiere de un Plan Estratégico que concrete los objetivos, ámbitos y medidas de actuación en los que los poderes públicos han de centrar sus acciones (Art. 17 de la LOIEMH). Así vieron la luz el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PIO) 2008-2011 y recientemente el PIO para los años 2014-2016. La coordinación entre los distintos niveles de las Administraciones Públicas (general,

autonómica y local) y los distintos estamentos sociales hace necesario, asimismo, la elaboración de dicho Plan Estratégico.

Ámbito autonómico

La configuración de España con sus diferentes Autonomías conlleva que sean diversos los niveles legislativos y ejecutivos (estatal, autonómico- provincial y local) que deban proyectar y desarrollar políticas de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En la Comunidad Valenciana es de obligada referencia la **Ley 9/2003, de 2 de Abril, para la igualdad entre Mujeres y Hombres**. En ella se establece que, tal como lo dicta la Constitución Española en su artículo 2, corresponde a las Comunidades Autónomas, en este caso a la Generalitat Valenciana, el promover las condiciones para que la igualdad de la ciudadanía y los grupos en que se integran, sean reales y efectivas y eliminar los obstáculos que impiden o dificulten su plenitud. Además, el art 31.26 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, le atribuye competencia exclusiva sobre la promoción de la mujer.

3. OBJETIVOS Y EJES ESTRATÉGICOS

Los objetivos del III PIO quedarán fijados alrededor de 7 ejes estratégicos de carácter transversal que definirán, como su nombre indica, la estrategia a seguir, permitiendo desarrollar así los objetivos específicos, sus indicadores y las actuaciones necesarias para el desarrollo del Plan. Así pues, los ejes estratégicos y objetivos son los siguientes:

1. IMPLICACIÓN CIUDADANA.

Concienciar e implicar a los actores sociales, municipales, y a la ciudadanía de Dénia, en la participación de las políticas públicas de igualdad.

Este objetivo pretende fomentar la implicación de cada uno de los sectores que se conectan dentro del ámbito municipal, en pro de la igualdad (desde la ciudadanía hasta el propio Ayuntamiento). Es necesario apostar por una mayor participación en las acciones y en las propuestas para impulsar una mayor sensibilización de la sociedad. La mejora social pasa por un cambio en las políticas públicas, pero también por un cambio individual. Esto significa que cada acción, cada persona implicada, cada propuesta que lleve a cabo la ciudadanía en singular o el conglomerado empresarial, la red asociativa y los servicios municipales, poseerá un potencial de cambio pertinente por el que trabajar.

En este sentido se pone encima de la mesa la necesidad de diseñar e impulsar medidas, herramientas, espacios y acciones políticas que sean capaces de sumar y escuchar, generando un *feedback* ante las acciones que se vayan proponiendo a raíz del Plan de Igualdad. De esta forma, es necesario generar un proceso transversal y participativo adaptado a las necesidades, las circunstancias y características particulares del municipio de Dénia, implicando a todos los actores sociales que componen y organizan su sociedad.

- Sensibilizar a la población de las problemáticas de género.

- Fomentar e impulsar sinergias dentro de la red asociativa que trabajen en el ámbito de la igualdad.
- Replantear, promocionar y acercar a la ciudadanía formas de participación ante las políticas de igualdad de género, incorporando nuevas herramientas y nuevos modelos de acción y conciliación entre la ciudadanía y la administración local.
- Generar espacios o herramientas de escucha municipal sobre mejoras y problemáticas con relación a los temas de género.
- Promover y mejorar la difusión del III Plan de Igualdad de Oportunidades Municipal entre mujeres y hombres durante y después (actuaciones, evaluación, avances, resultados) de su vigencia.

2. DIVERSIDAD DE GÉNEROS E INTERSECCIONALIDAD.

Atención a la diversidad y a las situaciones sociales de desigualdad y vulnerabilidad social que existen dentro municipio.

Las características demográficas, culturales y sociales actuales de la ciudad de Dénia muestran un escenario cambiante, multidimensional y diverso. La crisis económica iniciada en 2008, los cambios en las tipologías de familia, los movimientos migratorios, las nuevas formas de relación sentimental o una pirámide de población envejecida, hacen que se ponga de relieve la necesidad de abordar una sociedad cambiante en toda su realidad. De esta forma, debemos anotar que se está evidenciando por todo el territorio nacional una agudización de situaciones de vulnerabilidad de la mujer ante la diversidad de impactos que reciben, no solamente por partir de una situación muchas veces de desigualdad y discriminación por el mero hecho de ser mujer, sino también por el cruce de otras situaciones de desigualdad como puede ser la etnia o procedencia, la edad, la falta de corresponsabilidad o apoyo ante la estructura familiar, la precariedad laboral o la orientación sexual.

Así pues, es necesario marcar como eje estratégico la interseccionalidad, entendiendo la misma como el cruce de situaciones de discriminación y vulnerabilidad social que se producen por razón de género, etnia, clase social u orientación sexual. Realidades como las situaciones de discriminación y vulnerabilidad que sufre una mujer por

el mero hecho de ser mujer, no es lo mismo que el que una mujer migrante puede padecer situaciones de vulnerabilidad y discriminación por partida doble: por razón de género (mujer) y por razón de etnia (como migrante). De esta forma, la multiplicidad de situaciones de desigualdad hace más complejo el abordaje de la realidad social del municipio de Dénia.

Además, cabe anotar que dichas situaciones tan diversas y multicausales se han agravado con la crisis por el aumento de responsabilidades laborales y familiares ante la caída de ingresos y el incremento de las problemáticas surgidas con la vivienda, la crianza, la salud, la dependencia o las propias relaciones familiares.

En este sentido, es necesario tomar medidas ante dicho abanico de posibilidades, trabajando por una atención y concienciación efectiva de la diversidad. Es necesario diseñar e impulsar medidas y acciones políticas que puedan prevenir, sensibilizar o reducir los efectos negativos que surgen ante las diferentes situaciones de desigualdad, tanto en hombres como en mujeres, por el mero hecho de ser diferentes.

- Generar sinergias con el conjunto de agentes sociales y políticos implicados para trabajar transversalmente con el objetivo de mejorar las situaciones sociales y políticas de desigualdad.
- Trabajar por la concienciación, sensibilización y prevención de las violencias homofóbicas, transgénero y otras derivadas de la exclusión social.
- Ahondar en el conocimiento de las desigualdades y las situaciones de riesgo que afectan especialmente a las mujeres y a los sectores de mayor vulnerabilidad social.
- Fomentar una mirada interseccional en los recursos de atención ciudadana y la administración pública para abordar las problemáticas con mayor profundidad.
- Construir mecanismos interdepartamentales desde donde abordar las distintas problemáticas que van apareciendo, dando respuesta a las necesidades que se van planteando ante los nuevos procesos de exclusión y vulnerabilidad social por cuestiones de género.

3. LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA MACHISTA.

Erradicar la violencia contra las mujeres (violencia de género) y otras violencias como la homofobia, transfobia, y demás violencias relacionadas con la construcción social patriarcal.

La lucha contra la violencia de género y la atención a las mujeres que se encuentran en situaciones de violencia es, durante los últimos años, una prioridad en el ámbito municipal de la ciudad de Dénia. En este sentido, la ciudad cuenta con una importante estructura de servicios comunitarios y municipales de atención y prevención contra la violencia de género, como es el grupo Artemis de la policía local o los servicios sociales.

A pesar de ello, el diagnóstico sobre la situación de los hombres y las mujeres de la ciudad de Dénia indica que queda mucho por hacer. Los datos provinciales evidencian las víctimas mortales, pero no visibilizan el gran número de situaciones de agresión y abuso por las que siguen pasando las mujeres. También remarcar el aumento de violencia machista que se ha detectado en las redes sociales, teléfonos móviles, donde se consolidan situaciones de acoso y agresión, no solamente de hombres hacia mujeres, sino ante muchas situaciones de desigualdad como puede ser la violencia contra personas del colectivo de Lesbianas, Gays, Transexuales y Bisexuales (LGTB) o las situaciones de bullying, cyberacoso u otras realidades de violencia que se vienen relatando en los medios de comunicación y que terminan muchas veces en asesinato o suicidio.

Todo este tipo de violencias se enmarcan en la construcción social de la masculinidad y feminidad, no atendiendo a la diversidad, repudiando al/la otro/a por ser diferente, no considerándolo/a como un o una igual. Así pues, es necesario seguir trabajando y mejorando en la lucha para erradicar la violencia contra las mujeres, pero a su vez contra las demás violencias. Para conseguir este objetivo proponemos realizar campañas de sensibilización, trabajando con políticas inclusivas y dotar recursos para mejorar la no discriminación por género u orientación sexual.

- Realizar acciones de apoyo, mejora, formación y capacitación dirigidas al personal que trabaja, directa o indirectamente, con víctimas de violencia de género.
- Profundizar e investigar sobre las diferentes situaciones de vulnerabilidad y violencia por razones de género desarrolladas en la ciudad de Dénia.
- Implantar la formación específica y transversal sobre diversidad con los profesionales que trabajen con menores y adolescentes, fomentando la coeducación y la sensibilización en las nuevas formas de relación.
- Promover la prevención, la sensibilización y el acompañamiento en el proceso de recuperación de las mujeres víctimas y en situación de violencia de género.
- Estudiar e implementar nuevas fórmulas de actuación en la lucha contra las violencias machistas.
- Incrementar la atención a mujeres, hombres, menores y jóvenes en situación de vulnerabilidad por violencia machista.

4. ENFOQUE DE GÉNERO EN TODOS LOS ÁMBITOS.

Apostar por la implementación del enfoque de género como herramienta en la planificación municipal.

Este eje propone centrar los objetivos y las actuaciones del III Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres registrando en las políticas municipales el enfoque de género de forma efectiva, real y transversal.

Para poder llevar a cabo las políticas públicas de igualdad en la ciudad de Dénia, es necesario desarrollar herramientas y metodologías que favorezcan la implementación del impacto de género en todos los planes y acciones municipales de manera transversal. Es necesario que se adopten medidas por las cuales los informes en referencia al género, se traduzcan en pertinentes y con ello en realidades. Hay que apostar por la inclusión de políticas públicas de género en cada uno de los ámbitos locales para que desaparezca la desigualdad real en la que nos encontramos.

- Promover, fomentar y promocionar la transversalidad de género dentro de la propia organización municipal.

- Establecer nuevas herramientas de evaluación de Impacto de Género en las políticas municipales que se realicen o se vayan a aplicar.
- Establecer medidas por las cuales todo anteproyecto municipal que se elabore vaya acompañado de un informe adecuado y eficaz sobre el Impacto por razón de Género.
- Incorporar a los planes estratégicos municipales objetivos encaminados a eliminar la brecha de desigualdad.

5. DESIGUALDAD DE LAS MUJERES.

Trabajar por la eliminación de las situaciones de desigualdad de las mujeres.

El diagnóstico realizado con anterioridad a la elaboración del III PIO, nos permite constatar la necesidad de no abandonar las líneas que se han ido trabajando a lo largo de los dos planes de igualdad anteriores. La eliminación de la desigualdad femenina es uno de los principales ejes estratégicos que no debemos abandonar en tanto que dicha desigualdad es consecuencia de la sociedad androcéntrica y patriarcal en la que vivimos. Conceptos como la brecha de género, la feminización de la pobreza, la pobreza oculta tras la dependencia, la segregación horizontal y vertical en el ámbito laboral y en las instituciones son situaciones de desigualdad que siguen viviendo muchas mujeres a día de hoy.

- Combatir las dificultades y las desigualdades que viven las mujeres ante el acceso al empleo y la promoción laboral.
- Desarrollar acciones de acompañamiento y recursos para dar soporte a familias monomarentales y monoparentales.
- Trabajar por la salud de las mujeres de la ciudad de Dénia.
- Promover la existencia y la participación e implicación política del liderazgo femenino en la ciudad como forma de construir nuevas miradas hacia la igualdad.
- Cuidar la imagen y el lenguaje inclusivo y no discriminatorio en la acción social y municipal que se desarrolle en la ciudad de Dénia.

- Impulsar y promocionar la participación política y social de las mujeres.

6. MASCULINIDADES.

Apostar por un nuevo enfoque sobre masculinidades y corresponsabilidad en todas las facetas de la vida.

Las desigualdades de género son consecuencia de la construcción social y cultural de aquello que entendemos como masculino y femenino, generando que las mujeres sean empujadas a una situación de mayor dificultad de acceso social, público, laboral, económico y/o político. Para mejorar el acceso de las mujeres en todos los ámbitos de la vida de forma equitativa, es necesario que los hombres naveguen hacia nuevos contextos de corresponsabilidad, sumergiéndose e implicándose en la crianza, la paternidad, los cuidados, la dependencia o las tareas del hogar como espacios fuertemente feminizados y rechazados por muchos hombres. Esto fomentará una descarga de trabajo y mayor tiempo disponible para la mujer, permitiendo así, la igualdad de acceso a espacios de desarrollo personal, social, político o laboral en la propia sociedad.

Así pues, es necesario seguir promoviendo nuevas políticas inclusivas para mejorar la situación de la población por razón de género. Proponer líneas de actuación basadas en una estrategia dual que combine medidas de acción positiva y de transversalidad de género, fomentando la necesidad de acceso de los hombres a situaciones corresponsables dignas, igualitarias y en equidad. Apostar por acciones de sensibilización y acciones políticas que favorezcan la implicación de los hombres en la crianza, en la paternidad, en el cuidado a la dependencia, en el reparto laboral, para conciliar los deseos de progreso personal de cada una de las personas integrantes de la familia.

- Promover la corresponsabilidad en el trabajo doméstico, la crianza y el cuidado entre hombres y mujeres.
- Impulsar masculinidades alternativas (nuevas masculinidades) no violentas, corresponsables y concienciadas con nuevas formas de vivir en igualdad y equidad.

- Promocionar desde la administración medidas de acción positiva que favorezcan el desempeño masculino del trabajo doméstico, la crianza, la atención a la dependencia, y otras funciones socialmente feminizadas.
- Sensibilizar a la población en general sobre la importancia del desempeño masculino en la lucha por la igualdad.
- Abordar desde la formación, sensibilización y coeducación en adolescentes la prevención de problemáticas masculinas como el acoso, la imposición sexual, la violencia, el bullying y las relaciones sentimentales de control.

4. ÁREAS DE ACTUACIÓN

4.1. Área de Sensibilización

Objetivo General: Sensibilizar al personal del Ayuntamiento y a la ciudadanía en igualdad de oportunidades.

Objetivo 1.1: Fomentar la implantación de la perspectiva de género en el funcionamiento del Ayuntamiento de Dénia.

ACCIONES:

1.1.1. Organizar talleres para el personal del Ayuntamiento sobre la importancia del uso del lenguaje no sexista en las Administraciones Públicas.

1.1.2 Organizar una charla sobre los conceptos de “segregación horizontal” y “segregación vertical”.

1.1.3 Realizar difusión sobre la filosofía, el contenido, seguimiento y evaluación del III Plan municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

1.1.4 Implicar a todos los departamentos municipales para favorecer la contratación de empresas que tengan Plan de Igualdad de Oportunidades a través de la introducción de una cláusula en el pliego de condiciones.

INDICADORES:

- Núm. de talleres sobre lenguaje no sexista realizados.
- Núm. de charlas sobre segregación horizontal y vertical realizadas.
- Núm. de comunicaciones sobre el III Plan municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres realizadas.
- Introducción de una cláusula en el pliego de condiciones para favorecer la contratación de empresas que tengan un Plan de Igualdad de Oportunidades.

Entidades Implicadas:

Alcaldía, Concejalía de Ocupación, Concejalía de Participación Ciudadana, Concejalía de Personal, Consell de les Dones, tejido empresarial y asociativo de Dénia.

Objetivo1.2: Fomentar la participación ciudadana en la lucha contra las desigualdades de género.**ACCIONES:**

1.2.1 Comunicar los contenidos del III Plan municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del municipio de Dénia a toda la población, a través de la página web del Ayuntamiento y de la prensa local.

1.2.2 Visibilizar y publicitar los temas y acciones que se promueven desde el “Consell de les Dones”.

1.2.3. Redactar un manifiesto expresando la voluntad de no discriminación y la libertad de LGTB en lo laboral, civil, social y económico.

INDICADORES:

- Núm. de publicaciones sobre los contenidos del III Plan municipal de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del municipio de Dénia.
- Núm. de publicaciones y visibilización sobre el “Consell de les Dones”.
- Núm.de manifiestos contra la discriminación LGTB realizados.
- Identificación del grado de conocimiento del plan y del Consell de les Dones por parte de la población.

Entidades Implicadas:

Alcaldía, Concejalía de Ocupación, Concejalía de Participación Ciudadana, Concejalía de Personal, Concejalía de Deportes, Concejalía de Normalización Lingüística, Concejalía de Bienestar Social, Concejalía de Sanidad, Consell de les Dones y tejido empresarial y asociativo de Dénia.

Objetivo 1.3: Concienciar a la población sobre la problemática de diferentes discriminaciones de género.

ACCIONES:

1.3.1 Organizar talleres informativos sobre situaciones de riesgo en la salud laboral, situaciones discriminatorias, de acoso, abuso o violencia, en las que se analicen sus causas y tratamiento desde una perspectiva de género.

1.3.2 Organizar ciclos de cine en los que se traten diferentes discriminaciones de género –la mujer en la historia, violencia de género, diversidad sexual, nuevos modelos de masculinidades y de familia, cine infantil por la igualdad y/o cine de mujeres–.

INDICADORES:

- Núm. de talleres informativos realizados.
- Núm. de participantes de los talleres.
- Núm. de películas proyectadas.
- Núm. de ciudadanas/os que han acudido a cada película.
- Valoración del contenido del ciclo de cine por parte de los y las participantes al mismo.

Entidades Implicadas:

Alcaldía, Concejalía de Bienestar Social, Concejalía de Sanidad, Concejalía de Juventud, Concejalía de Participación Ciudadana, tejido empresarial y asociativo de Dénia, Consell de les Dones, Hospitales y Centros de Salud.

OBJETIVO 1.4: Sensibilizar y visibilizar la problemática de la violencia machista.

ACCIONES:

1.4.1. Organizar charlas informativas sobre los diferentes tipos de violencia, el mito de las denuncias falsas y los protocolos de actuación y mecanismos de apoyo que existen para los casos de violencia de género.

1.4.2 Organizar talleres formativos para adolescentes y madres / padres en los que se muestren los peligros de las redes sociales y se fomenten las habilidades necesarias para utilizar este tipo de redes.

INDICADORES:

- Núm. de charlas informativas sobre tipos de violencias realizados.
- Núm. de participantes de las charlas.
- Núm. de talleres formativos sobre redes sociales realizados.
- Núm. de participantes de los talleres.
- Percepción del profesorado sobre la actitud del alumnado en torno a la violencia de género.

Entidades Implicadas:

Alcaldía, Concejalía de Bienestar Social, Concejalía de Juventud, Concejalía de Participación Ciudadana, Concejalía de Educación, Concejalía de Seguridad ciudadana, tejido empresarial y asociativo de Dénia, Consell de les Dones.

Objetivo1.5: Concienciar al sector privado sobre la importancia que tiene la implantación de Planes y Medidas de Igualdad en las empresas.

ACCIONES:

1.5.1 Organizar jornadas formativas para el sector privado que pongan en valor los Planes y las Medidas de Igualdad en la empresa, tanto desde una perspectiva jurídica como económica, explicando los beneficios que el liderazgo femenino puede generar en el contexto de la economía globalizada.

1.5.2 Organizar charlas informativas destinadas a empresas y/o sindicatos, sobre el protocolo de actuación ante situaciones de discriminación por razón de sexo, diversidad sexual o abuso sexual; así como la propuesta de diferentes acciones para prevenir este tipo de discriminaciones.

INDICADORES:

- Núm. de jornadas formativas sobre Planes de Igualdad en la empresa realizados.
- Núm. de participantes de las jornadas.
- Núm. de charlas informativas sobre el protocolo de actuación en caso de discriminación por razón de sexo, diversidad sexual o abuso sexual realizadas.
- Núm. de participantes en las charlas.

Entidades Implicadas:

Alcaldía, Concejalía de Participación Ciudadana, Concejalía de Juventud, Concejalía de Ocupación, Concejalía de Hacienda, tejido empresarial y asociativo de Dénia.

4.2. Área de formación, empleo y economía

Objetivo General: Propiciar la autonomía económica de las mujeres a través de la promoción de un empleo de calidad.

Objetivo 2.1: Promover la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral.

ACCIONES:

- 2.1.1 Realizar una campaña de difusión dirigida al ámbito laboral y empresarial que promueva una imagen no sexista y un trato adecuado de hombres y de mujeres como individuos con las mismas capacidades y derechos.
- 2.1.2 Organizar unas jornadas para visibilizar los proyectos e iniciativas y buenas prácticas que desarrollan las empresas en pro a la igualdad de oportunidades.
- 2.1.3 Difundir protocolos y guías de buenas prácticas que orienten las actuaciones empresariales para eliminar la segregación ocupacional por razón de sexo u orientación sexual.

INDICADORES:

- Núm. de campañas de difusión ejecutadas.
- Núm. de participantes que asisten a la jornada.
- Núm. de protocolos y guías de buenas prácticas difundidas.
- Nivel de conocimiento de los protocolos y guías publicadas.

Entidades implicadas:

Concejalía de Bienestar Social, Concejalía de Juventud, Concejalía de Ocupación, tejido empresarial y asociativo de Dénia.

Objetivo 2.2: Promocionar el autoempleo y el emprendimiento social como medio de inserción en el mercado laboral.**ACCIONES:**

2.2.1 Realizar itinerarios individualizados que promuevan el emprendimiento femenino.

2.2.2 Realizar charlas y cursos que ayuden a poner en marcha negocios innovadores.

INDICADORES:

- Núm. de itinerarios realizados.
- Núm. de charlas y talleres realizados.
- Núm. de participantes que acuden a las charlas o talleres.
- Identificación de barreras a la hora de emprender una actividad empresarial por parte de mujeres.

Entidades implicadas:

Concejalía de Bienestar Social, Concejalía de Juventud, Concejalía de Ocupación, tejido empresarial y asociativo de Dénia.

Objetivo 2.3: Desarrollar programas de formación y empleo que permitan mayor acceso, promoción y permanencia de las mujeres en el mercado laboral.

ACCIONES:

2.3.1 Impulsar la realización de cursos de Autoconocimiento y Desarrollo Personal, Orientación Profesional, Técnicas de Búsqueda de Empleo, Autoempleo y Gestión de Empresas, facilitando, desde los servicios municipales, el seguimiento y apoyo técnico necesario.

2.3.2 Realizar una campaña de sensibilización donde se visibilice la labor del trabajo doméstico.

INDICADORES:

- Núm. de cursos realizados.
- Núm. de participantes en los mismos.
- Núm. de campañas realizadas.
- Análisis de la calidad de los cursos ofrecidos.
- Grado de satisfacción de los y las participantes.

Entidades implicadas:

Concejalía de Bienestar Social y Juventud, Concejalía de Ocupación, Concejalía de Modernización.

4.3. Área de familia, conciliación de la vida laboral, personal y familiar y reparto de responsabilidades

Objetivo General: Promover la corresponsabilidad para una efectiva conciliación de la vida personal, laboral y familiar entre hombres y mujeres.

Objetivo 3.1: Difundir, sensibilizar y ampliar la red de recursos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal (VLFP) existentes en la ciudad de Dénia.

ACCIONES:

- 3.1.1 Implicar y promocionar al tejido asociativo de la ciudad de Dénia, que se encargue de problemáticas específicas de conciliación laboral, personal y familiar.

INDICADORES:

- Núm. de asociaciones participantes en las campañas, actividades, reuniones, etc. planteadas a lo largo de la aplicación del plan de igualdad.
- Núm. de acciones de promoción de recursos y asociaciones implicadas en la conciliación.

Entidades Implicadas:

Alcaldía, Concejalía de Bienestar Social, Concejalía de Igualdad, Concejalía de Participación Ciudadana y tejido asociativo de Dénia.

Objetivo 3.2: Generar recursos y ayudas destinados a la atención a las familias con dificultades, impulsado ayudas para las familias monoparentales y la monomarentales de la ciudad de Dénia.

ACCIONES:

- 3.2.1 Equiparar a las familias monomarentales y monoparentales en las ayudas municipales de conciliación familiar, laboral y personal con las que reciben las familias numerosas.
- 3.2.2 Realizar campañas de sensibilización e información sobre la realidad de las familias y nuevos modelos de familia.
- 3.2.3 Facilitar la participación activa de madres y padres en las actividades organizadas por la Concejalía de Igualdad.

INDICADORES:

- Núm. de recursos y acciones destinadas a ayudas de familias monomarentales y monoparentales respecto a familias numerosas.
- Núm. de familias que se acogen a dichos recursos.
- Núm. de talleres sobre diversidad familiar realizados.
- Núm. de asociaciones, colectivos o entidades que han participado en las campañas.
- Núm de sesiones realizadas con apoyo a padres y madres.
- Identificación de necesidades no cubiertas de familias monoparentales y monomarentales.

Entidades Implicadas:

Concejalía de Bienestar Social, Concejalía de Igualdad, Concejalía de Hacienda y tejido empresarial y asociativo de Dénia.

Objetivo 3.3: Promocionar la corresponsabilidad doméstica y familiar.

ACCIONES:

3.3.1 Realizar acciones de promoción de la corresponsabilidad en el ámbito doméstico, los cuidados, la dependencia, la crianza y la educación.

3.3.2 Realizar una campaña de formación y sensibilización en masculinidades alternativas (nuevas masculinidades), nuevas formas de familia y corresponsabilidad (en colegios, asociaciones, actividades municipales, etc.).

INDICADORES:

- Núm. de acciones, sobre corresponsabilidad, realizadas y núm. de participantes en las mismas.
- Núm. de asociaciones, colectivos o entidades que han participado en las acciones.
- Participación y demanda de los cursos de formación planteados.

- Núm. de talleres y participación de hombres y mujeres en los mismos sobre nuevas masculinidades, nuevas formas de familia, etc.
- Evaluación de talleres y programas formativos sobre corresponsabilidad y nuevas masculinidades por parte de los y las asistentes a los mismos.

Entidades Implicadas:

Concejalía Bienestar Social, Concejalía de Ocupación, Concejalía de Modernización, y tejido empresarial y asociativo de Dénia.

Objetivo 3.4: Impulsar ayudas al cuidado de dependientes para reducir las dificultades que tienen las mujeres cuidadoras para conciliar la VLFP.

ACCIONES:

- 3.4.1 Impulsar desde el Ayuntamiento programas de apoyo a la tercera edad para la mejora ante las dificultades que tienen las mujeres cuidadoras para conciliar la VLFP.
- 3.4.2 Proponer a los centros educativos, la introducción del tema “el cuidado equitativo de los hijos y la atención a dependientes mayores y menores de edad en el hogar”, en las escuelas de padres y madres.
- 3.4.3 Aumentar la atención del SAD en la ciudad de Dénia.

INDICADORES:

- Núm.. de acciones o propuestas impulsadas desde el ayuntamiento o la red asociativa, etc. para el apoyo a la tercera edad.
- Núm. de mujeres que se acogen a dichos recursos, acciones o propuestas planteadas desde el ayuntamiento o la red asociativa.
- Núm.de espacios y recursos creados para dicho fin.
- Núm. de acciones o propuestas impulsadas para la introducción del tema en la escuela de padres.
- Núm.de centros escolares que introducen el tema.
- Núm. de personas asistentes a las escuelas de padres y madres.

- Núm.de profesionales destinados en el SAD respecto años anteriores.
- Núm.de atenciones realizadas, peticiones y lista de espera SAD.
- Evaluación de los recursos de apoyo a las personas cuidadoras de familiares dependientes por parte de los y las usuarios y usuarias.

Entidades Implicadas:

Concejalía Bienestar Social, Concejalía de Sanidad, Concejalía del Mayor, Concejalía de Tapis, Centros educativos.

Objetivo 3.5: Implicar y promocionar propuestas dentro del mundo empresarial ante iniciativas de conciliación de la vida familiar.

ACCIONES:

3.5.1 Implicar a las empresas del municipio de Dénia dedicadas a la conciliación (guarderías, centros de día, escoletas, etc.) para mejorar el acceso de la ciudadanía con dificultades económicas a dichos recursos.

3.5.2 Impulsar los I Premios empresariales de conciliación laboral y familiar en la ciudad de Dénia.

INDICADORES:

- Núm. de empresas participantes en los premios.
- Núm. de acciones planteadas por las empresas participantes para una mejor conciliación de la VLFP.
- Núm. de ayudas destinadas para mejorar el acceso de la ciudadanía con dificultad económica a recursos de conciliación.
- Núm. de personas beneficiarias de las ayudas.

Entidades Implicadas:

Alcaldía, Concejalía de Bienestar Social, Concejalía de Comercio, Consell de les Dones, Mercado Municipal, tejido empresarial y asociativo de Dénia.

4.4. Área de cultura, educación, medios de comunicación, ocio y deporte

Objetivo General: Promover de manera transversal una cultura basada en la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Objetivo4.1: Visibilizar a las mujeres científicas, escritoras y artistas, del pasado y del presente.

ACCIONES:

4.1.1.Organizar exposiciones en los diferentes centros culturales de la ciudad sobre el papel de la mujer a lo largo de la historia.

INDICADORES:

- Núm. de exposiciones realizadas.
- Nivel de implicación de la ciudadanía en la asistencia a dichas actividades.
- Núm. de mujeres visibilizadas.

Entidades implicadas:

Concejalías de Bienestar Social, Concejalía de juventud, Concejalía de Cultura, red de asociaciones de mujeres y Consell de les Dones.

Objetivo4.2: Fomentar el uso de la perspectiva de género en la oferta cultural, deportiva, educativa y medios de comunicación del municipio.

ACCIONES

4.2.1 Organizar talleres formativos sobre la importancia y el uso del lenguaje no sexista y la perspectiva de género, para los/as profesionales del área de cultura, educación, medios de comunicación locales y deportes.

4.2.2 Establecer un programa cultural de diversidad por orientación sexual en torno al 28 de junio.

INDICADORES:

- Núm. de talleres sobre lenguaje no sexista y/o perspectiva de género realizados.
- Núm. de profesionales que han participado en cada taller.
- Núm. de acciones culturales relacionadas con la diversidad sexual realizadas.
- Identificación de los perfiles de asistencia a los talleres formativos sobre la importancia y uso del lenguaje no sexista y perspectiva de género.

Entidades implicadas:

Concejalías de Bienestar Social, Concejalía de Juventud, Concejalías de Cultura y Educación, Concejalía de Deportes.

Objetivo4.3: Disminuir la brecha digital entre mujeres y hombres.

ACCIONES:

4.3.1. Realizar cursos sobre nuevas tecnologías, informática y/o redes sociales para mujeres, que disminuyan el estado actual de la brecha digital entre hombres y mujeres y favorezcan el empoderamiento.

INDICADORES:

- Núm. de cursos realizados.
- Núm. de mujeres participantes.

Entidades implicadas:

Concejalías de Bienestar Social, Concejalía de Juventud, Concejalía de Cultura, Concejalía de Ocupación, Concejalía de Modernización, Asociaciones de mujeres y Consell de les Dones.

Objetivo4.4: Fomentar la igualdad de oportunidades a partir de la educación.

ACCIONES:

4.4.1 Formar al profesorado en temáticas específicas relacionadas en la perspectiva de género.

4.4.2 Impulsar y proporcionar en los colegios e institutos actividades dedicadas a temáticas de género (corresponsabilidad, estereotipos, violencia de género, amor romántico, etc.), la coeducación, las nuevas masculinidades y la situación de las mujeres en otros países.

4.4.3 Realizar talleres en colegios e institutos sobre acoso escolar, la violencia de género y la diversidad afectivo sexual.

INDICADORES:

- Núm. de cursos realizados para el profesorado.
- Núm. de profesorado que ha participado en dichas formaciones.
- Núm. de actividades realizadas en colegios e institutos.
- Núm. de alumnado que ha participado en dichas actividades.
- Núm. de colegios que han participado en dichas actividades.
- Nivel de implicación del personal docente en las actividades propuestas.

Entidades implicadas:

Concejalía de Bienestar Social, Concejalía de Juventud, Concejalía de Educación, Concejalía de Cultura, Concejalía de Deportes, Concejalía de Seguridad Ciudadana (Grupo ARTEMIS), Centros educativos de Dénia, tejido asociativo de Dénia.

Objetivo4.5: Promover la participación de las niñas y mujeres en la actividad deportiva, impulsando actividades deportivas no discriminatorias.

ACCIONES:

4.5.1 Realizar campañas que potencien social y culturalmente el modelo de mujer deportista, dando a conocer los logros de las deportistas y eliminando estereotipos de género en el ámbito deportivo.

4.5.2 Concienciar sobre la importancia de la presencia de las mujeres en las estructuras directivas y en los órganos de gestión del deporte.

INDICADORES:

- Núm. de actividades de sensibilización sobre la mujer en el deporte.
- Núm. de eventos para el fomento del deporte en igualdad.
- Núm. de acciones realizadas para la promoción de la mujer en órganos directivos deportivos.
- Identificación y caracterización de actividades deportivas con mayor presencia femenina de las ofertadas en el municipio.

Entidades implicadas:

Concejalía de Bienestar Social, Concejalía de Juventud, Concejalía de Educación, Concejalía de Cultura, Concejalía de Deportes, Concejalía de Seguridad Ciudadana (Grupo ARTEMIS), Centros educativos de Dénia, tejido asociativo del municipio.

4.5. Área de promoción de la salud, bienestar y calidad de vida

Objetivo General: Promover el desarrollo de la salud integral, tanto física como psíquica, de la población de Dénia.

Objetivo5.1: Mejorar la salud y el bienestar psicosocial de las mujeres.

ACCIONES:

5.1.1 Organizar un taller informativo sobre la salud laboral de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia.

5.1.2 Promocionar talleres de autoestima y/o defensa personal enfocados hacia el empoderamiento individual para la población femenina del municipio.

5.1.3 Promover jornadas informativas que fomenten hábitos de vida saludables para la mujer en diferentes etapas.

INDICADORES:

- Núm. de talleres sobre salud laboral.
- Núm. de participantes en el taller.
- Núm. de talleres sobre autoestima y/o defensa personal realizados.
- Núm. de participantes en cada taller.
- Núm. de jornadas sobre hábitos de vida saludables realizadas.
- Núm. de participantes en cada jornada.
- Evaluación del contenido de los talleres.

Entidades implicadas:

Concejalía de Sanidad, Concejalía de Bienestar Social, Concejalía de Recursos Humanos, tejido empresarial y asociativo de Dénia, Hospitales, Centros de salud y Clínicas de Dénia.

OBJETIVO 5.2: Fomentar prácticas y estilos de vida saludables.

ACCIONES:

5.2.1 Organizar espacios de ocio alternativo para jóvenes libres de drogas.

5.2.2 Realizar campañas de prevención para jóvenes respecto a trastornos alimenticios y adicciones.

5.2.3 Organizar diferentes actividades en la naturaleza para fomentar el ocio deportivo.

5.2.4 Realizar talleres sobre la salud psicológica y desarrollo emocional orientados a aumentar la calidad de vida de las personas, fomentando la participación de hombres y mujeres.

INDICADORES:

- Núm. de espacios de ocio alternativo.
- Núm. de campañas de prevención sobre trastornos alimenticios y adicciones realizadas.
- Núm. de actividades en la naturaleza realizadas.
- Núm. de participantes en cada actividad.
- Núm. de talleres sobre salud psicológica y desarrollo emocional realizados.
- Núm. de participantes en cada taller.

Entidades implicadas:

Concejalía de Sanidad, Concejalía de Bienestar Social, Concejalía de Juventud, Concejalía de Deportes, Concejalía de Medio Ambiente y tejido empresarial y asociativo de Dénia.

OBJETIVO 5.3: Mejorar la calidad de vida de personas en riesgo de exclusión social.

ACCIONES:

5.3.1 Potenciar medidas que faciliten el acceso a la vivienda para mujeres en riesgo de exclusión social.

5.3.2 Organizar espacios de ocio para mujeres mayores dirigidos a la mejora de su calidad de vida.

INDICADORES:

- Núm. de medidas para facilitar el acceso a la vivienda de mujeres en riesgo de exclusión social.
- Núm. de mujeres beneficiarias de estas medidas.
- Núm. de espacios de ocio para mujeres mayores.
- Núm. de actividades realizadas en estos espacios de ocio.

Entidades implicadas:

Concejalía de Bienestar Social, Concejalía del Mayor, Concejalía de Vivienda y tejido asociativo de Dénia.

4.6. Área de servicios sociales, prevención y eliminación de la violencia, e inclusión social

Objetivo General: Garantizar la intervención integral a las mujeres a través de la detección, prevención y actuación ante los casos de violencia de género.

Objetivo 6.1: Impulsar y mejorar el papel de los servicios sociales municipales ante los diferentes casos de violencia de género, violencia machista y violencia ante la diversidad en la ciudad de Dénia.

ACCIONES:

- 6.1.1 Desarrollar cursos de formación específicos para los y las profesionales de los servicios sociales y recursos de la ciudad de Dénia, ante las nuevas problemáticas (control TIC, homofobia, transfobia, lesbofobia, acoso, abuso o nuevas relaciones familiares).
- 6.1.2 Impulsar desde los Servicios Sociales el trabajo comunitario de Grupos de Ayuda Mutua de mujeres en situaciones de vulnerabilidad y riesgo de violencia patriarcal.
- 6.1.3 Crear protocolos de trabajo interno para favorecer ayudas y/o becas para mujeres víctimas de violencia de género, de índole municipal.

INDICADORES:

- Núm. de cursos y jornadas realizados.
- Núm. de profesionales que han participado en la formación.
- Núm. de recursos donde se implanta dicha formación.

- Núm. de grupos formados para mejorar la red de apoyo y el empoderamiento de las mujeres más vulnerables.
- Núm. de usuarias que participan en los Grupos de Ayuda Mutua.
- Núm. de protocolos creados.
- Núm. de profesionales implicados en los protocolos.
- Núm. de usuarias beneficiarias.
- Identificación de perfiles profesionales participantes en los cursos formativos.

Entidades Implicadas:

Alcaldía, Concejalía de Bienestar Social, Concejalía de Juventud, Concejalía de Seguridad Ciudadana, Concejalía del Mayor, Consell de les Dones, tejido asociativo de Dénia.

Objetivo 6.2: Garantizar, según la nueva normativa vigente, la atención psicológica, jurídica y social a todas las víctimas de violencia de género (mujeres y menores).

ACCIONES:

- 6.2.1 Adaptar los mecanismos de coordinación y funcionamiento entre las diferentes entidades implicadas en la lucha contra la violencia de género, en el municipio de Dénia.
- 6.2.2 Potenciar el Grupo Artemis de la Policía Local de Dénia a través de recursos y formación específica para la mejora del grupo.

INDICADORES:

- Núm. de protocolos de coordinación actualizados/creados.
- Núm. de seguimiento de casos de violencia de género.
- Núm. de cursos de formación realizados a/con el Grupo ARTEMIS de Dénia.
- Evaluación protocolos de trabajo interno de atención a víctimas violencia de género y diversidad sexual para cada grupo de trabajo (servicios sociales, policía municipal, juzgados y servicios de salud).

Entidades Implicadas:

Alcaldía, Concejalía de Bienestar Social, Concejalía de Juventud, Concejalía de Seguridad Ciudadana, Concejalía de Educación, OAVD, C, tejido asociativo de Dénia.

Objetivo 6. 3: Sensibilizar y concienciar a la población de Dénia de las diferentes problemáticas que emergen de la violencia machista.

ACCIONES:

- 6.3.1 Realizar campañas de sensibilización sobre el concepto y la normativa que envuelve a la violencia de género: rompiendo mitos y contra todo tipo de violencias.
- 6.3.2 Impulsar la formación para el profesorado y la coeducación dirigida al alumnado, en colegios e institutos, sobre violencia de género, amor romántico, relaciones tóxicas y control en las redes sociales.
- 6.3.3 Realizar una campaña contra el abuso y el acoso sexual dirigida a hombres.

INDICADORES:

- Núm. de talleres y/o jornadas realizadas sobre el concepto, la ley y la normativa de violencia de género.
- Núm. de personas asistentes a dichos talleres/jornadas.
- Núm. de entidades implicadas para la difusión de la campaña.
- Núm. de asociaciones que acogen en sus actividades dicha campaña de difusión.
- Núm. de colegios que se acogen a formaciones específicas.
- Núm. de acciones específicas realizadas dirigidas a hombres.
- Satisfacción de los y las asistentes a talleres y jornadas para la sensibilización sobre violencia de género.
- Identificación de las áreas prioritarias en las que trabajar con la infancia y la adolescencia, identificadas a partir de las opiniones y comentarios

manifestados durante la realización de talleres y actividades de coeducación en los colegios e institutos de Dénia.

Entidades Implicadas:

Alcaldía, Concejalía de Seguridad Ciudadana, Concejalía de Bienestar Social, Concejalía de Juventud, Concejalía de Educación, Consell de les Dones, tejido asociativo de Dénia.

Objetivo 6.4: Abordar las diferentes problemáticas incipientes de los menores víctimas de violencia de género.

ACCIONES:

- 6.4.1 Impulsar la intervención psicoeducativa con menores víctimas de violencia de género y otros tipos de abuso o violencia.
- 6.4.2 Promover ayudas de conciliación para mujeres víctimas de violencia de género.
- 6.4.3 Crear un proyecto socioeducativo para paliar la reproducción de roles de violencia de género con los menores que han sufrido dicha violencia dentro del sistema familiar.

INDICADORES:

- Núm. de profesionales y recursos destinados para la creación del proyecto contra la reproducción de roles violentos en menores que han vivido o sufrido violencia de género dentro del hogar.
- Núm. de usuarios y atenciones realizadas o que se podrían acoger o derivar a dicho proyecto.
- Núm. de recursos y profesionales destinados a la intervención psicoeducativa con menores víctimas de violencia de género.
- Núm. de usuarios que son atendidos por dichas problemáticas.
- Núm. de ayudas destinadas a la conciliación de la VLFP de mujeres víctimas de violencia de género.
- Núm. de usuarias que se acogen a dichas ayudas.

Entidades Implicadas:

Concejalía de Bienestar Social, Concejalía de Juventud, Concejalía de Seguridad Ciudadana, Concejalía de Educación, Centro Mujer Dénia.

Objetivo 6.5: Promover la atención a hombres que sufren algún tipo de violencia de pareja.

ACCIONES:

6.5.1 Ofrecer la atención necesaria a hombres que sufren alguna modalidad de violencia, acoso, abuso y/o maltrato.

INDICADORES:

- Núm. de hombres que demandan atención social y/o psicológica.
- Núm. de atenciones realizadas y modalidad de las mismas.
- Detección de los efectos del maltrato en los hombres víctimas de violencia de pareja.

Entidades Implicadas:

Alcaldía, Concejalía de Bienestar Social, Concejalía de Juventud, Concejalía de Igualdad, Concejalía de Seguridad Ciudadana, Concejalía de Educación, Centros educativos, tejido asociativo de Dénia.

4.7. Área de medio ambiente y urbanismo

Objetivo General: Incorporar el enfoque de género en las políticas urbanísticas y medioambientales de la ciudad.

Objetivo 7.1: Incorporar la perspectiva de género en el diseño urbano.

ACCIONES:

7.1.1 Incorporar criterios de accesibilidad universal en el diseño de los edificios públicos.

7.1.2 Incorporar áreas de descanso con papeleras, fuentes, bancos y arbolado, especialmente en las áreas de juego infantil, así como en las avenidas urbanas de más tránsito.

7.1.3 Iluminar correctamente las calles, los espacios públicos y los aparcamientos, especialmente los puntos mal iluminados y de escasa visibilidad.

7.1.4 Adaptar las infraestructuras urbanas para prevenir situaciones de agresión, utilizando materiales transparentes para el diseño de los cerramientos de escaleras, aparcamientos, etc. que favorezcan la visibilidad.

INDICADORES:

- Nuevos equipamientos creados con perspectiva de género.
- Núm. de puntos peligrosos iluminados.
- Núm. de medidas creadas para garantizar los criterios de accesibilidad universal en los edificios públicos.

Entidades implicadas:

Alcaldía, Concejalía de Territorio y Calidad Urbana, Obras y Servicios, Concejalía de Medio Ambiente, Concejalía de Seguridad Ciudadana y Movilidad, Concejalía de Participación Ciudadana.

Objetivo 7.2: Favorecer la participación de las mujeres en la planificación urbanística y en la toma de decisiones respecto a la ciudad y a su entorno.

ACCIONES:

7.2.1 Promover la participación de las agrupaciones y asociaciones en los espacios y foros de debate sobre la planificación de los espacios urbanos, tanto a nivel de barrios como de ciudad.

INDICADORES:

- Núm. de reuniones participativas realizadas.

- Núm. de agrupaciones y asociaciones que han participado en los foros urbanísticos.

Entidades implicadas:

Alcaldía, Concejalía de Territorio y Calidad Urbana, Concejalía de Participación Ciudadana, Concejales de Barrio y tejido asociativo de Dénia.

Objetivo 7.3: Promover la adecuación de los itinerarios y los medios de transporte para una movilidad segura y eficaz por la ciudad.

ACCIONES:

7.3.1 Introducir, en el conjunto del transporte urbano, las modificaciones necesarias (horarios, trayectos, rampas de acceso y barreras para la movilidad) para adaptarlos a las especiales necesidades de toda la población.

7.3.2 Fomentar la reserva de plazas de aparcamiento en los parking del municipio, para mujeres en avanzado estado de gestación, personas con bebés y personas con discapacidad.

INDICADORES:

- Núm. de adaptaciones del transporte urbano siguiendo la perspectiva de género.
- Núm. de mejoras de los aparcamientos urbanos con enfoque de género.
- Núm. de mejoras en la seguridad de los parking.

Entidades implicadas:

Alcaldía, Concejalía de Territorio y Calidad Urbana, Obras y Servicios, Concejalía de Medio Ambiente, Concejalía de Seguridad Ciudadana y Movilidad, Concejalía de Participación Ciudadana, tejido empresarial y asociativo de Dénia.

Objetivo 7.4: Incorporar la perspectiva de género a las políticas medioambientales.

ACCIONES:

7.4.1 Realizar actividades para dar a conocer la contribución de las mujeres en el medio ambiente y el desarrollo sostenible.

7.4.2 Realizar actividades de sensibilización que fomenten las buenas prácticas medioambientales y el consumo responsable.

INDICADORES:

- Núm. de actividades para dar a conocer la contribución femenina en este ámbito.
- Núm. de participantes en estas actividades.
- Núm. de actividades de sensibilización medioambiental realizadas y núm. de participantes.

Entidades implicadas:

Alcaldía, Concejalía de Territorio y Calidad Urbana, Obras y Servicios, Concejalía de Medio Ambiente.

4.8. Área de participación, cooperación y asociacionismo

Objetivo General: Fomentar y promover la participación ciudadana en materia de Igualdad de oportunidades e impulsar acciones de apoyo a la cooperación internacional, así como la diversidad afectivo sexual.

Objetivo 8.1: Impulsar y dinamizar las asociaciones de mujeres y colectivo LGTB mediante el apoyo necesario para su creación, consolidación y posterior funcionamiento.

ACCIONES:

8.1.1 Ofrecer asesoramiento técnico y recursos a las asociaciones de mujeres y el colectivo LGTB, para el desarrollo de actividades tendentes a la igualdad de oportunidades.

8.1.2 Dar a conocer a la ciudadanía de Dénia las diferentes Asociaciones de Mujeres y colectivo LGTB existentes a nivel local a través de la promoción de actividades.

8.1.3 Formar en lenguaje no sexista a las asociaciones del municipio.

INDICADORES:

- Núm. de asesoramientos realizados.
- Núm. de acciones de difusión ejecutadas.
- Núm. de formaciones a asociaciones realizadas

Entidades Implicadas:

Concejalía de Bienestar Social, Concejalía de Juventud, Concejalía de Participación Ciudadana, tejido empresarial y asociativo de Dénia.

Objetivo 8. 2: Promover el aumento de la participación femenina en la toma de decisiones.

ACCIONES:

8.2.1 Organizar debates o coloquios que analicen los principales impedimentos con los que se encuentran las mujeres en Dénia con relación al empoderamiento.

8.2.2 Realizar formación en habilidades sociales y directivas con el objetivo de empoderar a la mujer.

INDICADORES:

- Núm. de debates o coloquios realizados.
- Núm. de participantes en los debates/coloquios.
- Núm. de formaciones realizadas.
- Núm. de personas que realizan la formación.

Entidades Implicadas:

Concejalías de Bienestar Social, Concejalía de Juventud, Concejalía de Modernización y Ocupación, Concejalía de Participación Ciudadana, red de asociaciones de Dénia.

Objetivo 8.3: Promover la participación activa de los hombres en actividades dirigidas a conseguir la igualdad.

8.3.1 Potenciar la creación de asociaciones de hombres que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

INDICADORES:

- Núm. de asociaciones creadas para tal fin.
- Núm. de acciones realizadas para la promoción de creación de nuevas asociaciones.

Entidades Implicadas:

Concejalías de Bienestar Social, Concejalía de Juventud, Concejalía de Igualdad, Concejalía de Participación Ciudadana y tejido asociativo de Dénia.

Objetivo 8.4: Integrar la perspectiva de género en las políticas y programas de inmigración.

ACCIONES:

8.4.1 Realizar una formación específica para asociaciones y/o empleados públicos, que contemple los diferentes tipos de diversidad cultural y social.

8.4.2 Desarrollar acciones de sensibilización hacia la ciudadanía que muestren la situación y/o posición de las mujeres en otros países.

INDICADORES:

- Núm. de formaciones realizadas.
- Núm. de participantes.
- Núm. de asociaciones participantes.
- Identificar líneas de intervención interculturales.

- Evaluar acciones de sensibilización intercultural en materia de igualdad por parte de profesionales y asistentes.

Entidades Implicadas:

Concejalías de Bienestar Social, Concejalía de Juventud, Concejalía de Participación Ciudadana, Concejalía de Igualdad, red de asociaciones de Dénia.

5. CRONOGRAMA

ÁREA DE SENSIBILIZACIÓN					
ACCIONES	2016	2017	2018	2019	2020
1.1.1					
1.1.2					
1.1.3					
1.1.4					
1.2.1					
1.2.2					
1.2.3					
1.3.1					
1.3.2					
1.4.1					
1.4.2					
1.5.1					
1.5.2					

ÁREA DE FORMACIÓN, EMPLEO Y ECONOMÍA					
ACCIONES	2016	2017	2018	2019	2020
2.1.1					
2.1.2					
2.1.3					
2.2.1					
2.2.2					
2.3.1					
2.3.2					

ÁREA DE FAMILIA, CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR Y REPARTO DE RESPONSABILIDADES					
ACCIONES	2016	2017	2018	2019	2020
3.1.1					
3.2.1					
3.2.2					
3.2.3					
3.3.1					
3.3.2					
3.4.1					
3.4.2					
3.4.3					
3.5.1					
3.5.2					

AREA DE CULTURA, EDUCACIÓN, MEDIOS DE COMUNICACIÓN, OCIO Y DEPORTE

ACCIONES	2016	2017	2018	2019	2020
4.1.1					
4.2.1					
4.2.2					
4.3.1					
4.4.1					
4.4.2					
4.4.3					
4.5.1					
4.5.2					

ÁREA DE PROMOCIÓN DE LA SALUD, BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA

ACCIONES	2016	2017	2018	2019	2020
5.1.1					
5.1.2					
5.1.3					
5.2.1					
5.2.2					
5.2.3					
5.2.4					
5.3.1					
5.3.2					

ÁREA DE SERVICIOS SOCIALES, PREVENCIÓN Y ELIMINACIÓN DE VIOLENCIA E INCLUSIÓN SOCIAL					
ACCIONES	2016	2017	2018	2019	2020
6.1.1					
6.1.2					
6.1.3					
6.2.1					
6.2.2					
6.2.3					
6.3.1					
6.3.2					
6.3.3					
6.4.1					
6.4.2					
6.4.3					
6.5.1					

ÁREA DE MEDIO AMBIENTE Y URBANISMO

ACCIONES	2016	2017	2018	2019	2020
7.1.1					
7.1.2					
7.1.3					
7.1.4					
7.2.1					
7.3.1					
7.3.2					
7.4.1					
7.4.2					

AREA DE PARTICIPACIÓN, COOPERACIÓN Y ASOCIACIONISMO

ACCIONES	2016	2017	2018	2019	2020
8.1.1					
8.1.2					
8.1.3					
8.1.4					
8.2.1					
8.2.2					
8.3.1					
8.4.1					
8.4.2					

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL III PLAN DE IGUALDAD

La evaluación del III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres del Municipio de Dénia (2016-2020) se aprobará a través del Consell de les Dones, que estará presidido por la Concejala de Igualdad.

Se realizará un informe bienal, una evaluación intermedia pertinente que sirva para realizar el seguimiento del III PIO , así como la implementación del mismo en la corporación local:

En el primer período de implantación se redactará un informe que recoja las decisiones tomadas por el Consell de les Dones para aprobarlas en el Pleno del Ayuntamiento y que sirva como hoja de ruta a seguir por el Consell de les Dones.

Será requisito imprescindible por el Consell de les Dones, o en quien delegue, evidenciar a través de la ficha de acción y documentos adjuntos que se aporten, la justificación de que se han realizado las acciones.

7. GLOSARIO

Acoso por razón de sexo. La situación en que se produce un comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo (Art. 7.2 Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo).

Acoso sexual. La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo (Art. 7.1. Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo).

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 este 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).

Composición equilibrada (Ver Democracia paritaria): 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 un concepto que, tradicionalmente, ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario trascender su significado 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 hijas e hijos y otras personas dependientes, ya

que la asunción en solitario, por parte de las mujeres, de estos derechos, entra en colisión con su derecho de acceder y permanecer en el empleo.

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

Discriminación directa. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (Art. 6.1Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo).

Discriminación indirecta. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados (Art. 6.2Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo).

Discriminación por razón de sexo. Se considera discriminación por razón de sexo, el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo (Art. 6.3Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo).

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

Enfoque integrado de género. Enfoque de trabajo que pretende integrar, de forma sistemática, la Perspectiva de Género en los diversos ámbitos (social, económico y político) de la vida, tanto en las esferas públicas como en las privadas. El enfoque integrado de género es una metodología de intervención basada en la integración de

la perspectiva de género en todas las esferas de la vida, en todos los niveles de intervención y en todas las fases de programación de una intervención.

Estereotipo. Idea y creencia que determina un modelo de conducta social basado en opiniones preconcebidas, que adjudican valores y comportamientos a las personas en función de su grupo de pertenencia, por ejemplo, el sexo.

Feminización. Tendencia al aumento de la incidencia y prevalencia de algo específico entre las mujeres.

Género. Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres, las cuales han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma.

Igualdad de trato. Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en los ámbitos económico, político, social, laboral, cultural y educativo, en particular, en lo que se refiere al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo (Art. 3 Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo).

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.

Mainstreaming. Término anglosajón que se utiliza para designar la integración de la dimensión de género en las políticas generales, de tal forma que el principio de igualdad se constituya en el eje vertebrador de las mismas. Implica 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 las mujeres.

Marca de excelencia en Igualdad. Es el reconocimiento para distinguir a aquellas entidades comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres, con la finalidad de incentivar las iniciativas empresariales que implanten medidas para la promoción de la igualdad en la gestión de los recursos humanos, así como mejoras en la calidad del empleo de las mujeres (Art 50.Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo).

Paridad. La participación en lo público y en lo político, y las tareas que se derivan de esa participación deben de recaer igualmente en mujeres y hombres.

Plan de Igualdad en las empresas. 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 (Art. 46.1 Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo) 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.

Perspectiva de género. Análisis de la realidad surgido desde el pensamiento feminista para interpretar las relaciones de poder que existen entre mujeres y hombres. Explica la vida social, económica y política desde una posición que hace visible el mundo femenino, su realidad y sus aportaciones, comparando sus derechos con los de los masculinos.

Pone de manifiesto que el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales o biológicas sino a la construcción social transmitida a través de la socialización diferenciada de género.

Políticas de Igualdad de Oportunidades. Son la instrumentalización de la igualdad de oportunidades. Las intervenciones a partir de las cuales este principio se lleva a la práctica.

Principio de Igualdad. Principio jurídico que ampara la igualdad entre los sexos y condena la discriminación. Viene a recordar que todas las personas somos iguales ante la ley. Es sinónimo del principio de no discriminación.

Principio de Igualdad de Oportunidades. Necesidad de establecer medidas dirigidas a tratar de manera más favorable a aquellos colectivos que todavía soportan diferentes tipos de discriminación. Tomar la decisión: igualdad de oportunidades, principio, políticas. (Art 4 Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo).

Publicidad ilícita. Aquella publicidad que atente contra la dignidad de la persona o vulnere los valores y derechos reconocidos en la Constitución, especialmente los que

refieren sus artículos 18 y 20, apartado 4. Se entenderán incluidos en la previsión anterior los anuncios que presenten a las mujeres de forma vejatoria, bien utilizando particular y directamente su cuerpo o partes del mismo como mero objeto desvinculado del producto que se pretende promocionar, su imagen asociada a comportamientos estereotipados que vulneren los fundamentos de nuestro ordenamiento, coadyuvando a generar la violencia a que se refiere la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (Art. 41 Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo).

Responsabilidad social en las empresas. Son aquellas medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra índole que la empresa establece, con la finalidad de mejorar la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la misma.

Segregación Horizontal. Se da cuando las mujeres se concentran en algunas profesiones o campos profesionales y los hombres en otros distintos.

Segregación Vertical. Se da cuando los hombres ocupan los puestos de toma de decisiones incluso en los sectores con presencia mayoritaria de mujeres.

Sexismo. Mecanismo por el cual se conceden privilegios o se practica discriminación contra una persona en razón de su sexo, impidiendo la realización de todo el potencial humano que posee.

Sexo. Condición orgánica, biológicamente identificable, que diferencia a los seres animados en hembras y machos.

Techo de Cristal. Superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que les impide seguir avanzando hacia puestos de mayor responsabilidad. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar.

Transversalidad. El instrumento para integrar la perspectiva de género en el ejercicio de las competencias de las distintas políticas y acciones públicas, desde la consideración sistemática de la igualdad de género (Art. 15 Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo).

Violencia de género. Las Naciones Unidas reconocen en 1980 como la violencia contra las mujeres es el crimen encubierto más frecuente en el mundo. La Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra las mujeres define esta violencia como “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se produce en la vida pública o privada”.