



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES
Y MUJERES DE AGOST

2023-2026

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN
2. PRINCIPIOS INSPIRADORES
3. MARCO NORMATIVO
4. VOCABULARIO DE GÉNERO
5. DIAGNÓSTICO POBLACIONAL
6. PROCESO PARTICIPATIVO

7. EJES DE ACTUACIÓN
 - a) SENSIBILIZACIÓN
 - b) PAPEL EJEMPLIFICADOR DEL AYUNTAMIENTO
 - c) FORMACIÓN, CULTURA, EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL.
 - d) CONCILIACIÓN VIDA LABORAL Y FAMILIAR
 - e) ROLES, TRADICIÓN Y FIESTAS
 - f) URBANISMO E INFRAESTRUCTURAS
 - g) ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO
 - h) BIENESTAR SOCIAL, IGUALDAD, SERVICIOS SOCIALES, SANIDAD, EDUCACIÓN Y PERSONAS MAYORES.

8. TRANSVERSALIDAD

9. COMISIÓN DE IGUALDAD

10. PROCESO DE IMPLANTACIÓN

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres de Agost responde al compromiso del Gobierno del municipio con la igualdad efectiva de mujeres y hombres.





Dada la necesidad de aplicar políticas abiertas de igualdad, es necesario implantar en los municipios Planes de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres con el objetivo de realizar un diagnóstico actual del estado de la cuestión y llevar a cabo acciones capaces de resolver situaciones cotidianas que generen espacios de desigualdad por cuestión de sexo y/o género.

En Agost iniciamos este proceso en 2018 con el objeto de establecer las líneas de actuación necesarias para implementar un plan de igualdad adaptado a las necesidades actuales del municipio, diagnosticadas mediante un proceso de participación ciudadana en el que se contó con distintas sensibilidades del municipio.

El objetivo de este plan es paliar las desigualdades de género de una manera ordenada y mediante la puesta en valor de una agenda de trabajo interanual, adaptada a la realidad local de Agost, capaz de corregir todos aquellos estereotipos de género adquiridos en el proceso de sociabilización humana relacionados con las actividades, los roles, características o atribuciones que caracterizan y distinguen a los hombres de las mujeres.

Esta propuesta responde al cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad de género:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 9/2003, de 2 de abril para la Igualdad entre hombres y mujeres de la Comunidad Valenciana.

2. PRINCIPIOS INSPIRADORES

Estamos ante un plan de igualdad inspirado en los principios de la transversalidad, la promoción de la defensa y garantía de la igualdad entre hombres y mujeres. Estamos ante un Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres elaborado por y para la ciudadanía de Agost.

Este plan, continuidad del anterior, quiere involucrar al tejido asociativo local, instituciones locales, servicios sociales, a trabajadores municipales, miembros de la corporación municipal y a la sociedad en su conjunto, lo cual nos permitira que los habitantes de Agost no sólo sean exclusivamente receptores, sino también inspiradores del Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres de Agost.

Como diría Richard Florida, citando a Jane Jacobs, Ulrich Bech y Samir Amin, "el futuro será lo que queramos que sea". Es importante el papel que tiene en estos procesos la inteligencia socio-territorial frente a la localización tradicional de inversiones pasivas, la gobernanza frente a los gobiernos tradicionales, el proyecto frente al folleto, la participación proactiva y participada de la ciudadanía frente a la asistencia y presencia pasiva de los ciudadanos.

Hay que recalcar que estamos ante un proceso basado en la transversalidad. Los poderes públicos han de tener en cuenta las diferencias entre las condiciones, situaciones y necesidades respectivas de mujeres y hombres, en las fases de diseño, ejecución y evaluación de todas las políticas y proyectos de desarrollo, según los siguientes principios inspiradores:

- Superar la discriminación por razón de sexo y promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Analizar la situación actual y real de la ciudadanía de Agost, identificando sus necesidades para conseguir una plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Implantación de medidas renovadoras de conductas, actitudes y formas de relación.
- Incorporar la transversalidad de género en las políticas de la Administración municipal mediante la sensibilización del personal municipal sobre la igualdad de oportunidades.
- Contribuir a la erradicación de obstáculos específicos que puedan existir en el municipio que dificulten la promoción de las mujeres.





- Asegurar la integración del principio de igualdad de oportunidades entre géneros en la Administración Local de Agost como institución representativa.

3. MARCO NORMATIVO

El reconocimiento explícito de la desigualdad de mujeres y hombres por parte de los poderes públicos ha ido generando todo un marco normativo referencial en el que se recoge y justifica la necesidad de poner en marcha medidas orientadas al logro de la igualdad. Con todo esto hemos ido observando la evolución normativa, en la igualdad entre hombres y mujeres hasta alcanzar leyes concretas de reconocimiento y consecución de la Igualdad desde el ámbito Europeo al Autonómico.

NIVEL INTERNACIONAL

A nivel internacional, encontramos una serie de legislación y convenciones para la igualdad y no violencia hacia las mujeres por el hecho de serlo, por ejemplo:

- En las Naciones Unidas, encontramos la **Convención Sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)**, aprobada por la asamblea general de las naciones unidas en 1979, fue ratificada en España en el año 1984.
- **Conferencias Mundiales sobre las Mujeres**, destinadas a la eliminación de todos aquellos obstáculos que impiden y dificultan la participación de las mujeres en la vida pública y privada. Hasta la fecha, se han realizado 4 conferencias internacionales, siendo la conferencia de *Beijing* en 1995 la que fundamentalmente ha impulsado políticas de igualdad entre mujeres y hombres.
- La **Organización Internacional del Trabajo**, que considera la igualdad entre mujeres y hombres como un derecho humano y fundamental para alcanzar el objetivo de que todas las personas tengan un trabajo decente. En el **Tratado de Ámsterdam (1999)** se conceptualiza las discriminaciones indirectas aún persistentes, para cuya eliminación resulta preciso reconocer y legitimar las acciones positivas.

NIVEL EUROPEO

En la **Unión Europea** se ha desarrollado un *marco jurídico normativo comunitario* en materia de igualdad oportunidades y trato entre mujeres y hombres, relativo a la ampliación del principio de igualdad en lo que se refiere a acceso al empleo, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, y el acceso a bienes y servicios. Dentro de este marco, encontramos las siguientes legislaciones específicas de Igualdad de Género:

- **La Estrategia de Igualdad entre Mujeres y Hombres (2010)**

“Las acciones del presente mandato de la Comisión Europea se sustentarán en los siguientes principios de la igualdad entre mujeres y hombres:

- Dignidad, integridad y fin a la Violencia Sexista,
- Igualdad entre mujeres y hombres en la acción exterior.”

- **Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2010)**

“El Consejo de la Unión Europea reafirma, por tanto, su compromiso en cumplir las ambiciones de la UE en materia de Igualdad de Género que figuran en el Tratado, y en particular:





- “Reducir las desigualdades (...) especialmente en tres ámbitos de gran relevancia para la igualdad de género, a saber, el empleo, la educación y el fomento de la inclusión social (...)”.
- Combatir todas las formas de violencia contra la mujer, con objeto de garantizar que ésta disfrute plenamente de sus derechos humanos, y lograr la igualdad de género con vistas a un crecimiento integrador.”

▪ Política de cohesión UE 2021-2027

Dado que la igualdad entre mujeres y hombres es un principio transversal en el ámbito de la Unión Europea, en sus esfuerzos por aumentar la cohesión económica, territorial y social, la Unión debe tener por objetivo, en todas las fases de ejecución de los fondos EEI, eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres y promover su igualdad, así como luchar contra cualquier forma de discriminación. Por ello, y conforme al Reglamento 1303/2013, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, se establecen disposiciones comunes relativas a los Fondos de la Unión Europea, los Estados miembros y la Comisión deben velar por que se tenga en cuenta y se promueva la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de la perspectiva de género en todas las fases de preparación y ejecución de los programas financiados con los diferentes Fondos. Además, el Fondo Social Europeo tiene entre sus misiones el fomento de la igualdad de género y la igualdad de oportunidades, y puede financiar acciones.

- Para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos: acceso al empleo, la progresión en la carrera profesional, la conciliación de la vida laboral y la vida privada y la promoción de igual remuneración por igual trabajo.

- Para luchar contra todas las formas de discriminación y la promoción de la igualdad de oportunidades.

NIVEL ESTATAL

Dentro del marco legislativo a nivel nacional, encontramos:

- **Constitución Española de 1978**, en su *artículo 14* se proclama el *derecho a la igualdad y hace una prohibición expresa a la discriminación por razón de sexo*.

Además, en el *artículo 9.2* establece la obligación de todos los poderes públicos para que la igualdad sea efectiva y real.

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

“La presente Ley tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aún sin convivencia”. **Art. 1.**





- **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH)** que incorpora al ordenamiento español dos directivas europeas en materia de igualdad de trato, cuyo objetivo principal es:
“Hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida, y singularmente en las esferas políticas, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática y más justa y solidaria”.

- **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público** y que habla sobre los planes de igualdad en las administraciones locales en su Disposición Adicional Séptima:
 1. “Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres”
 2. “Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo”. **Disposición adicional séptima 1 y 2.**

NIVEL AUTONÓMICO

La Generalitat Valenciana cuenta con una Ley propia acerca de la Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la comunidad valenciana.

- **El Estatuto de Autonomía de la Comunidad (Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de Ley Orgánica 5/1982 de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana)** determina que:
“La Generalitat velará, en todo caso, porque las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantía de que lo harán en igualdad de condiciones. A estos efectos se garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral”. **Artículo 11.**

- **Ley 9/2003, de 2 de abril de la Generalitat Valenciana, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**, determina que:
“La presente ley tiene por objeto regular y hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana, establecer los principios generales que deben orientar dicha igualdad, determinar las acciones básicas que deben ser implementadas, así como establecer la organización administrativa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana”. **Art.1.**

“Los poderes públicos valencianos adoptaran las medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales de conducta asignados en función del género, con la finalidad de eliminar los prejuicios, los usos y las costumbres de cualquier índole basados en la idea de inferioridad o en funciones estereotipadas de mujeres y hombres contrarias al principio de igualdad”. **Artículo 4.1.**





- **Ley 10/2010, de 9 de abril de la Generalitat Valenciana, de Ordenación y Gestión de la Función Pública.**
“Las administraciones públicas elaborarán y aprobarán planes de igualdad de género que contendrá un conjunto de medidas que posibiliten la eliminación de los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en su desarrollo profesional”. Disposición Adicional undécima.
- **El artículo 33.3 k) de la ley 8/2010 de 23 de junio de la Generalitat del Régimen Local de la Comunidad Valenciana,** reconoce que los municipios valencianos tienen competencias propias en la promoción de políticas que permiten avanzar en la igualdad efectiva de hombres y mujeres.
- **En la Ley 4/2012, de 15 de octubre, de la Generalidad, por la que se aprueba la Carta de Derechos Sociales de la Comunidad Valenciana,** se establece el conjunto de principios, derechos y directrices que informan de la actuación pública de la Generalidad en el ámbito de la política social, que es expresión de la convivencia social de los valencianos y de las valencianas.

4. VOCABULARIO DE GÉNERO

Mainstreaming de género o integración de la perspectiva de género:

Busca erradicar las posturas sexistas y la eficiencia de las políticas públicas con un carácter permanente más allá de los plazos temporales, teniendo en cuenta la especificidad de los grupos sensibles a la exclusión.

Coeducación ciudadana:

Se trata de establecer un modelo educativo en el que la igualdad sea un pilar para el desarrollo de una ciudadanía reflexiva y valedora de unos derechos que no entienden de discriminación. La coeducación ha de impregnar la totalidad del sistema. Las personas han de adquirir una serie de valores que les posibiliten participar en la sociedad en igualdad de oportunidades. Para ello ha de estar presente en cada uno de los aspectos sociales existentes.

Corresponsabilidad:

El reparto de responsabilidades se define como la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas domésticas, el cuidado de personas dependientes, los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus integrantes el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses.

Acciones Positivas:

Medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad. Estas medidas han de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo que persiguen.

Concepto de transversalidad:

Es el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier acción planificada, incluso las leyes, y está destinado a hacer que preocupaciones y experiencias tanto de las mujeres como de los hombres sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas, prácticas y los programas en todas las esferas económicas, sociales y políticas a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que



se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad entre los sexos. Las estrategias de la Transversalidad son una apuesta por conseguir cambios estructurales, que a medio – largo plazo nos conduzcan a una igualdad real y efectiva, mediante enormes transformaciones sociales, económicas y políticas.

Violencia de género:

Es cualquier acto de violencia contra la mujer cometido por un varón sexista, basado en la pertenencia de la víctima al sexo femenino, que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico o cualquier otra forma de violencia o coacción eficaz para lograr el ejercicio del poder, tanto si se produce en la vida pública o privada.

Techo de cristal:

Espacio social que impide, a pesar de los avances socioculturales, que las mujeres puedan alcanzar una situación real de igualdad. 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.

Sexo y género:

Son conceptos complementarios, se refieren a ser hombre o mujer pero se utilizan de modo distinto. El sexo se refiere a las diferencias biológicas y el género a las sociales o culturales. La igualdad de género pone fin a la discriminación.

Discriminación directa:

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.

Discriminación indirecta:

Situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Micromachismos

Los micromachismos son uno de los modos masculinos más frecuentes de ejercer la defensa de los ficticios privilegios de género, y de oponerse al cambio de las mujeres que procuran ser tan autónomas como los varones. Los comportamientos micromachistas no suponen intencionalidad, mala voluntad ni planificación deliberada, sino que son hábitos de funcionamiento frente a las mujeres, que se realizan de modo automático, sin reflexión alguna.

Dada la invisibilidad de los micromachismos, estos se ejercen generalmente con toda impunidad, produciendo diversos grados de malestar y daño a las mujeres que no son evidentes en un primer momento en una relación afectiva o profesional, pero se van haciendo visibles a largo plazo, y favoreciendo el mantenimiento de la posición ventajosa masculina.

Para mantener esta posición de dominio sobre las mujeres los varones se sirven de diferentes modalidades de micromachismos, aunque todas las modalidades siguientes están más o menos entrelazadas entre sí.

Micromachismos utilitarios: tratan de forzar la disponibilidad femenina aprovechándose de diversos aspectos “domésticos y cuidadores” del comportamiento femenino tradicional. Se realizan especialmente en el ámbito de las responsabilidades domésticas.

Micromachismos encubiertos: intentan ocultar su objetivo de imponer las propias razones abusando de la confianza y credibilidad femenina.





Micromachismos de crisis: intentan forzar la permanencia en el status quo desigualitario cuando este se desequilibra, ya sea por aumento del poder personal de la mujer, o por disminución del poder de dominio del varón.

Micromachismos coercitivos: sirven para retener poder a través de utilizar la fuerza psicológica o moral masculina.

Una característica común a todos estos micromachismos es que se rigen por la lógica machista de doble rasero: “lo que vale para mí no vale para ti”, situación que muestra claramente quien decide el juego y los privilegios que se adjudica. Lógica por otra parte opuesta a la democrática donde la consigna “una voz, un voto” refleja la propuesta de un rasero igual para todos, con iguales posibilidades de elegir. Ningún varón ejerce todos estos micromachismos, pero casi todos utilizan de manera inconsciente o consciente varios de ellos.

El objetivo masculino de conservar la posición ventajosa, diferencia claramente a los micromachismos de las “manipulaciones femeninas” que muchas mujeres realizan.

Ellas, a diferencia de los varones, muchas veces se comportan de forma manipulativa, pero especialmente para romper una posición de subordinación o, para dentro de ella conseguir más influencia, poder, o ejercer derechos que les son negados o que no creen tener derecho a tener, y no como los varones que, a través de los micromachismos el objetivo es manipular para conservar su posición.

5. DIAGNÓSTICO POBLACIÓN (basado en diagnóstico poblacional del anterior Plan)

El estudio de los datos poblacionales desagregados por sexo, no mostró, en el anterior Plan, diferencias significativas entre ambos sexos.

Los hombres siempre han aventajado ligeramente el número de mujeres hasta los 50 años por motivos estrictamente naturales siendo las mujeres las que cogen peso poblacional a partir de los cincuenta según los modelos demográficos de países industrializados. Esta mayor presencia femenina en las partes altas de la pirámide tiene asociados problemas de salud relacionados con la edad. En este sentido es necesario acompañar a las mujeres, que son más numerosas en estas edades, para que tengan una calidad de vida adecuada en este ciclo vital.

La estructura poblacional de Agost, es de pirámide regresiva, observándose la base más estrecha que los escalones centrales, hecho este que nos indica un descenso en la natalidad en los últimos años y un envejecimiento acentuado, esta estructura es muy típica de países desarrollados. Esta pirámide nos muestra muy claramente dos hechos contrapuestos. Por un lado la dificultad de entrada mundo laboral por parte de los jóvenes y por otro lado la entrada al mundo laboral de la mujer que atrasa la edad de tener el primer hijo posiblemente por temor a la pérdida del empleo, fruto del techo de cristal existente en la sociedad. Ambos motivos afectan de manera negativa a la natalidad. Algo que podemos comprobar con la superposición de los datos demográficos con índices económicos y de empleo.

El análisis del nivel de estudios muestra siempre un cambio de tendencia en los niveles de estudio en la población femenina, observándose un mayor número de mujeres sin estudios que hombres, pero también un mayor número de mujeres con estudios superiores completados. Estos datos muestran un cambio en la sociedad muy relevante, donde las mujeres tradicionalmente han pasado de no tener estudios por motivos de abandono temprano para dedicarse a las actividades domésticas. Mujeres estas, que se encuentran en los escalones superiores de la pirámide de población.

Pasando a convertirse las de los grupos medio de la pirámide poblacional en el sector de la población mejor formado. Este hecho demuestra un avance social que está provocando una cada vez mayor igualdad de





oportunidades en la sociedad de los países del sur de Europa. No obstante el mayor nivel de estudios no se ve reflejado en la mayor presencia de mujeres en el mundo laboral ni en el número de contrataciones femeninas.

Se observa existencia de estereotipos de género muy marcados, los cuales son indicativo de un papel de la mujer preponderante a la hora de llevar a cabo actividades en el hogar y relacionadas con el cuidado de personas dependientes. Esta sobrecarga de trabajo se acentúa en aquellas mujeres que realizan una doble jornada laboral fuera y dentro de casa. Este hecho repercute en la salud de la persona y en la ausencia de tiempo libre. Además, el hecho de ser las mujeres las que en mayor medida desempeñan los trabajos o tareas domésticas, les impide en ocasiones el poder desarrollar una actividad profesional normal, siendo un fenómeno socio-cultural que se refleja con claridad en los gráficos de desempleo y contratación.

En cuanto al mercado de trabajo se muestra un modelo muy estereotipado por géneros en el municipio, hecho que hay que corregir mediante la aplicación de políticas vinculadas con la discriminación positiva.

El mercado de trabajo de Agost se caracteriza por la escasa presencia de mujeres en el mismo, por este motivo observamos que tanto en los niveles de desempleo como en los de contrataciones el número de mujeres es muy inferior al de hombres. En este sentido, hay que señalar que las mujeres o bien no entran en el mercado laboral o bien salen para el cuidado de hijos en el grupo de edad de 25 a 44 años o en el grupo de más de 44 años para cuidar a dependientes. Es necesario actuar mediante políticas de conciliación de la vida familiar y laboral que redunden en una mayor presencia de la mujer en el mercado de trabajo.

6. EJES DE ACTUACIÓN

a) SENSIBILIZACIÓN

El objetivo que persigue la sensibilización es fomentar el conocimiento de la realidad social vinculada con el género en todos los ámbitos sociales del municipio; administración, empresariado y ciudadanía en general. La sensibilización permite visibilizar aspectos relacionados con la igualdad de género, que habitualmente aparecen invisibilizados debido a aspectos relacionados con la tradición patriarcal de las sociedades del sur de Europa.

Objetivo: Sensibilizar a la ciudadanía de Agost de la necesidad de convivir en todos los espacios sociales del municipio en igualdad de oportunidades

Acciones a Desarrollar Prioridad

- Acciones dirigidas a la ciudadanía de difusión del plan de igualdad.

b) PAPEL EJEMPLIFICADOR DEL AYUNTAMIENTO

Los primeros pasos en materia de sensibilización se deben de llevar a cabo con las personas que trabajan en y con el consistorio, con el objetivo de conseguir un efecto multiplicador en el resto población del municipio.

Llevar a cabo la sensibilización dentro de la institución local tiene una clara función ejemplificadora, si desde Ayuntamiento se promueve la igualdad, tanto mayor será la legitimidad para el resto de la población para que se desarrollen acciones de similares características y por tanto se haga real la consecución de los objetivos propuestos.





Objetivo: Mostrar y demostrar al Ayuntamiento de Agost como garante de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Acciones a Desarrollar Prioridad

- Organizar cada 2 años cursos y jornadas en materia de igualdad, para que, tanto el personal político, funcionario y laboral del Ayuntamiento como la ciudadanía en general conozcan de primera mano en qué consiste la igualdad, las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral y cómo hay que aplicarla.
- Introducir la variable de género de forma sistemática en todas las bases de datos y sistemas de información generadas desde cualquier área del Ayuntamiento, haciendo visible la situación de mujeres y hombres del Ayuntamiento.(Base datos Policia Local)
- Garantizar la perspectiva de género en los procedimientos administrativos (resoluciones, órdenes, escritos, notificaciones, solicitudes, registros, alegaciones, información pública...) de las distintas áreas municipales, habiendo recibido los empleados municipales formación en cuanto a lenguaje no sexista en la administración cada 2 años.
- Elaboración de un protocolo específico para la prevención del acoso por razón de género en el trabajo.
- En los procesos de promoción y selección de personal se valorarán los cursos en materia de Igualdad, así como en los temarios de procesos selectivos incluir temas o módulos relacionados con la misma.
- Los cursos de reciclaje y formación deberán dar prioridad a las madres y padres que se reincorporen de una licencia o excedencia por tal motivo. También se dará prioridad al personal que se reincorpore de una licencia o excedencia por cuidado de personas dependientes.
- Reservar un espacio en la web municipal para difundir el Plan de Igualdad y recoger sugerencias sobre igualdad de oportunidades y conciliación.
- Introducir el logotipo de Igualdad de Agost en las comunicaciones externas del Ayuntamiento y en la publicidad.
- En cualquiera de las siguientes herramientas municipales: Intranet Municipal, Web del Ayuntamiento y Webs municipales de Área o Servicio, deberá utilizarse un lenguaje no sexista o que no implique discriminación por género.

c) FORMACIÓN, CULTURA, EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL.

La formación es un factor clave para todas las personas. De nuestra formación personal depende nuestra forma de comprender el mundo y nos abre a infinitas posibilidades de desarrollo personal y social.

La adaptación de la formación a la demanda de empleo, es fundamental para conseguir tasas de ocupación que contribuyan a disminuir el desempleo y por tanto generar oportunidades de desarrollo laboral y personal en igualdad de oportunidades.

La cultura, a su vez, forma parte de nuestro ser y configura nuestra identidad.



También contribuye a la erradicación de la pobreza y allana el camino a un desarrollo inclusivo, equitativo y centrado en el ser humano. Sin cultura no hay desarrollo sostenible.

Hacer que la cultura desempeñe un papel importante en las políticas de desarrollo no sólo constituye una inversión esencial en el futuro de nuestro mundo, sino que además es una condición previa para llevar a cabo con éxito procesos de mundialización que tengan en cuenta el principio de la diversidad cultural.

La unión de la formación, la cultura y el empleo generan desarrollo local, que se basa en la identificación y aprovechamiento de los recursos y potencialidades endógenas de una comunidad, considerándose potencialidades endógenas de la comunidad los factores económicos y no económicos, entre estos últimos cabe recordar: los recursos sociales, de valores, culturales, festivos, históricos, institucionales, paisajísticos, etc... Todos estos factores son también decisivos en el proceso de lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Objetivo: Avanzar en la consecución de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, a través de la formación, la cultura, el empleo y el desarrollo local.

Acciones a Desarrollar

- Realizar jornadas de formación y sensibilización, con el fin de que los docentes, monitores de ocio y tiempo libre, monitores de actividades artísticas y deportivas conozcan la coeducación, la igualdad de oportunidades y cómo deben aplicarla en su día a día.
- Recomendaciones de lecturas no sexistas en las bibliotecas, impulsando la difusión de las obras de mujeres a través de la revisión de los fondos disponibles en la biblioteca y adquisición de fondos, así como apostar por un espacio propio y visible en la biblioteca sobre la igualdad, pudiendo colocar figuras de mujeres relevantes en la lucha por la igualdad.
- Visualizar el papel de la mujer en el ámbito cultural a través de los diferentes proyectos culturales que desarrolla el área.
- Potenciar el deporte femenino en todas las áreas y la inscripción de mujeres en todos los organismos federativos-deportivos.

d) CONCILIACIÓN VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Una de las causas que explican la menor participación laboral de las mujeres respecto a la de los hombres está asociada a una mayor dificultad para lograr la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, dado que en ellas siguen asumiendo la mayor parte de las responsabilidades domésticas y de cuidado. Estos hechos se pueden ver acentuados por dificultades para acceder, en ocasiones, a servicios de atención a menores y otras personas dependientes, lo que influye en la decisión sobre la elección de la trayectoria profesional, en un mayor uso de los contratos a tiempo parcial y en interrupciones más frecuentes de la carrera profesional.

El acceso de las mujeres a la esfera laboral no ha ido acompañado de una ocupación completa de la figura masculina en la esfera doméstica, ni por un aumento de los presupuestos públicos en materia de apoyo a las familias. Hechos estos que no favorecen la mejora de las condiciones de empleabilidad de las mujeres.

Los municipios pueden apoyar a las familias y a las empresas para conseguir la conciliación familiar/laboral, aplicando formulas capaces de responder a esta necesidad que demanda la sociedad y en especial las mujeres. Trabajar desde un punto de vista público la conciliación laboral/familiar, supondrá mantener un empleo más estable entre las mujeres y sobre todo incrementar la calidad de vida.





Objetivo: Promover medidas para la consecución de una conciliación laboral y familiar plena y en igualdad de condiciones.

Acciones a Desarrollar. Prioridad

- Flexibilizar los horarios de trabajo y servicios públicos para conseguir la conciliación tanto por parte de los ciudadanos como por parte de los empleados públicos.
- Establecer actividades extraescolares que permitan la atención de niños/as y jóvenes en horario laboral, permitiendo una mayor flexibilidad a las familias para adaptarse a las necesidades laborales y educativas, especialmente en los colectivos mas vulnerables.
- Establecer actividades extraescolares en horario lectivo de vacaciones escolares tanto para menores como para adolescentes de cara a conseguir una mayor conciliación familiar y laboral, tanto en periodos de verano, semana santa y navidad.

e) ROLES, TRADICIÓN Y FIESTAS

El cumplimiento de los roles tradicionalmente asignados a cada género, ha determinado que la calidad de vida entre mujeres y hombres varíe, al responsabilizarse la mujer mayoritariamente del cuidado de su familia y las personas de su entorno el tiempo dedicado al ocio disminuye considerablemente en las mujeres con respecto a los varones siendo este de 3 a 6 horas semanales menor de media.

En este apartado es necesario hablar de Machismo y micromachismos, comportamientos estos que se basan en una creencia masculina procedente del modelo de masculinidad tradicional, que supone que los varones tienen mayor valor que las mujeres, dando por sentado que ellas deben estar disponibles y al servicio de los propios deseos, placeres y razones. Y desde esa posición y para asegurarla, es lícito utilizar diversos procedimientos de control, imposición y boicot la autonomía femenina. Estos comportamientos están muy arraigados en la tradición y cultura de las sociedades mediterráneas del sur de Europa.

Objetivo: Eliminar micromachismos sociales del día a día del municipio de Agost

Acciones a Desarrollar

- Elaborar y difundir recomendaciones para prevenir las agresiones sexistas en las fiestas y para promocionar la igualdad de género.
- Implicar a la mujer de una manera más activa en las celebraciones festivas del municipio.
- Eliminar todo aquello que pueda suponer la denigración de la mujer en las fiestas del municipio.

f) URBANISMO E INFRAESTRUCTURAS

El género, en el ámbito urbanístico, tiene como objetivo la creación de unos espacios y una ordenación urbana que resulten adecuados para hacer más confortable el trabajo reproductivo, las labores de cuidado y, sobre todo, la vida cotidiana, y, por supuesto, pretende crear unos espacios más seguros y unos entornos más agradables y reconfortables para el encuentro. El urbanismo con perspectiva de género no es un urbanismo exclusivo de las mujeres, es un urbanismo que propone un diseño y una ordenación que tiene en cuenta los roles que se le han asignado a la mujer, actualmente también desempeñados por los hombres. Esta forma de urbanismo tiene en cuenta todas las etapas de la vida del ser humano, desde la infancia a la vejez, y no piensa exclusivamente en la



parte social que se encuentra en la etapa del trabajo productivo, como ocurre todavía hoy en la mayoría de los casos.

Objetivo: se pretende impulsar la obligación de integrar el enfoque de género en todas las fases del proceso urbanístico, desde el diseño, la participación, la planificación y la ejecución, hasta la evaluación y el seguimiento.

Las medidas propuestas tienen un efecto demostrativo. El alcance de las mismas es ejercer no sólo un papel didáctico y ejemplar, sino hacer práctica y visible la perspectiva de género aplicada al ámbito de las políticas públicas en materia urbana. El resultado final redundará a su vez en la mejora de la calidad de vida de toda la ciudadanía.

Acciones a desarrollar:

1. PERCEPCIÓN DE SEGURIDAD:
 - a) Realizar un estudio de las zonas, calles, parques, etc., que generan sensación de inseguridad a las mujeres, para actuar sobre ellas.
 - b) Mejorar la iluminación de las zonas que salgan del estudio anterior.
 - c) Obligar al vallado de solares, como así se exige en las Normas Subsidiarias.
2. ESPACIOS PÚBLICOS Y ACCESIBILIDAD:
 - a) Mejorar la accesibilidad de todas las calles, espacios y edificios públicos, por encima de los mínimos que exige la normativa.
 - b) Colocar bancos en los recorridos habituales de mayor tránsito.
3. MOVILIDAD:
 - a) Intentar que aumenten las frecuencias del transporte públicos interurbano.
 - b) Priorizar al peatón frente a los vehículos en las zonas de mas tránsito.
 - c) Semipeatonalizar el casco antiguo, plaza de la Constitución y plaza de España.
4. REPRESENTATIVIDAD Y SEÑALIZACIÓN URBANA:
 - a) Combinar la simbología de la señalética con símbolos de todo género, siempre que cumplan con el código de circulación.
 - b) En el caso de tener que nombrar alguna calle o espacio público nuevo, se hará preferentemente con nombre de mujeres destacadas del municipio o de la historia.
 - c) Añadir en el mobiliario urbano de nueva adquisición simbología y/o temática en materia de igualdad de género.

g) ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

En 1975 la ONU puso de manifiesto que la violencia contra las mujeres resultaba una lacra social con unas raíces sociales tan profundas que se necesitaba la implicación de toda la ciudadanía e instituciones. La constatación de esta realidad supuso el primer paso en la consideración legal de los derechos y libertades de las mujeres.

Uno de los hitos más importantes en el Estado Español fue la aprobación por unanimidad de la ley orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección Integral contra la violencia de género. No obstante, esta lacra continúa estando presente en la sociedad española y es necesario aplacarla desde la raíz y construir por tanto una sociedad más justa e igualitaria.

La violencia contra la mujer no afecta únicamente al ámbito privado, además, supone un obstáculo para el desarrollo de una sociedad democrática. La violencia de género impide que las mujeres que la sufren disfruten de





sus derechos y libertades como ciudadanas libres, y constituye una forma de control social para el mantenimiento de la situación de desigualdad.

La violencia de género es un atentado contra los derechos humanos y una de las expresiones más graves de desequilibrio entre mujeres y hombres. Es necesario erradicarla y para ello es de suma importancia desplegar todos los recursos existentes para prevenirla y ofrecer ayuda y protección a las víctimas que lo padecen.

Objetivo: Erradicar la violencia de género en Agost y dar la máxima protección a las víctimas.

Acciones a Desarrollar

- Visibilizar los recursos que existen al alcance de las mujeres para denunciar la violencia de género.
- Coordinación de los diferentes agentes sociales y responsables políticos, con el fin de que se produzca un intercambio de información, seguimiento y derivación entre profesionales, ya no sólo de la víctima, sino también de sus familiares.
- Continuar con las acciones de prevención de la violencia de género en centros educativos y para la población en general así como con la campaña del 25 de noviembre.
- Respuesta inmediata de la Policía Local ante los casos denunciados, con desplazamiento de unidades en un mínimo tiempo para atajar la situación de riesgo y con ello transmitir la “sensación de seguridad” a las posibles víctimas.
- Prioridad a la atención médica en caso de que esta fuera necesaria.
- Buscar que la víctima haga una exposición voluntaria de los hechos, que sea ella la que lo cuente, sin interrupciones, y por supuesto sin dirigir sus manifestaciones, buscando esa espontaneidad.
- Transmitirle todas las posibilidades legales que existen para que denuncie los hechos, facilitándole en todo lo posible esta acción.

h) BIENESTAR SOCIAL, SANIDAD, IGUALDAD, MAYOR, SERVICIOS SOCIALES Y EDUCACION

Entendemos el Bienestar Social como el conjunto de factores que participan en la calidad de la vida de las personas en una sociedad y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que dan lugar a la satisfacción humana o social. Tras esta descripción podemos afirmar que el bienestar social es una condición no observable directamente, sino que es a partir de formulaciones como se comprende y se puede comparar de un tiempo o espacio a otro.

Unidos al concepto de bienestar social se encuentran los de justicia social e igualdad de oportunidades, también entre hombres y mujeres.

Como aspectos ligados al bienestar social y denominados como “pilares” del mismo encontramos la educación, sanidad y servicios sociales, como un sistema que incluye una serie de programas y recursos que abordan problemas sociales concretos y atienden necesidades sociales de forma integral.

La educación para la igualdad se inicia en el núcleo familiar, ya que es donde los niños/as observan los roles que tienen otorgados sus padres y madres en función de su género, si los roles son transparentes e indistintos se facilita sobremanera la función de las instituciones educativas, ya que se crea un escenario favorable para la igualdad entre hombres y mujeres posibilitando para el futuro una sociedad fundamentada en valores de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

Por otro lado, en cuanto a la sanidad y/o salud pública, comprendida como las acciones del estado para mejorar las condiciones de vida, cabe decir que algunos de los determinantes de la misma para su promoción y mejora son el medio ambiente psico social y socio cultural (dependencias, violencias, estrés, competitividad,



etc.) y se trata de un determinante modificable mediante actividades de promoción de la salud o prevención primaria (actividades de fomento de la justicia social, paz e igualdad)

Objetivo: Lograr la igualdad de oportunidades y una sociedad más equitativa mediante las acciones de Bienestar Social, Servicios sociales, sanidad y educación.

Acciones a desarrollar:

- Continuar con el desarrollo de los actos relacionados con el 8 de marzo y especialmente con la formación en cuanto a co-educación e igualdad y relaciones afectivo sexuales sanas en colegios e IES.
- Desarrollo de programas de formación y orientación formativo y laboral a para mejorar la empleabilidad de mujeres en situación de riesgo social.
- Continuar fomentando la coeducación y corresponsabilidad como valores fundamentales en los Proyectos socio educativos con menores que se lleven a cabo desde Servicios Sociales en horario extraescolar.
- Promocionar el ocio y el tiempo libre, como elemento de bienestar y salud, especialmente en aquellas personas, principalmente mujeres que comparten actividades fuera y dentro del hogar, así como de cuidadoras no profesionales de personas dependientes.
- Realizar talleres sobre salud reproductiva y sexual para jóvenes y adultos y sobre relaciones afectivo sexuales rompiendo estereotipos de género.

8. TRANSVERSALIDAD

Para conseguir llevar a la práctica acciones positivas hacia las mujeres es necesaria la implicación de todo el ayuntamiento como institución y no solo desde el área o delegación de bienestar social o igualdad. En la sociedad actual, las leyes otorgan la igualdad entre hombres y mujeres, a pesar de ello la práctica real sigue siendo muy distinta. Por este motivo es necesaria la implicación de los órganos de gobierno para proponer acciones que fomenten la igualdad.

9. COMISIÓN DE IGUALDAD

Con la finalidad de consolidar la implantación de la transversalidad de género en el municipio y de acuerdo con las medidas, objetivos, etc...trazados en este Plan, en el Ayuntamiento de Agost se creará una Comisión Técnica de Seguimiento del Plan de Igualdad, que se reunirá al menos 1 vez al año, compuesta por:

Presidente: Alcalde.

Vocales: 1 representante de cada área de trabajo municipal interdepartamental nombrada por cada una de ellas.

- Personal
- Régimen Interior y Urbanismo e Infraestructuras.
- Cultura, Juventud, Deporte, Medio Ambiente, Fiestas y Desarrollo Local.
- Bienestar Social (Igualdad, Autonomía Funcional del Mayor, Dependencia, Educación, Servicios Sociales y Sanidad)
- Seguridad Ciudadana.





- Concejala de Igualdad.

Secretario: Secretario del Ayuntamiento.

Será al Área de Igualdad Municipal a quien le corresponderá el ejercicio de las funciones de coordinación de la Comisión de Igualdad y la encargada de redactar un Reglamento que regule esta comisión.

Todas las unidades implicadas trabajaran de forma coordinada y compartirán información relativa a la aplicación efectiva en cada una de ellas de las medidas propuestas y acordadas, para el favorecimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

10. PROCESO DE IMPLANTACIÓN

El Plan tiene una vigencia de cuatro años (2023- 2026). Su implantación ha de responder a las acciones propuestas en el mismo y debe ser la ciudadanía de Agost acompañada por el Ayuntamiento la que implante todas aquellas acciones propuestas para lograr los objetivos establecidos en plan, fruto de una participación social. El objetivo a medio y largo plazo es ir corrigiendo las desigualdades existentes desde cada área de trabajo para mantener los ajustes necesarios a lo largo del tiempo.

El Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de Agost es un documento de trabajo que posibilita la mejora de las condiciones de las mujeres y hombres del municipio; pero para que este documento esté vivo y consiga percollar en la sociedad, es necesario establecer, tal y como se puso de manifiesto en el proceso participativo, un sistema de evaluación con el fin de analizar sistemáticamente la información que nos proporcione, con la intención de utilizar ese análisis para la mejora de las actuaciones de intervención y replanteando objetivos adecuados al contexto social y temporal. La evaluación de las actuaciones será interna y dirigida tanto a los/las profesionales que llevan a cabo las actuaciones y los distintos/as responsables políticos/as.

La evaluación debe ser formativa por lo que nos permitirá conocer en cada momento los resultados que está teniendo el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de Agost. Se valorará como se están llevando a cabo las medidas a implantar, de manera que obtendremos una información útil para realizar los ajustes convenientes para poder planificar estratégicamente actuaciones futuras.

