



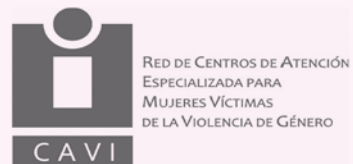
PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE YECLA



**PLAN DE IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y
HOMBRES DE
YECLA**



**EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE YECLA**
**Concejalía de Política
Social, Igualdad y Mujer**



ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN

II. ANTECEDENTES.

III. ¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD?

IV. ¿POR QUÉ UN PLAN DE IGUALDAD?

V. ¿QUÉ SE PRETENDE CONSEGUIR?

VI. MARCO NORMATIVO.

VII. PRINCIPIOS RECTORES.

VIII. DIAGNÓSTICO DE LA DESIGUALDAD EN YECLA.

- DATOS DE LA PLANTILLA MUNICIPAL
- DATOS CENSALES
- DATOS DE EMPLEO Y FORMACIÓN
- DATOS DE NIVEL EDUCATIVO
- DATOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

IX. METODOLOGÍA

X. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

1. ÁREA DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL
2. ÁREA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA, ASOCIACIONISMO E INTEGRACIÓN SOCIAL
3. ÁREA DE EMPLEO Y FORMACIÓN
4. ÁREA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL.
5. ÁREA DE EDUCACIÓN
6. ÁREA DE SALUD
7. ÁREA DE CULTURA
8. ÁREA DE DEPORTE
9. ÁREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

XI. IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

I. INTRODUCCIÓN

Desde el Ayuntamiento de Yecla, a través de la Concejalía de Política Social, Igualdad y Mujer, se quiere impulsar políticas de igualdad que lleguen tanto a los servicios municipales, como a la sociedad yeclana, con el objetivo de avanzar hacia una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, basándonos en nuestro ordenamiento jurídico europeo, nacional y autonómico.

Somos conscientes que la igualdad entre mujeres y hombres sigue siendo una asignatura pendiente y que los derechos alcanzados debemos consolidarlos.

El Plan municipal del Ayuntamiento de Yecla, contempla un total de nueve áreas estratégicas, para las que se han definido unos objetivos que se desarrollan en acciones específicas dirigidas a combatir las discriminaciones todavía latentes entre mujeres y hombres, así como a aumentar la presencia de las mujeres en aquellos ámbitos de la vida social en las que se encuentran subrepresentadas.

El hecho de implantar un Plan de Igualdad en Yecla, constituye por tanto, un compromiso activo del Ayuntamiento tanto a nivel político, como técnico y social, que va más allá de asumir la puesta en práctica de las acciones que se contemplan, sino que también requiere cambios organizativos en la gestión local.

II. ANTECEDENTES

En las últimas décadas, el Ayuntamiento ha venido promocionando y desarrollando diferentes programas y actividades en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Sin embargo, éstas han dependido generalmente de subvenciones externas anuales, sin continuidad más allá del ejercicio presupuestario en curso, y por tanto cambiantes y sin posibilidad de seguimiento y evaluación real de resultados.

La programación y ejecución de dichas acciones ha recaído mayoritariamente en el Centro Municipal de Servicios Sociales por lo que respecta a acciones de coeducación y de sensibilización social. Por otra parte, otros servicios municipales como la Agencia de Desarrollo Local, el Servicio Municipal de Deportes, la Universidad Popular o el Espacio Joven han desarrollado igualmente acciones relacionadas con la promoción de la mujer, o con el fomento de la igualdad de oportunidades.

Desde 2006 existe un Centro Especializado de Atención a Víctimas de Violencia de Género (CAVI) dependiente de la Dirección General de Mujer e Igualdad de Oportunidades de la CARM y en 2011 se crea la Concejalía de Mujer que ha permitido visibilizar las actividades que se han venido realizando en esta materia. Paralelamente a esto se ha ido legislando a nivel europeo, nacional y regional y actualmente existen normas que impulsan la actividad de concienciación, sensibilización y coordinación en todos los ámbitos. Este impulso llevó a la constitución de la Mesa Local de Coordinación contra la violencia de género el 27 de Junio de 2013. Esta mesa se compone de todos los profesionales responsables del área de violencia de todos los ámbitos locales: CAVI, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, Servicios Sociales, sanidad, empleo, educación y turno de oficio.

Nos encontramos por tanto, con una larga trayectoria durante la cual este Ayuntamiento se ha hecho eco de la necesidad de realizar actuaciones de igualdad de oportunidades desde diferentes ámbitos, aunque sin una coordinación y respondiendo a distintas directrices.

Por ello, el Ayuntamiento de Yecla por medio de su Concejalía de Política Social, Igualdad y Mujer considera que corresponde hacer un esfuerzo de reflexión, un análisis de la realidad, de las carencias específicas de nuestro municipio en la materia y de realizar un planteamiento integral que incorpore progresivamente a las diferentes áreas, ya que la igualdad de oportunidades en ningún modo se puede constreñir al área de política social, sino que abarca a todas las facetas de la vida de la persona: educación, empleo, deporte, participación ciudadana, etc.

III. ¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD?

Los Planes de Igualdad (PIO) son un conjunto ordenado de medidas y actuaciones que se adoptan tras realizar un diagnóstico y que tienden a alcanzar la igualdad de oportunidades (I.O) y eliminar la discriminación que pueda existir.

Las actuaciones deben responder a un verdadero interés público que trascienda de un área concreta, a un planteamiento global y a unos objetivos comunes que nos propongamos alcanzar de manera transversal, conjunta y coordinada, con estrategias definidas, con una extensión plurianual, y con mecanismos de revisión y evaluación preestablecidos.

Con este plan se pretende fijar unos objetivos y diseñar acciones y prácticas que permitan su consecución, así como las medidas para evaluar los resultados obtenidos y la adecuación a los objetivos.

IV. ¿POR QUÉ UN PLAN DE IGUALDAD?

El marco normativo actual tanto a nivel nacional como comunitario tiene asumida la igualdad entre hombres y mujeres, habiendo desaparecido las políticas que suponían una discriminación hacia la mujer. Esto puede hacer pensar que la igualdad es una realidad por el hecho de que así se establezca en las leyes. Sin embargo, la ausencia de políticas discriminatorias no supone una igualdad real y la igualdad sobre el papel convive en la sociedad con el día a día de la violencia hacia las mujeres, brechas laborales, salariales y educacionales en general.

Este espejismo en la percepción de la igualdad puede llevar a realizar políticas que se consideren neutras y por lo tanto igualitarias, por el solo hecho de no discriminar. Pero, la realidad nos devuelve la dificultad de alcanzar la igualdad cuando se parte de situaciones tan desiguales.

Para intentar remediar esta constancia de las desigualdades de género en las políticas es necesario realizar políticas específicas y transversales.

Las políticas específicas son las que se dirigen directamente a un ámbito concreto y buscan favorecer la igualdad de las mujeres en áreas donde es más complicado o se precisa remover obstáculos para conseguirla. Tienen un objetivo a corto y medio plazo.

Las políticas transversales o el enfoque transversal de las políticas supone que las cuestiones de género deben integrarse en todas las políticas públicas, dejando de estar asociadas a las políticas sociales. Se plantean una transformación a largo plazo.

Desde el Excmo. Ayuntamiento de Yecla y su Concejalía de Política Social, Igualdad y Mujer se considera la necesidad de trabajar a favor de la igualdad de oportunidades no solo porque hay leyes que nos instan a hacerlo, sino porque consideramos que es una cuestión de justicia social.

V. ¿QUÉ SE PRETENDE CONSEGUIR?

El objetivo general de este Plan es promover la integración de hombres y mujeres en igualdad de oportunidades en el diseño, ejecución y evaluación de las actuaciones en las políticas municipales.

Por lo tanto, supone el compromiso político y técnico de llevar igualdad entre hombres y mujeres a todas las esferas de la política que terminan incidiendo en la sociedad de Yecla.

Es imprescindible que los cambios legislativos se traduzcan en acciones para que la igualdad legal se traslade a la vida cotidiana de la sociedad, porque solo una sociedad igualitaria es libre.

Es también necesario que la ciudadanía de Yecla se impregne y conciencie de la necesidad de conseguir una sociedad igualitaria en lo cotidiano y sea consciente de lo necesario que es educar conforme a este principio de igualdad.

La parte del plan que afecta al Ayuntamiento y a su plantilla tendrá unos objetivos generales que serán:

1. Favorecer el equilibrio de la plantilla.
2. Favorecer la estabilidad en el empleo de las mujeres.
3. Garantizar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
4. Sensibilizar al personal municipal de la necesidad de la corresponsabilidad en el ámbito doméstico para conseguir un grado de corresponsabilidad más equilibrado.
5. Establecer unos cauces de actuación ante casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.
6. Posibilitar que las personas con jornada parcial y reducida tengan las mismas posibilidades de promoción.
7. Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten segregación vertical y horizontal.
8. Establecer acciones específicas para la selección y promoción de mujeres y hombres en puestos en los que estén subrepresentadas/os.
9. Detectar y corregir las causas que puedan ocasionar una discriminación indirecta en las retribuciones del personal municipal.
10. Integrar la perspectiva de género en todas las esferas de actuación del Ayuntamiento.

La parte del plan que afecta al resto de políticas de igualdad del ayuntamiento tendrá unos objetivos generales que serán:

1. Modificar los estereotipos sociales y familiares que no sean igualitarios.
2. Mejorar el grado de corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el ámbito familiar.

3. Mejorar la formación de las mujeres y su inserción laboral.
4. Conocer y valorar las aportaciones de la mujer a la historia y a la sociedad.
5. Conseguir la coeducación desde la infancia.
6. Fomentar el deporte en las mujeres.
7. Promover la coordinación profesional frente a la violencia de género
8. Dar continuidad a la atención individualizada a las mujeres víctimas de la violencia de género.
9. Potenciar la implicación de todos los agentes que estén relacionados en materia de igualdad.
10. Desarrollar actuaciones y servicios encaminados a fomentar la igualdad entre la población en general adecuados a la realidad social del municipio.
11. Prestar información, asesoramiento y formación en los diferentes ámbitos relacionados con igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
12. Mejorar la prevención, detección e intervención en violencia de género.
13. Crear estructuras de participación social para la toma de decisiones relacionadas con este plan.

VI. MARCO NORMATIVO

En la elaboración del Plan de Igualdad de la localidad de Yecla, hemos tenido en cuenta los principales hitos normativos en materia de igualdad de oportunidades.

NORMATIVA INTERNACIONAL

A partir de la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada en 1948, se comienza a trabajar bajo el principio de que: “Todos los seres humanos nacen libres y en igualdad de dignidad y derechos”.

El año 1975 fue declarado por la ONU *Año Internacional de la Mujer*, y tras este se declaró el *Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer* que comenzó en 1976 y terminó en 1985. Dentro de este periodo de tiempo, la ONU realizó distintas convenciones y conferencias mundiales, destacando:

- La *Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW)* en 1979, ratificado por España en 2001 que permite medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad que no se considerarán discriminación hasta alcanzar los objetivos de igualdad real entre mujeres y hombres.

- La *IV Conferencia Mundial de Beijing de la Mujer*, de 1995, que fue la más importante de las cuatro celebradas por el desarrollo que supuso para las políticas de igualdad y la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación.

NORMATIVA EUROPEA

La Unión Europea no queda ajena a estas políticas y el principio de igualdad se encuentra contenido en los artículos 2 y 3 del **Tratado de la Unión Europea** (Tratado de Maastricht 1992). En 1997 se celebra el **Tratado de Ámsterdam** que incluye de forma expresa la transversalidad de género elevando en su articulado el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como un objetivo comunitario, ampliando la extensión a todas las políticas de la Unión y Estados que la conforman, dejando de ser un objetivo laboral, para pasar a ser transversal a todas las políticas.

A pesar de lo anterior y consciente de la dificultad de abrirse paso en los distintos países, la UE ha continuado legislando a favor de la eliminación de las desigualdades en sus más importantes documentos como son la **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea** de 2000, donde se recoge expresamente la legalidad de las acciones positivas a favor del sexo menos representado y el **Tratado de Funcionamiento de la UE** de 2010.

La Comisión Europea redacta en marzo de 2010, la **Carta de la Mujer** como un compromiso intensificado por la igualdad de mujeres y hombres, consciente de que la cohesión económica y social, el desafío demográfico entre otras cosas van a depender de la igualdad real entre hombres y mujeres e instaura los principios sobre los que se apuntalarán las acciones que deberá realizar la Comisión.

Por su parte, el Consejo de Europa elabora **Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local** en 2005, en la que se recoge el papel de las administraciones locales y regionales como agentes de cambio, por su cercanía a la población y también el **Convenio sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la violencia doméstica**, de 11 de mayo de 2011, conocido como Convenio de Estambul, ratificado por España el 11 de abril de 2014. En este convenio se reconoce que la violencia contra las mujeres es uno de los mecanismos sociales utilizados para mantener su subordinación respecto a los hombres. Este convenio también señala la importancia de otro tipo de violencias machistas tales como el acoso sexual, violación, matrimonios forzados o mutilaciones genitales.

NORMATIVA NACIONAL

El referente en nuestro ordenamiento jurídico es la **Constitución Española** de 1978, en distintos artículos recoge la igualdad de género y de oportunidades, así como la obligación de los poderes públicos al respecto:

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

Artículo 9.2: “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran 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”.

Artículo 14: estipula que “los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Un hito en la lucha contra la violencia género ha marcado la **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección Integral contra la Violencia de Género** que por primera vez reconoce este problema como estructural de toda la sociedad, por lo que se reconoce la necesidad de dar una respuesta global a todos los niveles (social, educativo, judicial) a la violencia ejercida sobre las mujeres.

Por su parte la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres** constituye el marco normativo que establece las garantías para la consecución de la igualdad real en el contexto de las políticas estatales, autonómicas y locales en el Estado español. Esta ley recoge por primera vez (artículo 15) el carácter transversal del principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Así mismo, hace referencia a la necesidad de prevención de conductas discriminatorias y la previsión de políticas activas en “los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad” (apartado III de la E.M). A esta novedad añade, entre sus principios generales (artículo 14), la consideración de las mujeres como grupo de la población prioritario para la recepción de políticas activas de empleo, apuntando a la necesidad de establecer medidas para conciliar trabajo y vida personal y familiar, junto con el fomento de la corresponsabilidad en los trabajos domésticos, dando entrada a las directrices dictadas por la normativa europea que antes hemos referido.

NORMATIVA AUTONÓMICA

En el ámbito de la CARM, Ley **Orgánica 4/1982, de 9 de junio, de Estatuto de Autonomía para la Región de Murcia**, en su artículo 9.2.b recoge el principio de igualdad y en el artículo 10 las competencias en materia de promoción de la mujer, que permiten que se dicte la **Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia**, tiene por objeto crear un marco de desarrollo y de implantación de políticas integrales que permita eliminar los obstáculos que todavía suponen un problema para llevar a efecto el principio constitucional de igualdad entre hombres y mujeres, considerando que es una cuestión de justicia y de respeto a los derechos humanos y además supone una necesidad para el desarrollo socioeconómico de la región, contemplando como instrumento necesario la elaboración de planes de igualdad de oportunidades en el ámbito local. Así mismo, esta ley también contiene como objetivo erradicar la violencia hacia la mujer desde un enfoque integral y multidisciplinar, implantando medidas de sensibilización, prevención e integración de las víctimas.

Además, existen continuados Planes estratégicos de Igualdad de Oportunidades en la Región.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Por último, la Ley 7/1985 , de 2 de abril, reguladora de bases de régimen local ha sido modificada por el Real Decreto- Ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género, añadiendo a las competencias municipales las de realización de actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, así como contra la violencia de género.

VII. PRINCIPIOS RECTORES

Los principios rectores son la base fundamental sobre la que se construye la acción estratégica que constituye el Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Yecla. Cada uno de estos principios ha de orientar las actuaciones contempladas en las áreas que conforman su estructura dotándola de coherencia interna.

Los principios rectores son los que se detallan a continuación:

TRANSVERSALIDAD : Supone integrar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las áreas municipales, lo que implica trabajar desde la perspectiva de género con el objetivo de promover la igualdad.

PARTICIPATIVO: El plan se ha elaborado con aportaciones de distintas áreas de la administración local y regional, y con la participación continuada de la ciudadanía a partir de la implantación de la Comisión permanente y por los canales de acceso al Ayuntamiento.

SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN: Trataremos de sensibilizar a todos los sectores de la población de la localidad sobre la necesidad de un cambio de actitudes y valores respecto a los estereotipos, roles, violencia de género, etc. , esperando que este cambio suponga una toma de conciencia y se diseñen y establezcan las actuaciones necesarias.

COORDINACIÓN: Se buscará siempre en las actuaciones la colaboración y cooperación de todas las iniciativas que en materia de igualdad se den en el ámbito de actuación de este Plan, tratando siempre que sean conjuntas, integrales y coherentes. Así como la coordinación entre técnicos y profesionales que actúen en cada área.

DINÁMICO Y ABIERTO: El Plan pretende ser un instrumento que se adapte a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.

ENFOQUE DE GÉNERO: Este principio implica introducir una mirada a la realidad municipal que preste atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito vital.

VIII. DIAGNÓSTICO DE LA DESIGUALDAD EN YECLA

En esta fase se tiene como propósito el conocimiento de la realidad del momento para detectar desigualdades en las posibilidades entre hombres y mujeres y poder señalar y proponer mejoras que se incorporen a la sociedad.

1. DATOS DE LA PLANTILLA MUNICIPAL

A pesar de que los empleados municipales muestran en su conjunto una presencia equilibrada entre mujeres y hombres existen importantes desequilibrios en determinadas áreas.

*El número total es sobre la plantilla estructural a fecha de noviembre de 2018.

Total de empleados		319
MUJERES.....	39.5 %	126
HOMBRES	60.5 %	193

• Distribución por categorías profesionales

Categoría	MUJERES	HOMBRES
GRUPO A1	10	9
GRUPO A2	17	12
GRUPO C1	36	45
GRUPO C2	37	103
GRUPO E	26	24
TOTAL	126	193

El número de mujeres con estudios correspondientes a las categorías A1 y A2 (estudios universitarios) suponen un 21.4% y el número de hombres es el 10.9% .

• **Distribución de la plantilla por bandas salariales (sin compensaciones extrasalariales).**

SUELDO	MUJERES	%	HOMBRES	%
7201€ - 12000€	12	9.5	2	1
12001€ - 14000€	1	0.8	4	2
14001€ - 18000€	27	21.4	30	15.54
18001€ - 24000€	45	35.7	64	33.2
2400€ - 30000€	17	13.5	44	22.8
30001€ - 36000€	13	10.3	28	14.5
Mas de 36000€	11	8.7	21	10.9

A pesar de lo anterior, se puede comprobar que las franjas más altas de sueldo corresponden a los hombres, a pesar de que el número de mujeres con las categorías más altas lo ocupan las mujeres, en una proporción de casi el doble. Esto da a entender lo masculinizados que están determinados sectores del Ayuntamiento.

• **Distribución por tipos de contratos**

Categoría	MUJERES	HOMBRES
Temporal tiempo completo	24	11
Temporal tiempo parcial	22	0
Indefinido tiempo completo	93	153
Indefinido tiempo parcial	15	1

En la tabla puede apreciarse que en los trabajos a tiempo parcial y temporal el colectivo más numeroso con diferencia es el de las mujeres.

• **Distribución de la representación sindical**

MUJERES	HOMBRES
8 ----- 11,11%	20 ----- 88,89%

La representación sindical femenina es significativamente inferior a la de los hombres.

• **Distribución de plantilla por permisos, reducción de y excedencias (excluyendo las bajas por IT).**

MUJERES	HOMBRES
17 ----- 13,5%	6 ----- 3,1%

Este dato refleja sobre quienes recaen las obligaciones de conciliar la vida laboral y familiar.

2. DATOS CENSALES

La población de Yecla está formada por un total de 34.700 personas del cual 17.419 son varones y el resto 17.281 son mujeres, por lo que la estadística presenta una división aproximada de un 50 % entre ambos sexos.

Respecto a la estructura por edades, se observa un incremento del número de mujeres respecto a los hombres a partir de los 60 años.

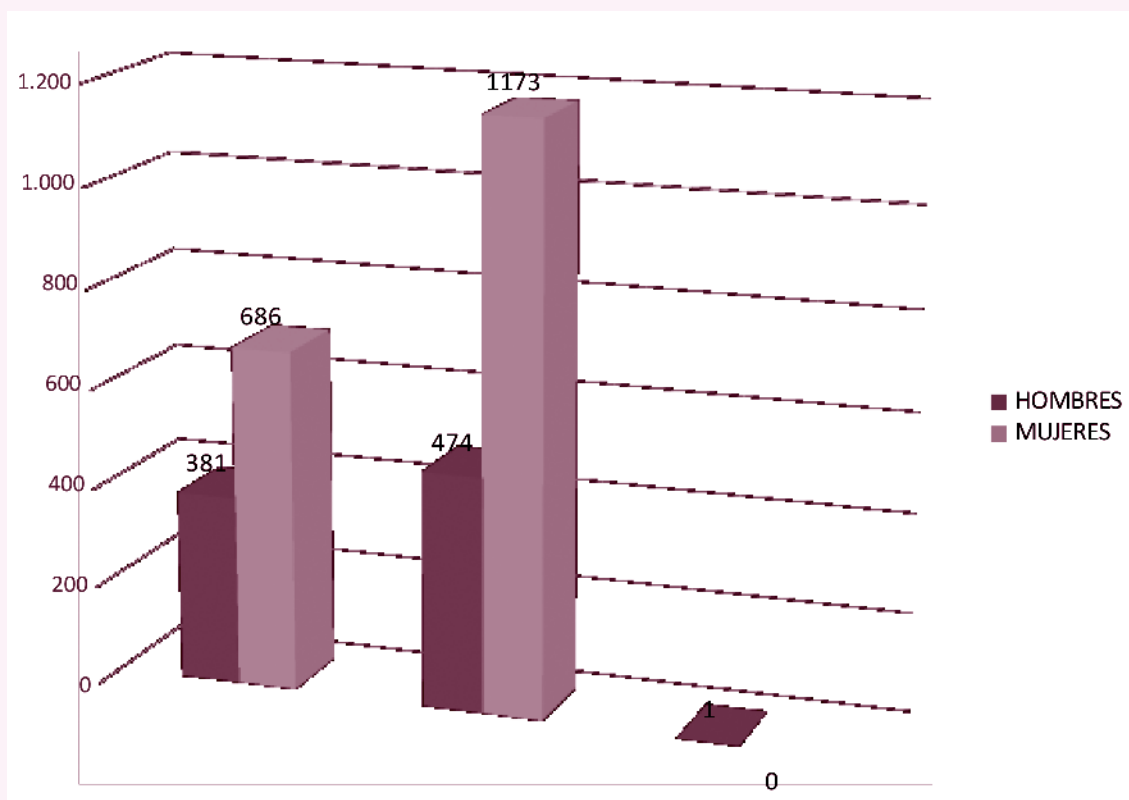
3. DATOS DE EMPLEO Y FORMACIÓN

• DESEMPLEO

DESEMPLEO	DICIEMBRE 2018			
Nivel	Tipo de Estudios	HOMBRES	MUJERES	Total
2	Formativo Básico	381	686	1.067
3	Bachiller y formación profesional	474	1.173	1.647
4	Titulación Superior	1	0	1
Total general		856	1.859	2.715

*Observatorio Ocupacional del Servicio Regional de Empleo y Formación

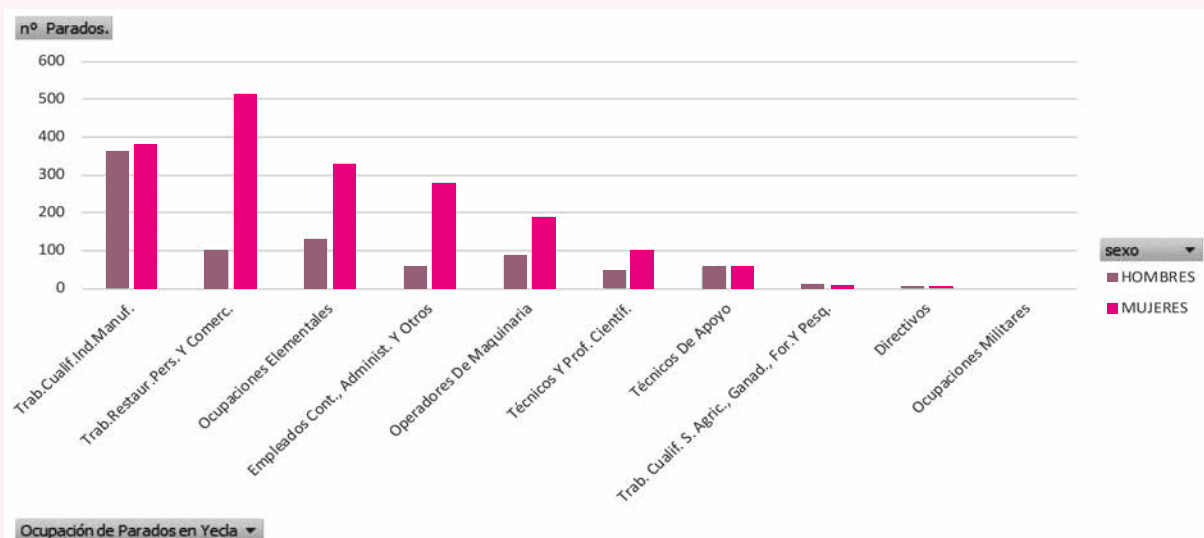
En la estadística se comprueba que la tasa de desempleo femenino es superior a la masculina, incluso aunque sean las que tengan mejor formación.



DESEMPLEO DICIEMBRE 2018			
CATEGORÍA PROFESIONAL	HOMBRES	MUJERES	Total
Trab. Cualificado Ind. Manufacturado	361	381	742
Trab. Restauración, Pers. y Comercial	103	512	615
Ocupaciones Elementales	129	328	457
Contables, Administrativos y otros	58	280	338
Operadores de Maquinaria	87	187	274
Técnicos y Profesionales de Ciencias	47	102	149
Técnicos de Apoyo	59	59	118
Trab. Cualif. Agric., Ganad., For. Pesq	10	7	17
Directivos	2	3	5
Ocupaciones Militares	0	0	0
Total general	856	1.859	2.715

*Observatorio Ocupacional del Servicio Regional de Empleo y Formación

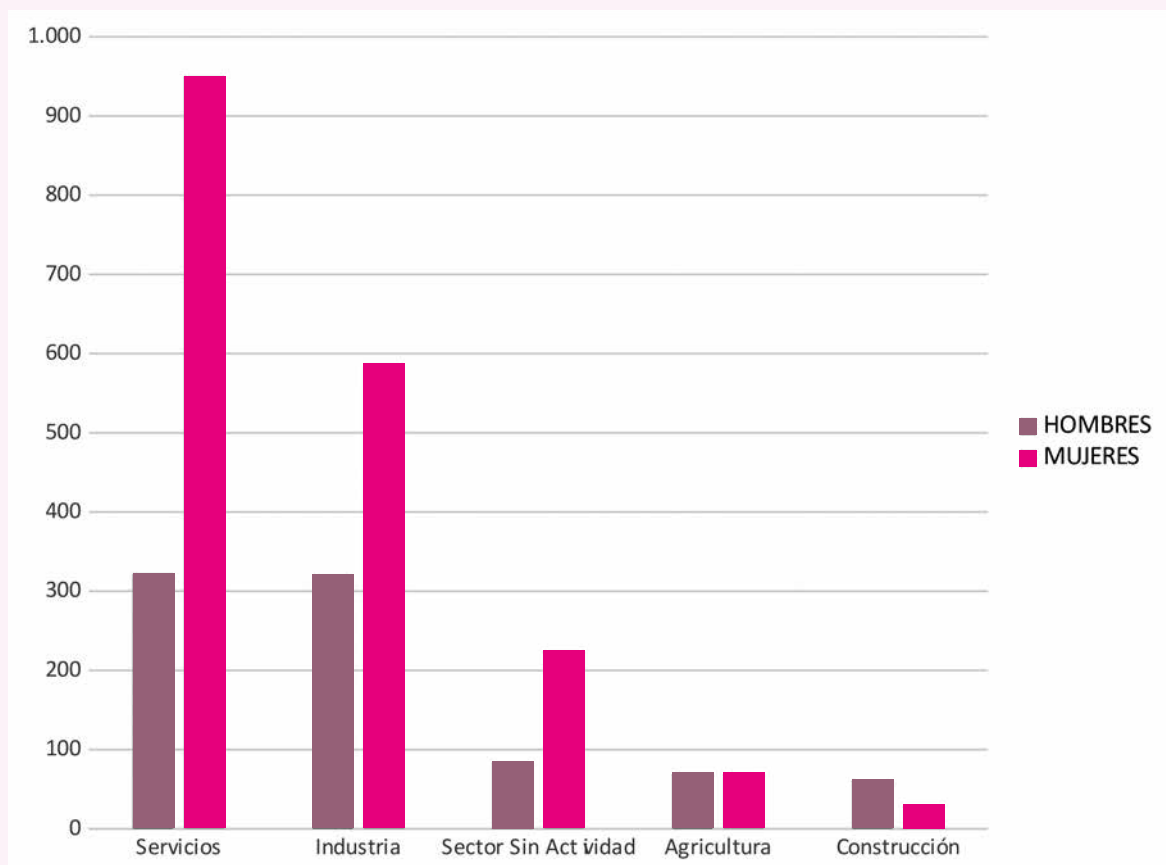
Exceptuada la categoría de trabajo cualificado industrial manufacturado y técnicos de apoyo, que las cifras en relación a hombres y a mujeres son similares, en el resto de categorías profesionales, es evidente la alta tasa de desempleo femenino.



DESEMPLEO DICIEMBRE 2018			
Sector de actividad	HOMBRES	MUJERES	Total
Servicios	322	950	1.272
Industria	320	587	907
Sector Sin Actividad	84	224	308
Agricultura	69	69	138
Construcción	61	29	90
Total general	856	1.859	2.715

*Observatorio Ocupacional del Servicio Regional de Empleo y Formación

En relación a los distintos sectores de actividad la desigualdad es también evidente, siendo en el porcentaje mayor en industria, y resaltando la tasa de desempleo femenino en el sector servicios.



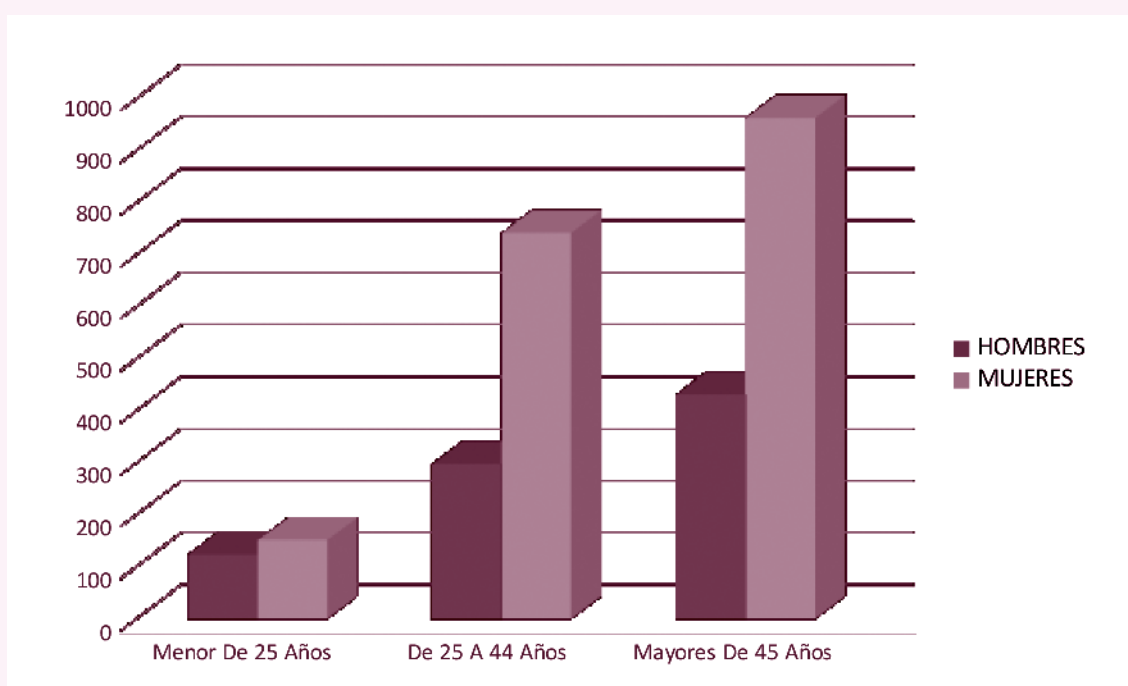
DESEMPLEO DICIEMBRE 2018			
EDAD	HOMBRES	MUJERES	Total
Menor de 25 años	125	152	277
De 25 a 44 años	299	743	1.042
Mayores de 45 años	432	964	1.396
Total general	856	1.859	2.715

*Observatorio Ocupacional del Servicio Regional de Empleo y Formación

Contemplando la variable edad, señalamos que el desempleo afecta, sobre todo a los mayores de 45 años, tanto en el caso de hombres como de mujeres, mientras que es menor entre menores de 25 años.

En el sector de edad de 25 a 44 años, el número de mujeres desempleadas es mayor al de los hombres, fundamentalmente a que en ese momento de la carga de la conciliación familiar recae sobre la mujer y precisamente por esto, hay una menor contratación.

En comparación, el número de mujeres en desempleo es mucho mayor en la franja de mujeres de mayores de 45 años, a la de los hombres, debido también a la escasa cualificación en esta fase.



De estos datos, se desprende que de la tasa de desempleo total, un 68 % es de tasa de desempleo femenino y solo un 32 % de desempleo masculino, por lo que podemos afirmar que el desempleo en Yecla se encuentra ampliamente feminizado, por lo que los índices de pobreza y vulnerabilidad social son también del sexo femenino.

Como conclusión, podríamos afirmar que el desempeño de los trabajos de cuidados, que son los que integran trabajo domestico y cuidado de personas, siguen cayendo mayoritariamente en las mujeres.

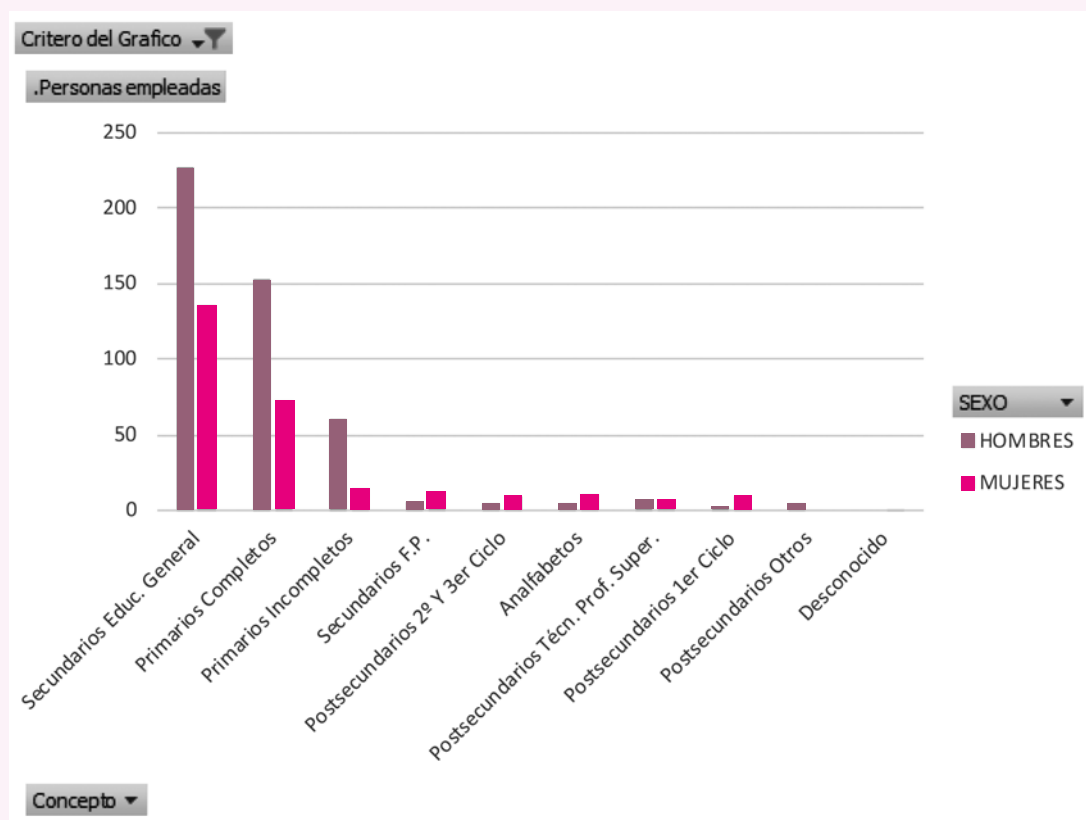
Estos son trabajos invisibilizados, ya que el tiempo ocupado a las actividades de cuidados no se tiene en cuenta en las cifras oficiales de la economía y del empleo.

• EMPLEO

EMPLEO DICIEMBRE 2018			
NIVEL ACADÉMICO	HOMBRES	MUJERES	Total
Secundarios Educación General	227	136	363
Primarios Completos	153	73	226
Primarios Incompletos	60	15	75
Secundarios F.P.	6	12	18
Postsecundarios 2º Y 3er Ciclo	5	10	15
Analfabetos	4	11	15
Postsecundarios Técn. Prof. Super.	7	7	14
Postsecundarios 1er Ciclo	2	10	12
Postsecundarios Otros	4	0	4
Desconocido	0	1	1
Total general	468	275	743

*Observatorio Ocupacional del Servicio Regional de Empleo y Formación

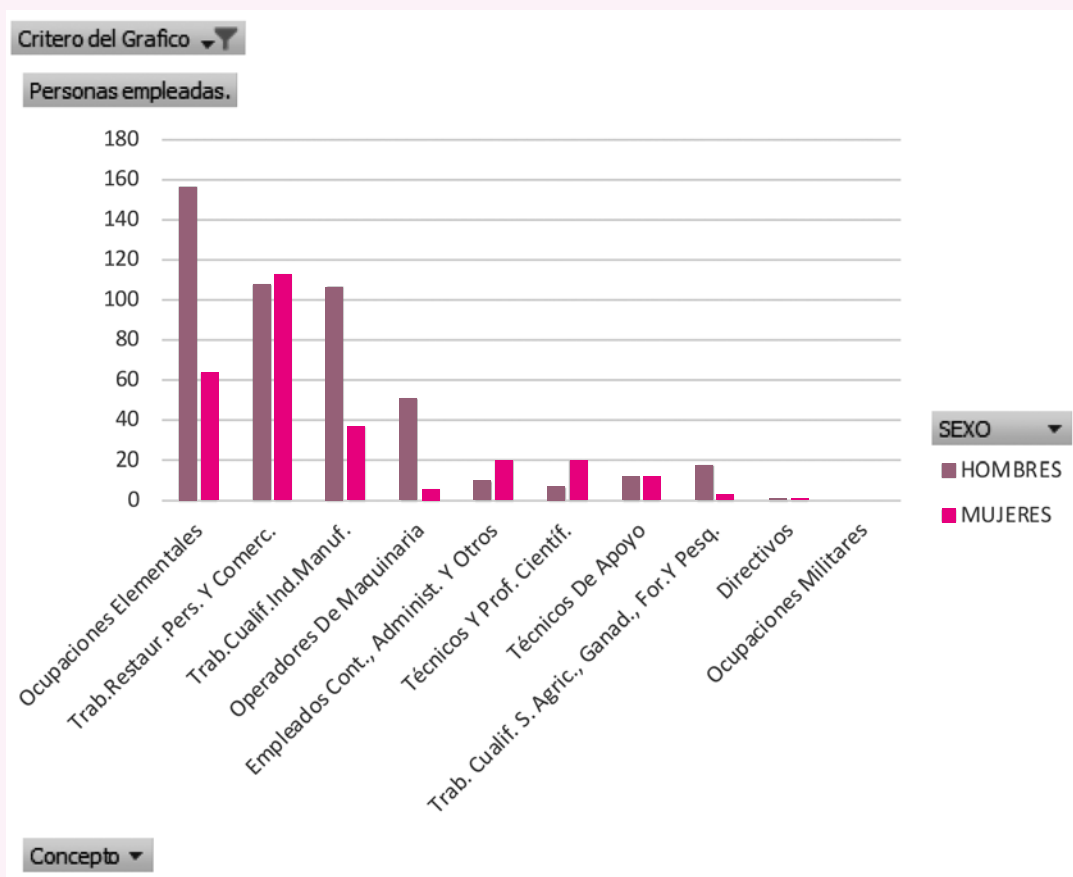
En la estadística se comprueba que la tasa de empleo masculino es superior al femenino, incluso aunque sean las que tengan mejor formación.



EMPLEO DICIEMBRE 2018			
OCUPACIONES	HOMBRES	MUJERES	Total
Ocupaciones Elementales	156	64	220
Trab.Restauración, Pers. y Comercial	107	112	219
Trab.Cualif.Ind.Manuf.	106	37	143
Operadores De Maquinaria	51	6	57
Empleados Cont., Administ. Y Otros	10	20	30
Técnicos Y Prof. Científ.	7	20	27
Técnicos de Apoyo	12	12	24
Trab. Cualif. Agríc., Ganad., For. Pesq	18	3	21
Directivos	1	1	2
Ocupaciones Militares	0	0	0
Total general	468	275	743

*Observatorio Ocupacional del Servicio Regional de Empleo y Formación

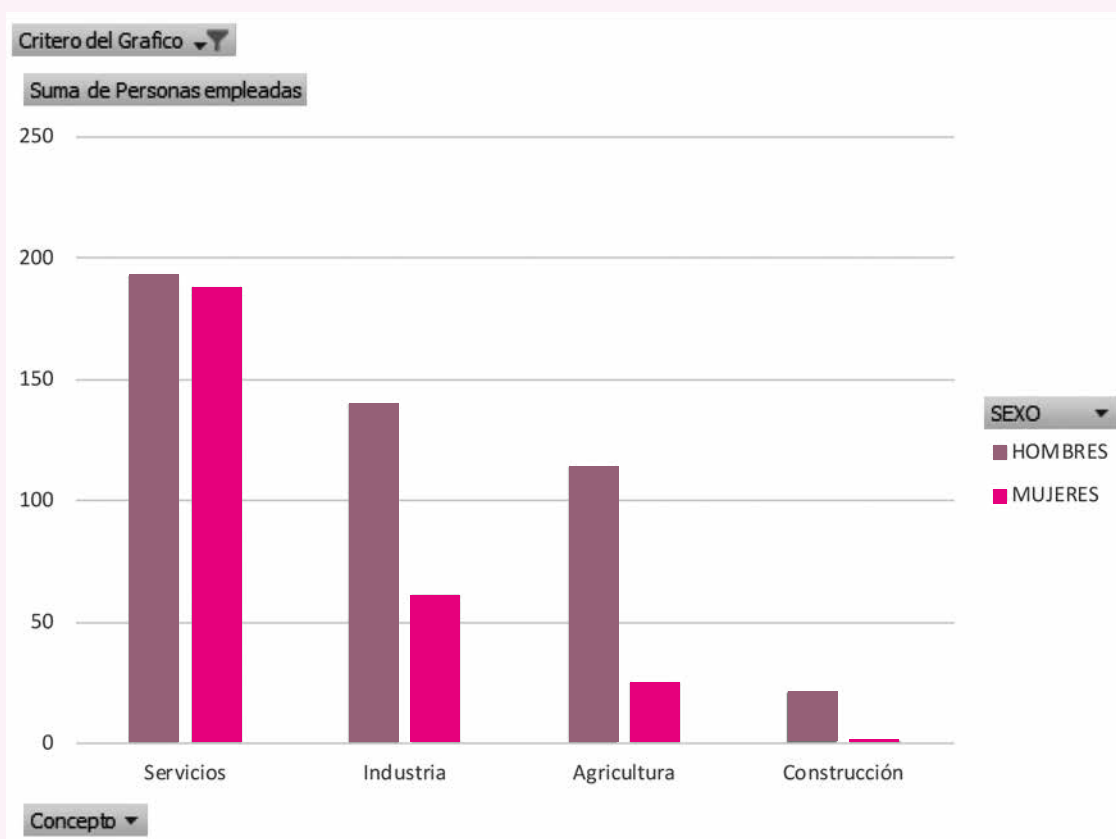
En la mayoría de las ocupaciones, la tasa de empleo masculino es mayor, exceptuando el grupo de técnicos y profesionales científicos que incluye a ámbito sanitario (las mujeres están mas representadas en el ámbito de los cuidados) , donde el número de mujeres es superior a los hombres.



EMPLEO DICIEMBRE 2018			
SECTORES DE ACTIVIDAD	HOMBRES	MUJERES	Total
Servicios	193	188	381
Industria	140	61	201
Agricultura	114	25	139
Construcción	21	1	22
Total general	468	275	743

*Observatorio Ocupacional del Servicio Regional de Empleo y Formación

En relación a los sectores de ocupación, la desigualdad es también evidente, siendo en un porcentaje bastante mayor en agricultura, industria y construcción.



EMPLEO DICIEMBRE 2018			
POR GRUPOS DE EDAD	HOMBRES	MUJERES	Total
Menor de 25 años	104	45	149
Mayores de 45 años	142	73	215
De 25 a 44 años	222	157	379
Total general	468	275	743

*Observatorio Ocupacional del Servicio Regional de Empleo y Formación

Contemplando la variable edad, señalamos que donde la tasa de empleo es mayores es en la franja de edad de 25 a 44 años, tanto en el caso de hombres como de mujeres.

En comparación, el número de mujeres con un empleo es mucho menor tanto en la franja de mujeres de 25 a 44 años, como la de mayores de 45 años, a la de los hombres.

De estos datos se desprende la gran desigualdad a nivel laboral en Yecla, siendo el 63 % del total contratación masculina y solamente un 37 % contratación femenina, por lo que la tasa de empleo es mucho más baja en las mujeres que en los hombres.

En base a los datos analizados podemos afirmar que las mujeres tienen más dificultad para acceder a un puesto de trabajo y esta dificultad se arrastra cuando se quiere promocionar una vez que se ha conseguido el mismo dando lugar a lo que se conoce como techo de cristal.

4. DATOS DEL NIVEL EDUCATIVO

Los datos analizados de población, presentan 16 niveles de estudios que van agrupados desde los menores de 16 años, que en principio no tienen ninguna titulación oficial, hasta aquellas personas que han alcanzado el grado de doctorado en sus diversas profesiones.

Nivel	Tipo de Estudios	Mujer	% M	Varón	% v	Total general	%Total
0	Menor de 16 años	3.579	20,71%	3.698	21,23%	7.277	20,97%
1	No sabe leer ni escribir	176	1,02%	41	0,24%	217	0,63%
2	Sin estudios	1.027	5,94%	986	5,66%	2.013	5,80%
3	Estudios primarios	3.661	21,19%	3.948	22,66%	7.609	21,93%
4	ESO, EGB.....	3.591	20,78%	4.344	24,94%	7.935	22,87%
5	FP 1 o Formación Grado Medio	825	4,77%	743	4,27%	1.568	4,52%
6	FP 2 o Formación Grado Superior	597	3,45%	524	3,01%	1.121	3,23%
7	Bachiller	2.001	11,58%	1.755	10,08%	3.756	10,82%
8	Otras titulaciones medias	14	0,08%	17	0,10%	31	0,09%
9	Ingeniero técnico	32	0,19%	126	0,72%	158	0,46%
10	Diplomados	652	3,77%	286	1,64%	938	2,70%
11	Arquitecto, ingeniero Superior	500	2,89%	418	2,40%	918	2,65%
12	Licenciado	388	2,25%	319	1,83%	707	2,04%
13	Estudios superiores no universitarios (6)	6	0,03%	17	0,10%	23	0,07%
14	Post graduado	213	1,23%	190	1,09%	403	1,16%
15	Doctorado	19	0,11%	7	0,04%	26	0,07%
Total general		17.281	100,00%	17.419	100,00%	34.700	100,00%

Fuente: Padrón del Ayuntamiento de Yecla. Datos referidos a las 09 horas del día 28/12/2018

Por otra parte, y con el fin de comprender mejor el nivel de estudios de la población yeclana por tipo de estudios y sexo, hemos agrupado los 16 niveles anteriores en 4 niveles que son los siguientes:

1. Menor de 16 años
2. Sin formación básica: Agrupa los niveles 1-2-3-4
3. Bachiller y formación Profesional : Agrupa los niveles 5-6-7-8-13
4. Titulación Superior: Agrupa los niveles 9-10-11-14-15

Y por lo tanto el resultado final sería el siguiente:

Nivel	Tipo de Estudios	Mujer	% M	Varón	% v	Total general	%Total
1	Menor de 16 años	3.579	20,71%	3.698	21,23%	7.277	20,97%
2	Formativo Básico	8.455	48,93%	9.319	53,50%	17.774	51,22%
3	Bachiller y formación profesional	3.443	19,92%	3.056	17,54%	6.499	18,73%
4	Titulación Superior	1.804	10,44%	1.346	7,73%	3.150	9,08%
Total general		17.281	100,00%	17.419	100,00%	34.700	100,00%

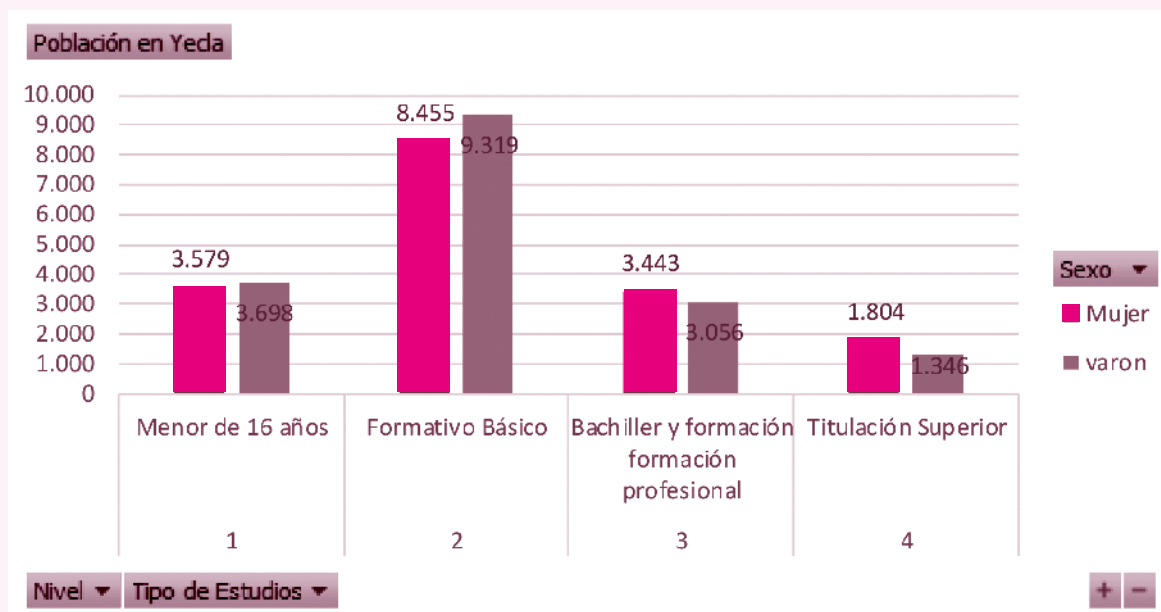
Una vez analizado cada nivel formativo, destacamos las siguientes características:

1. Nivel 2. Sin Formación Básica. Este nivel es el que más población engloba, con un 4,9% más de hombres que de mujeres
2. Nivel 3. Bachiller y Formación profesional. Son un 6% más de mujeres que hombres las que alcanzan este nivel de formación,
3. Nivel 4. Titulación Superior. En este caso con un 14,5 % más de mujeres que de hombres las que aparecen censadas con titulación superior.

Por todo lo anterior, podemos concluir que a la hora de alcanzar un título, el porcentaje de mujeres que ha conseguido graduarse supera a la cifra de hombres, por lo tanto podemos hablar de una sobrerrepresentación del sexo femenino en lo que se refiere a la enseñanza universitaria.

Debido a las dificultades en el acceso al mercado laboral, las mujeres tienden a formarse más, para poder competir y alcanzar puestos de mayor cualificación.

TABLA N° 1 de 3



5. DATOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

Los datos sobre violencia de género arrojan la mayor discriminación sobre la mujer de todas las existentes.

AÑO	DENUNCIAS	O. P. SOLICITADAS	O.P. CONCEDIDAS	O.P. DENEGADAS
2015	58	16	7	9
2016	44	12	4	8
2017	55	26	17	7
2018	52	16	16	0

Fte.: Delegación del Gobierno para la violencia de género.

Podemos comprobar que el número de denuncias, con la salvedad de 2016 se mantiene constante. Las órdenes de protección durante el periodo seleccionado han sido muy inferiores al número de denuncias, lo que puede obedecer a la ausencia de peligrosidad apreciada por las víctimas o por el plus de perjuicio que aprecian las víctimas que ocasionan con dicha petición. Respecto de las órdenes de protección concedidas se aprecia un incremento en su porcentaje llegando a ser del 100% en 2018, pudiendo ser por la conciencia y sensibilización que hay en la actualidad y la alarma que ocasiona, cada vez más, este tipo de delitos.

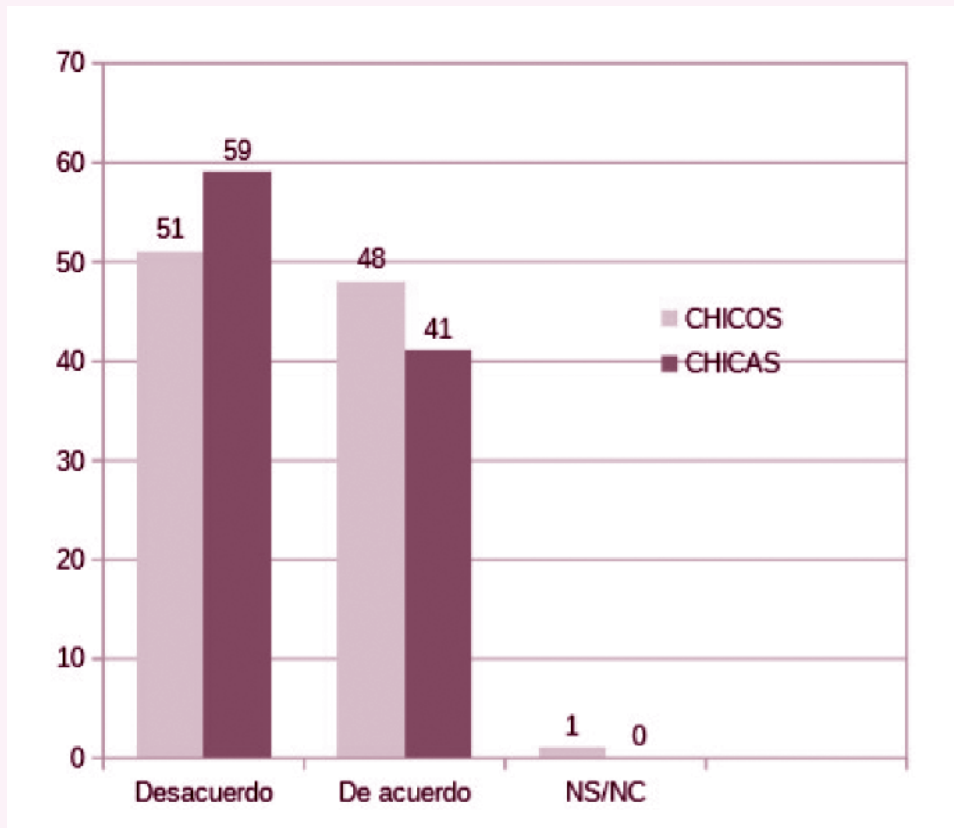
Dentro de esta violencia, uno de los datos que más preocupan por el incremento que se viene detectando, es la existencia de la misma entre adolescentes y la visión que tienen de esta. Para tener una aproximación a esta visión, ENSO (Asociación sociocultural) realizó una encuesta entre el alumnado que cursaba 2º de la ESO en los diferentes I.E.S de Yecla, que aunque en líneas generales reflejaba un conocimiento sobre la violencia de género, en que consistía y el rechazo a la misma, también hubo respuestas que resultaron preocupantes por dar a entender que hay situaciones que pueden justificar determinados comportamientos machistas y también justificaciones a la violencia, como se desprende de los resultados de esta encuesta.

Se selecciona una muestra de las respuestas más preocupantes vertidas a algunas de la preguntas del cuestionario.

- **Si tu chic@/novi@ es celos@ es porque te quiere.**

1		2		3		4	
Totalmente en desacuerdo		Desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
Chicos	Chicas	Chicos	Chicas	Chicos	Chicas	Chicos	Chicas
26.1	23,3	25.1	35,6	31.8	28,3	16.1	12,8

Las respuestas dadas en desacuerdo con esa afirmación son del 51% en los chicos (columna 1 y 2) y 59% en las chicas(columna 1 y 2), lo cual debe considerarse un dato negativo, ya que es uno de los mitos del amor romántico que se pretenden erradicar y una justificación a las conductas de control entre los jóvenes.



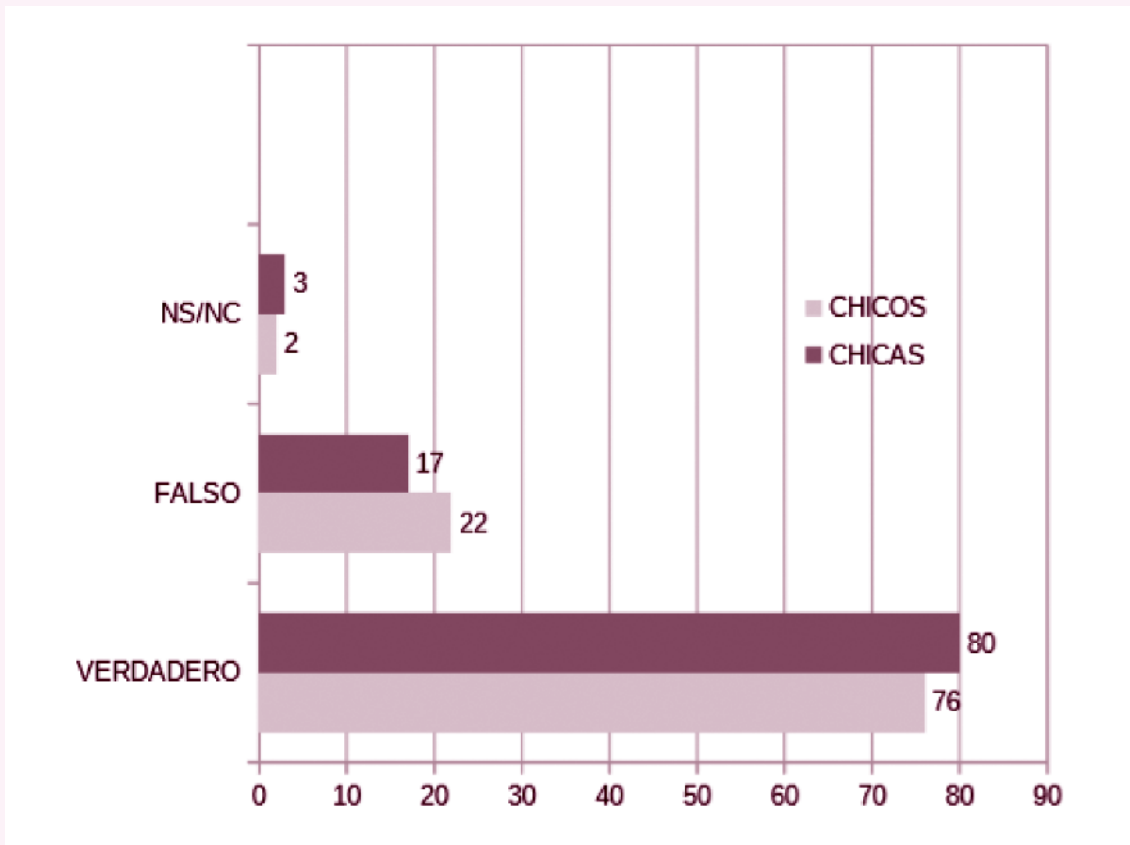
- Para tener una buena relación de pareja es deseable que la mujer evite llevar la contraria al hombre



El 12% de chicos que piensan que la mujer no debería llevar la contraria al hombre, parece una cifra alta y puede dar lugar a que este grupo este en riesgo de tener relaciones tóxicas.

- Los hombres adictos a drogas como el alcohol, parados, con estrés en su trabajo... son violentos como efecto de su situación personal.

VERDADERO		FALSO		NO SABE	
CHICO	CHICA	CHICO	CHICA	CHICO	CHICA
76,3	80	22,3	16,7	1,4	3,3



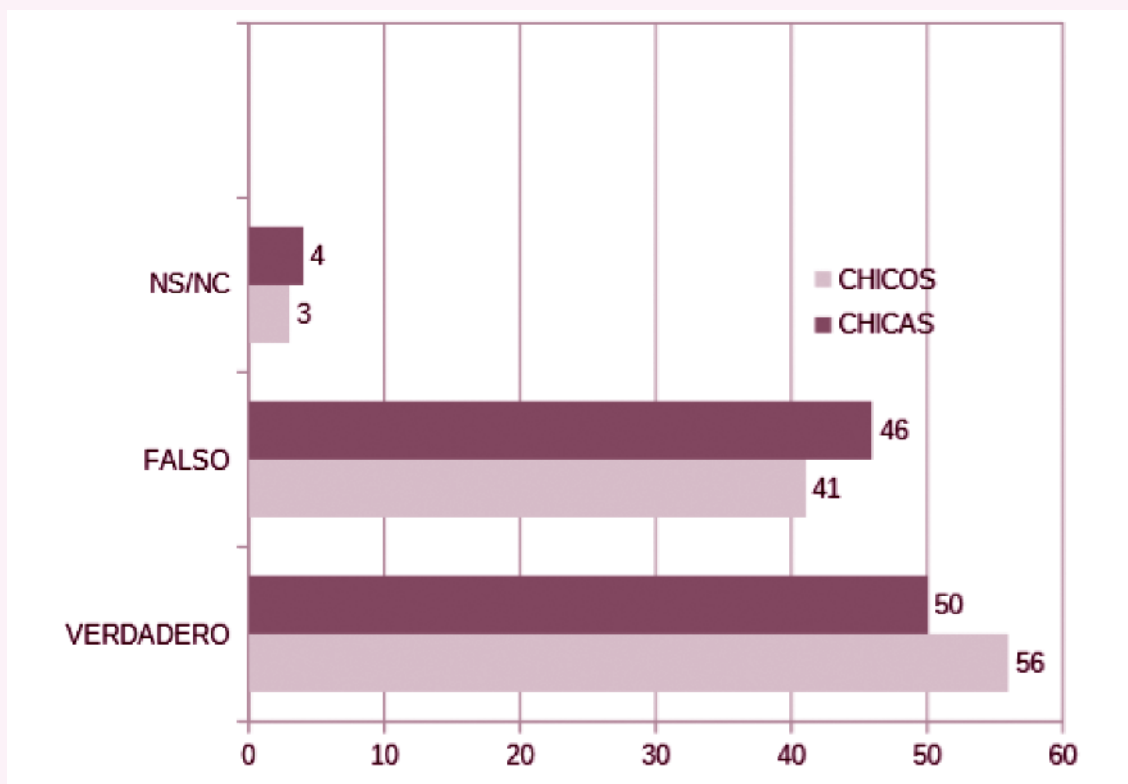
Las respuestas a estas preguntas tanto de las chicas, como de los chicos resulta sorprendente y preocupante porque supone que no van a detectar violencia de género cuando en el hombre se den estos perfiles y por otro lado, que van a justificar la violencia en razón de esas circunstancias.

- **La violencia la sufren un tipo concreto de mujeres con características muy estereotipadas, mujer pasiva, joven (entre 20 y 35 años), sin trabajo remunerado, con hijos y que vive con un alcohólico o parado.**

VERDADERO		FALSO		NO SABE	
CHICO	CHICA	CHICO	CHICA	CHICO	CHICA
36	27,2	60,7	68,9	3,3	3,9

Este dato, aun siendo inferior el número de alumnos que considera que es cierto, no deja de ser preocupante que el 27.2 % de las chicas y el 36% de los chicos desconozcan el riesgo que pueden tener si consideran que las adolescentes no están en ese perfil o que solo estos tipos de mujeres pueden ser víctimas. No existe un perfil de mujer víctima de violencia de género.

• La violencia de género es una pérdida momentánea de control.



Esta idea también resulta preocupante y de alto riesgo, ya que no se reconoce la violencia como una forma de ser, de pensar y actuar y algo estructural en la sociedad, si no que se le atribuye una causa puntual y concreta.

CAVI

El Centro de Atención Especializada para Víctimas de Violencia de Género está llevando su intervención con mujeres desde 2006 y en los últimos años ha venido teniendo un incremento, que se considera que obedece más a la sensibilización de la sociedad en general y a la detección que se realiza desde los distintos ámbitos y profesionales que realizan derivaciones a este centro, que porque realmente hayan aumentado el número de casos existentes.

2013	2014	2015	2016	2017	2018
42	44	46	48	47	57

El total de mujeres atendidas en el CAVI desde su inicio es de 664 hasta diciembre de 2018.

IX. METODOLOGÍA

Se basará en el diagnóstico realizado que determinará cuales son los puntos fuertes y débiles debiéndose marcar objetivos y realizar acciones que mantengan, refuercen y amplíen los primeros y que mejoren los segundos.

Decididas las medidas los pasos a seguir serán:

- Implantación progresiva y dinámica, con flexibilidad para poder adaptarse a situaciones diversas y no previstas conforme se vaya realizando la implantación del plan.
- Que afecte a todas las áreas de la política municipal.
- El dinamismo y la flexibilidad deberán reconducir las actuaciones al objetivo general: la Igualdad de Oportunidades. El plan se puede ir modificando a medida y en cada momento bajo las directrices que llevan a los objetivos propuestos.
- Participativa al contar con las opiniones de los actores tanto a nivel municipal, como social, por medio de herramientas que permitan participar en la planificación y ofrecer opiniones. Esto se realizará por correo corporativo en cuanto al personal municipal y por medio de la página web del Ayuntamiento para la ciudadanía.
- La propuesta, ejecución e implementación del PIO será dirigida por la Concejalía que se ocupe de esta área de igualdad, pero será responsabilidad de todas las concejalías por el principio de transversalidad, con el apoyo de las Comisiones permanentes.

X. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

1. ÁREA DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL.

AFIANZAR E IMPULSAR LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

A) RELACIONES DEL AYUNTAMIENTO CON EL PERSONAL

1.1 PROMOVER FORMACIÓN A RESPONSABLES POLÍTICOS Y PERSONAL MUNICIPAL EN POLÍTICAS DE IGUALDAD CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

- Planificación de acciones formativas en materia de igualdad de oportunidades y perspectiva de género a responsables políticos.
- Planificación de acciones formativas en materia de igualdad de oportunidades y perspectiva de género al personal municipal.
- Promocionar la participación del sexo menos representado en los cursos de formación que se establezcan.
- Autorización al personal municipal para el desarrollo de acciones formativas.

1.2 PROMOVER PROCESOS DE SELECCIÓN Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

- Promoción de procesos de selección que impidan la discriminación en el acceso, así como en la promoción interna, vertical y horizontal.
- Promoción de procesos de selección para el acceso de mujeres y hombres en trabajos en los que estén subrepresentados.
- Establecer medidas de acción positiva en los procesos de movilidad interna.
- Establecer un sistema de indicadores que recoja la evolución del número de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad.
- Incorporación de un sistema de indicadores para realizar la comparación de las retribuciones medias de profesionales del ayuntamiento.
- Incluir la formación en igualdad de oportunidades y conocimiento de este Plan en el temario de todas las pruebas de selección del Ayuntamiento.

1.3 CONSEGUIR QUE EL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES SE IMPLANTE EN TODAS LAS ÁREAS DEL MUNICIPIO Y SEA CONOCIDO POR TODO EL PERSONAL.

- Contratación del perfil de agente de igualdad como personal técnico especializado en igualdad de oportunidades que se encargue de llevar a cabo la implementación y coordinación de PIO.
- Realizar campaña de información sobre el I PIO del Ayuntamiento de Yecla a todo la plantilla del Ayuntamiento.
- Poner en marcha un canal de recogida de sugerencia sobre el Plan y las medidas que contiene.

1.4 PREVENCIÓN Y RESOLUCIÓN DE CUALQUIER SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE GÉNERO.

- Establecimiento de cauces para poder denunciar las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de género.
- Elaborar un reglamento de régimen interno para el personal municipal.
- Elaborar protocolo de actuación para el caso de que se produjera situación de acoso laboral, sexual por razón de género.

1.5 MEJORAR LA PROTECCIÓN DE LA SALUD DEL PERSONAL MUNICIPAL.

- Implantación de una herramienta de evaluación del riesgo psico-social.

1.6 REALIZAR Y PROCURAR UN USO INCLUSIVO Y NO SEXISTA DEL LENGUAJE.

- Evitar el lenguaje sexista en la documentación municipal y en el diseño de impresos y documentos.

1.7 FAVORECER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA CONTRATACIÓN DEL AYUNTAMIENTO CON EMPRESAS.

- Incluir en los pliegos de contratación criterios de baremación que valoren el compromiso de las empresas que con la igualdad entre mujeres y hombres puntuando la existencia de planes de igualdad de oportunidades, distintivo de igualdad y/o equilibrio en el número y/o posición de trabajadores y trabajadoras y la posibilidad de medidas de conciliación, etc..
- Establecimiento de criterios relacionados con la igualdad de oportunidades en la selección de empresas por los distintos servicios municipales, para cualquier tipo de contratación.

1.8 REALIZAR ACCIONES PARA QUE LAS MEDIDAS DE CORRESPONSABILIDAD SE UTILICEN DE FORMA POSITIVA.

- Promoción interna a pesar de haber tenido que realizar reducción de jornada o excedencia.

B) RELACIONES DEL AYUNTAMIENTO CON LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN, TIC'S Y CIUDADANÍA.

1.9 DAR A CONOCER A LA CIUDADANÍA LAS ACTIVIDADES A FAVOR DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

- Difusión del Plan de Igualdad de Oportunidades a toda la población.
- Mantener a los medios de comunicación informados de toda la actividad que se lleve a cabo en materia de igualdad de oportunidades y la existencia y actividades de este Plan para su difusión a la ciudadanía.
- Mantener la información al día de todos los temas relacionados con las actividades en materia de igualdad y las de implementación de este plan en la página web del Ayuntamiento y en un blog con nombre relacionado con la materia del plan.
- Inclusión de la variable sexo para poder recoger y explotar datos desagregando esta variable en todas las áreas municipales.

1.10 IMPLICAR A LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN (MM.CC) EN LA DIFUSIÓN Y EJECUCIÓN DEL PLAN.

- Requerir compromiso a los MM.CC. sobre el tratamiento no sexista de la información relacionada con el ámbito de mujer e igualdad de oportunidades.
- Elaboración de un documento de buenas prácticas sobre el uso no sexista del lenguaje en la actividad periodística, tratamiento de noticias y publicidad.

2. ÁREA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA, ASOCIACIONISMO E INTEGRACIÓN SOCIAL

2.1 MODIFICAR ESTEREOTIPOS SOCIALES Y MODELOS FAMILIARES DE ASIGNACIONES DE ROLES.

- Realizar charlas y talleres donde se trate la desigualdad que provocan los roles y la necesidad y conveniencia de que tanto hombres como mujeres se desarrollen y vivan en igualdad y puedan transmitir ese valor.
- Incluir y trabajar el valor de la igualdad entre mujeres y hombres y la no asignación de roles de género en los programas que se ofrezcan a la ciudadanía, como cursos, talleres, escuelas de padres, proyectos destinados a colectivos vulnerables.
- Establecer en el Ayuntamiento un buzón o servicio que se encargue de recoger las demandas y propuestas de los ciudadanos, así como un correo electrónico.
- Realización y difusión de campaña para el uso no sexista de juguetes.
- Talleres en materia de igualdad y corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

2.2 FOMENTAR EL ASOCIACIONISMO DE LAS MUJERES.

- Analizar el tejido asociativo de Yecla (en cuanto a tipos de asociación, fines, sexo de los componentes).
- Ofrecer formación asociativa.
- Realizar actividades divulgativas y de sensibilización respecto de la existencia de discriminación, necesidad de educación igualitaria, ...
- Apoyar las iniciativas ciudadanas para formar asociaciones que tengan entre sus fines eliminar barreras de género, fomentar colectivos de mujeres en minorías o situación de vulnerabilidad. (Concediendo formación y apoyo para los tramites de constitución, espacios de reunión, etc.)

2.3. FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN DE HOMBRES EN ACTIVIDADES RELACIONADAS CON CONTENIDOS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

- Realizar actividades divulgativas y de sensibilización en toda la población respecto de la existencia de discriminación y la necesidad de una educación igualitaria.
- Sensibilización dirigida a la deconstrucción del modelo tradicional masculino y las nuevas masculinidades.
- Subvencionar asociaciones que tengan entre sus fines y actividades procurar la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación.

2.4. IMPLICAR A LAS ASOCIACIONES LOCALES PARA QUE ACTÚEN COMO AGENTES ACTIVOS DE IGUALDAD Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

- Informar y sensibilizar a todas las asociaciones de la localidad de todas las actividades realizadas en relación a igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, V.G. y temática relacionada.
- Contar con la participación de las asociaciones que desarrollen actividades a la hora de realizar actividades y propuestas que se puedan realizar por parte de la Concejalía.

2.5. MEJORAR EL CONOCIMIENTO A NIVEL INFORMÁTICO Y NUEVAS TECNOLOGÍAS.

- Realización de talleres en redes sociales a mujeres.
- Realización de talleres de informática y ofimática para mujeres.

2.6. CONOCER LA SITUACIÓN Y MEJORAR LA ATENCIÓN DE LAS MUJERES CON MAYOR VULNERABILIDAD Y QUE SUFREN UNA MÚLTIPLE DISCRIMINACIÓN.

- Obtención de datos respecto de mujeres en situación de vulnerabilidad atendidas por el personal técnico en el Centro Municipal de Servicios Sociales.
- Realización de propuestas por parte del personal técnico del Centro Municipal de Servicios Sociales sobre los datos obtenidos en relación a las mujeres en situación de vulnerabilidad.

3. ÁREA DE EMPLEO Y FORMACIÓN

A) ÁMBITO DEL TRABAJO POR CUENTA AJENA

3.1 MEJORAR LA FORMACIÓN DE LAS MUJERES PARA SU CAPACITACIÓN PROFESIONAL.

- Coordinación entre el Servicio Público de empleo estatal, Servicio de Empleo y Formación regional y la Agencia de Desarrollo Local de Empleo, respecto del itinerario individualizado de inserción laboral de mujeres.
- Orientación a las mujeres sobre la oferta formativa existentes en el municipio y en la Comunidad, e itinerario formativo individualizado por Servicio de Empleo y Formación regional y la Agencia de Desarrollo Local de Empleo.
- Inclusión de un módulo sobre igualdad de género y derechos laborales de conciliación familiar en las acciones formativas llevadas a cabo por el Ayuntamiento.
- Valoración específica de la participación de mujeres en la participación de los programas municipales de formación y empleo.
- Realización de talleres para hombres y mujeres en áreas en las que exista subrepresentación, para posteriormente poder realizar contrataciones por parte del Ayuntamiento o se puedan abrir posibilidades de acceso a más ámbitos laborales.

3.2. OBTENER INFORMACIÓN SOBRE LAS NECESIDADES FORMATIVAS Y LABORALES DE LAS MUJERES DE YECLA.

- Realizar un estudio sobre las necesidades formativas y laborales de las mujeres de Yecla recabando datos de SEF y Agencia de Desarrollo Local.
- Realizar explotación de datos y elaborar informe de conclusiones.

3.3: CONSEGUIR UNA MAYOR EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES PARA FAVORECER SU INDEPENDENCIA ECONÓMICA.

- Diseño e implementación de programas específicos que promuevan el acceso de las mujeres con mayores dificultades al empleo, tras la realización del estudio sobre las necesidades formativas.
- Creación de una bolsa de empleo municipal de mujeres, a disposición del tejido empresarial y comercial de nuestra ciudad.
- Mantenimiento del Protocolo de Coordinación entre CAVI y el Servicio de Empleo y Formación, para mejorar la inserción socio-laboral de mujeres víctimas de violencia de género.

A) ÁMBITO DE LA EMPRESA

3.4 MEJORAR LA COLABORACIÓN CON EL TEJIDO EMPRESARIAL Y COMERCIAL PARA REFORZAR EL COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE GÉNERO.

- Información y asesoramiento a las empresas sobre subvenciones a nivel regional y los beneficios y ventajas fiscales de contratación a mujeres.
- Asesoramiento a las empresas para la realización de planes de igualdad.

3.5 SENSIBILIZAR AL TEJIDO EMPRESARIAL Y COMERCIAL EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

- Crear un reconocimiento anual, por parte del Ayuntamiento, donde se presenten empresas y comercios que hayan destacado por cumplir con acciones positivas a la igualdad.
- Informar y concienciar de la importancia de la iniciativa de “Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia”, visibilizando las buenas prácticas de las empresas y la elaboración de los planes de igualdad.
- Reconocimiento público a través de los medios de comunicación, de las empresas con políticas igualitarias de personal.

3.6 FAVORECER EL DESARROLLO DE UNA RED DE MUJERES EMPRENDEDORAS.

- Fomento y apoyo del movimiento asociativo de las mujeres empresarias y comerciantes de nuestro municipio.
- Creación de un espacio de reunión y comunicación para mujeres emprendedoras donde se puedan beneficiar de experiencias, exponer problemas y compartir soluciones.
- Consolidación y refuerzo de los talleres del “Vivero de empresas para mujeres” para cubrir la necesidad de oferta formativa inicial.
- Realizar propuestas formativas a demanda de las mujeres empresarias, para favorecer su conocimiento del mercado, así como dotarlas de habilidades directivas y de gestión de sus empresas.

4. ÁREA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL.

4.1 PROMOVER EL REPARTO EQUITATIVO DE LAS RESPONSABILIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL ÁMBITO DOMESTICO.

- Realización de campañas de sensibilización acerca del reparto equilibrado de tareas domésticas entre hombres y mujeres, y la necesidad de compartir las responsabilidades en tareas domésticas y cuidado de familiares.
- Realizar talleres sobre corresponsabilidad, para hacer efectiva la conciliación, a nivel familiar, personal y laboral, fomentando la participación de los hombres.

4.2 FACILITAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y PROFESIONAL

- Editar y difundir un folleto informativo con la normativa reguladora y las medidas contempladas sobre conciliación de la vida familiar y laboral.
- Mantenimiento y ampliación progresiva de oferta y plazas en las escuelas infantiles municipales y servicios de ludoteca de la localidad.
- Fomento y apoyo de la iniciativa privada que ofrezca servicios de guardería-ludoteca para posibilitar la conciliación laboral.
- Mantenimiento del Servicio de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, mediante la Escuela Municipal de Vacaciones para periodos no lectivos.
- Sensibilizar a las empresas de la localidad para apoyar a las mujeres y hombres de sus empresas a la hora de solicitar los permisos de conciliación.
- Realizar campaña informativa /divulgativa sobre el PIO municipal a empresariado y trabajadores.

5. ÁREA DE EDUCACIÓN

5.1. CONSEGUIR UNA COEDUCACIÓN REAL EN LOS CENTROS EDUCATIVOS.

- Realización de talleres de coeducación dirigidos al alumnado en todos los niveles: infantil, primaria y secundaria.
- Realización de talleres con el profesorado en materia de coeducación.
- Inclusión dentro de las Escuelas de Padres y Madres en materia de coeducación.
- Realización de actividades formativas en coeducación y corresponsabilidades para las familias.
- Incluir contenidos de igualdad en las actividades extraescolares y campamentos.

5.2. VISIBILIZAR EN EL ÁMBITO EDUCATIVO EL PAPEL DE LA MUJER .

- Realización de actividades en el Día Internacional de la Mujer y la Niña en las Ciencias.
- Implicar a la comunidad educativa en las fechas conmemorativas del 8 de marzo y 25 de noviembre.

6. ÁREA DE SALUD

6.1 FOMENTAR LA MEJORA DE LA COORDINACIÓN Y FORMACIÓN CON EL ÁMBITO SANITARIO PARA EL BENEFICIO DE LA SALUD DE LAS MUJERES.

- Realización de talleres formativos en relación a igualdad y violencia de género para la prevención y detección de casos en el ámbito sanitario a fin de prestar una mejor atención.
- Formación de los profesionales sanitarios en las llamadas “enfermedades de género” y su repercusión en la calidad de vida de las mujeres.
- Coordinación de los profesionales del área de mujer con los profesionales del área sanitaria a los efectos de mejorar la atención de las mujeres.

6.2 MEJORAR EL CONOCIMIENTO DE LAS MUJERES DE SU PROPIA SALUD.

- Realización de talleres, charlas y jornadas como espacios de conocimiento y reflexión de la salud de las mujeres (repercusión de las “enfermedades de género” en su calidad de vida).
- Promoción de campañas de información sobre las denominadas “enfermedades de género”.

6.3 MEJORAR LOS CONOCIMIENTOS ANTE LA PATERNIDAD Y LA MATERNIDAD.

- Talleres formativos para padres y futuros padres sobre los cuidados y necesidades de los hijos en sus diferentes etapas.
- Talleres de crianza para población adolescente.

7. ÁREA DE CULTURA

7.1. VISIBILIZAR Y VALORAR LAS APORTACIONES REALIZADAS POR MUJERES.

- Rotulación de calles y edificios públicos con nombres de mujeres con aportaciones a la sociedad y otros alusivos a temática de igualdad.
- Talleres sobre las aportaciones realizadas por las mujeres a lo largo de la historia.

7.2 FOMENTAR LA IGUALDAD EN LA CULTURA.

- Conmemoración del Día Internacional de la Mujer en el 8 de marzo, con actividades específicas en relación con la fecha y toda la materia de igualdad.
- Organizar exposiciones para resaltar las aportaciones de las mujeres en la historia (ciencia, música, artes,...).
- Incorporación de temática y bibliografía sobre mujeres e igualdad en la biblioteca municipal.
- Realización de cine-fórum con proyección de películas que traten temáticas de mujer e igualdad.
- Organización de cuentacuentos, juegos, teatros y otras actividades lúdicas con contenidos que promuevan la coeducación.
- Organización de concursos de microrrelatos, fotografía, vídeos, dibujo..

8. ÁREA DE DEPORTE

8.1. POTENCIAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS NIÑAS Y MUJERES EN EL ÁMBITO DEPORTIVO.

- Realización de campaña de sensibilización para la superación de prejuicios sexista.
- Realización de jornadas para el acercamiento de las mujeres a distintos deportes.
- Realización de campañas en deportes donde las mujeres estén subrepresentadas.
- Continuación del Programa de Animación Deportiva a nivel local, con perspectiva coeducativa.

8.2. INCREMENTAR LA PRACTICA DEPORTIVA Y FRENAR EL ABANDONO DE LAS MUJERES EN EL DEPORTE EN EDADES TEMPRANAS.

- Realizar encuesta sobre preferencias deportivas en la etapa de la adolescencia.
- Apoyo y organización de actividades deportivas en edad escolar que garanticen la permanencia de la mujer en el deporte.

8.3. FOMENTAR Y FACILITAR EL ASOCIACIONISMO Y CLUB DEPORTIVOS DE MUJERES.

- Subvencionar los clubes de deportes femeninos existentes.
- Sensibilización para la participación de mujeres en los clubes deportivos.

8.4. FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA EN EL DEPORTE DE MUJERES Y HOMBRES.

- Promoción de los equipos mixtos en las competiciones deportivas (especialmente a edades infantiles y equipos municipales).
- Realizar encuesta sobre preferencia horaria en el uso de las actividades deportivas por parte de las mujeres.
- Adaptar los horarios del deporte y otros recursos teniendo en cuenta las circunstancias de cada mujer.

8.5. CONSEGUIR QUE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO LLEGUE AL DEPORTE DESDE LA FORMACIÓN DE LAS PERSONAS IMPLICADAS.

- Introducir la perspectiva de género en la programación de formación para profesionales del ámbito del deporte.
- Elaboración de guías en materia de igualdad.

8.6. FACILITAR LOS RECURSOS ECONÓMICOS, MATERIALES Y HUMANOS NECESARIOS QUE POSIBILITEN LA PRÁCTICA DEPORTIVA EN IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.

- Continuidad en el uso de las instalaciones a mujeres deportistas.
- Contratación del perfil profesional deportivo para realizar asesoramiento en la práctica del deporte libre.

9. ÁREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

9.1 SENSIBILIZAR E INFORMAR A LA POBLACIÓN EN RELACIÓN A LA VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES.

- Programación de actividades formativas y de sensibilización para la conmemoración del 25 de noviembre Día Internacional contra la violencia hacia la mujer.
- Realización de campañas de sensibilización y prevención de agresiones sexistas, en las diferentes fiestas de la localidad.
- Realización de campañas de sensibilización y prevención sobre igualdad y violencia de género.

9.2 MEJORAR LOS SISTEMAS DE DETECCIÓN, PREVENCIÓN, COORDINACIÓN Y FORMACIÓN DE TODOS LOS AGENTES IMPLICADOS EN LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER.

- Establecer periódicamente reuniones de coordinación con todos los agentes de los ámbitos implicados en la violencia de género a través de la Mesa Local de Coordinación.
- Designación de profesionales específicos dentro de cada uno de los ámbitos implicados en la violencia de género para facilitar la coordinación.
- Coordinación y seguimiento de equipos multidisciplinares de trabajo implicados en los casos de violencia contra la mujer.
- Realización de formación y sensibilización de todas las profesiones implicadas en la violencia contra la mujer (fuerzas y cuerpos de seguridad, ámbito educativo, sanitario, jurídico, servicios sociales, etc.).
- Dar a conocer los protocolos existentes en materia de violencia contra la mujer para su aplicación por los agentes implicados.

9.3 REALIZAR UNA ATENCIÓN DE FORMA INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y A SUS HIJOS.

- Información, orientación y asesoramiento social, jurídico y psicológico a través del Centro de Atención Especializada para mujeres víctimas de la Violencia de Género (CAVI).
- Realización de talleres de formación, información y recuperación de las mujeres víctimas de violencia de género.
- Intervención y seguimiento con mujeres víctimas a nivel individual y grupal.
- Evaluación e intervención con los hijos de las mujeres víctimas de violencia de género a través del Servicio de Atención Psicológica para menores expuestos a la violencia de género (SAPMEX)

9.4 INTERVENIR CON LOS HOMBRES QUE EJERCEN LA VIOLENCIA.

- Coordinación con UFAM y los Juzgados para facilitar información a los agresores.
- Realizar un programa de intervención con agresores.

XI. IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

1. COMISIÓN PERMANENTE

Habrà una comisi3n permanente para todo el Plan, que podrà funcionar de dos formas:

1. Comisi3n Permanente de la Administraci3n.
2. Comisi3n Permanente Local o Municipal (de la ciudadanìa).

1. La Comisi3n Permanente de la Administraci3n para el Plan de Igualdad de Oportunidades.

Se reunirà para debatir y resolver los problemas de implementaci3n, coordinaci3n, seguimiento, etc. Su objetivo serà garantizar la consecuci3n del Plan. Tendrà autoridad para proponer, reconducir situaciones y modificar acciones. Se registrarà por sus propias normas establecidas "ad hoc". Presidida por quien ostente la titularidad de la Concejalìa de Mujer, igualdad de oportunidades u otra terminologìa que contenga estas competencias que deberà realizar la convocatoria y estarà compuesta por la figura del agente de igualdad, una representaci3n de la mesa sindical, un representante de la Concejalìa de Personal, el CAVI, y se podrà convocar a la persona titular de la Concejalìa que pueda tener relaci3n y/o interès en el motivo de la convocatoria de la comisi3n, asì como a los tÈcnicos del àrea en cuesti3n.

Tendrà las siguientes funciones:

- a) Impulsar junto con la Concejalìa la difusi3n del Plan de Igualdad dentro del Ayuntamiento.
- b) Velar para que dentro del Ayuntamiento se cumpla el principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- c) Resolver las consultas que se puedan plantear respecto de la aplicaci3n del PIO.
- d) Promover la ejecuci3n y el seguimiento de los objetivos y acciones contenidos en la parte de su competencia.
- e) Valorar y aprobar las modificaciones y cambios que se deban realizar en raz3n del resultado del seguimiento y la evaluaci3n efectuada sobre acciones concretas.
- f) Aprobar y valorar la evaluaci3n realizada de las distintas acciones propuestas en el PIO del Ayuntamiento.
- g) Cualquier otra funci3n que la Comisi3n se atribuya por consenso por ir orientada a la igualdad de oportunidades y la no discriminaci3n.

2. La Comisión Permanente de la ciudadanía (Local) para el PIO.

Se encargará de revisar todos los problemas de implementación, coordinación y vigilancia. Presidida por quien ostente la titularidad de la Concejalía de Mujer, igualdad de oportunidades u otra terminología que contenga estas competencias que deberá realizar la convocatoria y compuesta por la figura del agente de igualdad, el CAVI, un miembro de cada asociación de ámbito local que tenga entre sus fines y objetivos la igualdad entre hombres y mujeres, evitar toda clase de discriminación o realice actividades donde se trabajen estos valores y principios o que tenga como objetivo el apoyo y visibilización de problemáticas específicas de mujer. Se podrá convocar a la persona titular de la Concejalía que pueda tener relación y/o interés en el motivo de la convocatoria de la comisión, así como a los técnicos del área en cuestión.

Entre sus funciones estarán:

- a) Impulsar junto con la Concejalía la difusión del Plan de Igualdad dentro del Ayuntamiento.
- b) Velar para que en el municipio se cumpla el principio de igualdad de trato de oportunidades entre hombres y mujeres.
- c) Resolver las consultas que pueda plantear la ciudadanía, colectivos, organismos y empresas respecto de la aplicación del plan.
- d) Promover la ejecución y el seguimiento de los objetivos y acciones contenidos en la parte de su competencia.
- e) Valorar y aprobar las modificaciones y cambios que se deban realizar en razón del resultado del seguimiento y la evaluación efectuada sobre acciones concretas.
- f) Aprobar y valorar la evaluación realizada de las distintas acciones propuestas en el PIO.
- g) Cualquier otra función que la Comisión se atribuya por consenso por ir orientada a la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

2. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El PIO tiene pretensión de permanencia indefinida pudiéndose realizar la implementación de nuevas actuaciones que se podrán definir en función de nuevas necesidades dentro de la consecución de los objetivos que lo inspiran. Es decir, que se pueden seguir llevando a cabo tareas y acciones que se propongan hasta que las mismas se vean útiles, pudiendo diseñarse nuevas estrategias en función de los resultados de la evaluación.

El carácter dinámico y flexible del plan permite que se puedan realizar modificaciones en las acciones programadas durante la realización o tras la finalización a resultas de la evaluación, de cara a la repetición de la actividad en cuestión. De esta manera una actividad puede mantenerse, modificarse o eliminarse de la programación durante el desarrollo temporal que se le haya marcado.

La evaluación se realizará de forma concreta y particular de cada una de las actividades pudiéndose acordar la continuidad por parte de la Comisión.

La evaluación global se realizará por áreas y valorará como se han desarrollado las distintas actividades, sus dificultades de implementación, las modificaciones que se hayan tenido que realizar y los motivos de estas, analizando si la ejecución ha sido o no total, como ha resultado, el impacto que ha tenido y si finalmente se han conseguido los objetivos de esa área.

Los objetivos de la evaluación serán:

1. Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos que nos hemos propuesto en cada área de intervención.
2. Conocer el impacto de cada una de las acciones.
3. Adecuación de la acción para la consecución del objetivo.
4. Evaluar las posibilidades de mejora a la hora de repetir la acción.

La evaluación es una fase fundamental para el proceso de implantación de este plan de igualdad municipal, para poder realizar un seguimiento del mismo y evaluar tanto el proceso, como los resultados. Para ello, hay que decidir con que indicadores se va a contar y deben ser tanto a nivel cualitativo, como cuantitativo, en relación a los resultados y el grado de cumplimiento de las acciones realizadas.

Los indicadores con los que se realizará la evaluación serán:

a) nivel cualitativo:

- Grado de satisfacción y de compromiso de las personas participantes
- Carácter innovador de las actuaciones
- Grado de satisfacción y compromiso de los agentes implicados
- Dificultades que hemos encontrado en la ejecución de la actividad.
- Valoración del funcionamiento de las comisiones permanentes de seguimiento.

b) nivel cuantitativo:

- Número y tipo de actuaciones realizadas en el área.
- Número de campañas realizadas.
- Número de ejemplares del plan de igualdad entregados.
- Número de centros implicados en las actividades.
- Número de personas beneficiadas de las actuaciones realizadas.
- Reuniones de coordinación realizadas con los agentes implicados.
- Número de mujeres atendidas
- Número de charlas y talleres realizados
- Número de hombres y mujeres participantes, etc.

La Concejalía de Política Social, Igualdad y Mujer, a través de la profesional de referencia en igualdad será la encargada del diseño y establecimiento del sistema de evaluación, en base a los indicadores establecidos. El resto de miembros de la comisión también aportarán sus propuestas, para la mejora continua del plan. La evaluación se llevará a cabo por parte de la agente de igualdad, así como por los técnicos del área en cuestión.

GLOSARIO DE TÉRMINOS:

ACCIÓN POSITIVA O DISCRIMINACIÓN POSITIVA

Son medidas específicas, generalmente a favor de las mujeres, con las que se pretende suprimir y compensar las desventajas existentes (Igualdad y conciliación).

ACOSO SEXUAL

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 la persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

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.

AGENTE DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES y HOMBRES

Es una figura profesional de relativamente nueva creación cuyos objetivos son básicamente tres: velar por que las mujeres y los hombres tengan las mismas obligaciones y oportunidades, trabajar para que la igualdad, como derecho fundamental reconocido en el artículo 14 de la Constitución Española, sea una realidad más próxima a la ciudadanía y, por último, luchar para que las diferencias existentes entre las mujeres y los hombres no se conviertan en desigualdades.

COEDUCACIÓN

Proceso de intervención educativa que tiene como objetivo el desarrollo integral de las personas independientemente al sexo al que pertenece, y por tanto evita coartar capacidades en base al género social al que pertenece cada individuo.

COMPOSICIÓN EQUILIBRADA O PARITARIA

Se trata de 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.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

Supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales.

CORRESPONSABILIDAD

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

DATOS DESAGREGADOS POR SEXO.

Recogida de datos e información estadística desglosada por sexo, que hace posible un análisis comparativo contemplando la especificidad del “género”.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en la 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

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.

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO

Es la exclusión o restricción hecha sobre la base del sexo, con la intención de anular o restringir el reconocimiento, disfrute y ejercicio por parte de las mujeres, en un marco de igualdad entre hombre y mujeres, de los derechos y libertades fundamentales en el terreno político, social, económico, cultural o civil.

JUSTICIA SOCIAL

Es la creencia de que todas las personas deberían tener las necesidades básicas cubiertas, así como que las cargas y las facilidades no deberían ser distribuidas de forma desigual entre las personas de la comunidad.

ESTEREOTIPO DE GÉNERO

Son conjuntos de creencias o imágenes mentales muy simplificadas y con pocos detalles acerca de los rasgos, actitudes y aptitudes de mujeres y hombres.

FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA

Evidencia social que, con variaciones, se presenta en la mayoría de los países del mundo, con independencia de su grado de desarrollo y hace referencia a la creciente proporción porcentual de mujeres entre los colectivos más pobres. También se refiere al cariz específico de género que adquiere la pobreza femenina y que prolonga su duración y dificulta su superación.

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.

IGUALDAD FORMAL

Equiparación de hombres y mujeres mediante medidas legislativas que, prohíbe la discriminación. Sin embargo, las inercias sociales siguen manteniendo las barreras estructurales que dificultan el logro de la igualdad.

IGUALDAD REAL

Es la situación social, económica y política en la que han desaparecido las desigualdades construidas entre mujeres y hombres, permaneciendo las diferencias biológicas y las individuales de cada persona.

MAINSTREAMING.

Implica la movilización de todas las políticas generales y medidas con el objetivo específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta, activa y abiertamente, en la fase de planificación, sus posibles efectos sobre las situaciones respectivas de hombres y mujeres.

ORDEN DE PROTECCIÓN

Es una resolución judicial que consagra el “estatuto de protección integral” de las víctimas de violencia doméstica y de género, mediante la adopción por un mismo órgano jurisdiccional de medidas cautelares penales y civiles, activando otras medidas de asistencia social.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

Es una forma de observar la realidad en base a las variables sexo y género y sus manifestaciones en contextos determinados. Se basa en el reconocimiento explícito del género como construcción social y cultura, que puede y debe ser transformada.

PLAN DE IGUALDAD

Estrategias encaminadas a lograr la participación activa de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad mediante la definición de unos objetivos que se concretan en actuaciones a corto o medio plazo. Las actuaciones implican a las diferentes entidades de la administración pública y a los agentes sociales.

PLAN DE IGUALDAD DE EMPRESAS

Son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Son aquellas políticas que incorporan la perspectiva de género en la planificación, desarrollo y evaluación de las políticas generales en materia de educación, salud, empleo, etc...

ROLES DE GÉNERO

Comportamientos aprendidos y adquiridos en una sociedad, que determinan que actividades, tareas y responsabilidades son percibidas como masculinas y femeninas.

TECHO DE CRISTAL

Barrera invisible que resulta de un complejo entramado de estructuras en las organizaciones gestionadas por los hombres, que impide veladamente a las mujeres el acceso a puestos de responsabilidad.

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”.

NOTAS:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

