

*Ayuntamiento de Albalat dels Sorells*

# PLAN DE IGUALDAD DE CIUDADANÍA

2020-2023



**EQUALITY  
MOMENTUM**  
Auditoria, Consultoria &  
Planificaci3n en Igualdad



AJUNTAMENT  
D'ALBALAT DELS SORELLS



Codi de Validaci3n: 6DM8HZ94XSEDS9AMECTE35J | Verificaci3n: <https://albalatdelsorells.sedelectronica.es/>  
Document signat electr3nicament des de la plataforma esPublico Gestiona | P3gina 1 de 146

## CRÉDITOS

---

La información que aparece a lo largo del Diagnóstico ha sido facilitada por personas pertenecientes a diferentes ámbitos del municipio, tanto de dentro de la propia administración pública como pertenecientes a asociaciones y otros ámbitos de relevancia para el Plan. Equality Momentum S.L, Consultora especializada en igualdad, ha sido la encargada de realizar el informe diagnóstico y acompañar a la Comisión de Igualdad durante el proceso de elaboración, del I Plan de Igualdad de Oportunidades de Ciudadanía para el Ayuntamiento de Albalat dels Sorells.



# Ayuntamiento de Albalat dels Sorells

## Plan de Igualdad de Ciudadanía

### 2020-2023



# ÍNDICE DE CONTENIDOS

---

I.	DECLARACIÓN INSTITUCIONAL.....	6
II.	CARTA DE PRESENTACIÓN DE LA CONCEJALIA DE IGUALDAD.....	8
III.	COMISIÓN DE IGUALDAD.....	10
IV.	ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN.....	11
V.	METODOLOGÍA.....	12
VI.	JUSTIFICACIÓN JURÍDICA.....	13
1.	NORMAS DE CARÁCTER INTERNACIONAL.....	13
2.	NORMAS DE CARÁCTER ESTATAL.....	14
3.	NORMAS DE CARÁCTER AUTONÓMICO.....	29
VII.	DIAGNÓSTICO.....	41
1.	ESTUDIO SOCIODEMOGRÁFICO.....	41
2.	GESTIÓN MUNICIPAL.....	51
3.	CULTURA Y OCIO.....	53
4.	DEPORTES.....	61
5.	EDUCACIÓN.....	63
6.	FORMACIÓN.....	66
7.	ORDENACIÓN DEL TERRITORIO.....	67
8.	ORGANIZACIONES PARA EL PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL.....	69
9.	POLÍTICAS DE EMPLEO Y CONCILIACIÓN.....	75
10.	SALUD Y CALIDAD DE VIDA.....	79
11.	VIOLENCIA DE GÉNERO.....	80
VIII.	ANÁLISIS DAFO.....	89
	FORTALEZAS.....	89
	DEBILIDADES.....	89
	OPORTUNIDADES.....	90
	AMENAZAS.....	90
IX.	PLAN DE IGUALDAD. OBJETIVOS Y ACCIONES.....	91
1.	ESTUDIO SOCIODEMOGRÁFICO.....	91
2.	GESTIÓN MUNICIPAL.....	93
3.	CULTURA Y OCIO.....	97
4.	DEPORTES.....	100



5. EDUCACIÓN .....	101
6. FORMACIÓN .....	103
7. ORDENACIÓN DEL TERRITORIO .....	105
8. ORGANIZACIONES PARA EL PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL.....	107
9. POLÍTICAS DE EMPLEO Y CONCILIACIÓN .....	109
10. SALUD Y CALIDAD DE VIDA .....	110
11. VIOLENCIA DE GÉNERO.....	112
<b>X. CRONOGRAMA.....</b>	<b>115</b>
<b>XI. SISTEMA DE EVALUACIÓN.....</b>	<b>117</b>
<b>ANEXO. FICHA DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO .....</b>	<b>118</b>
<b>XII. GLOSARIO .....</b>	<b>119</b>
BIBLIOGRAFÍA .....	146



# I. DECLARACI3N INSTITUCIONAL



## COMPROMIS INSTITUCIONAL DE L'AJUNTAMENT D'ALBALAT DELS SORELLS

L'Ajuntament d'Albalat dels Sorells declara el seu compromis expl3cit amb el desenvolupament de pol3tiques que integren la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, sense discriminaci3n directa o indirecta per ra3 de sexe, aix3 com l'impuls i foment de mesures per a aconseguir la igualtat real entre la ciutadania del municipi, establint, aix3 la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com a un dels principis estrat3gics de la Pol3tica Corporativa.

Aquest compromis es portar3 a la pr3ctica mitjançant l'elaboraci3n d'un Pla d'Igualtat de Ciutadania, amb una duraci3 de quatre anys, per al per3ode 2020-2023.



**Nicolau Josep Claramunt Ruiz**  
*Alcalde d'Albalat dels Sorells*

Albalat dels Sorells, a 27 de maig de 20





## COMPROMÍS INSTITUCIONAL DEL AYUNTAMIENTO DE ALBALAT DELS SORELLS

El Ayuntamiento de Albalat dels Sorells declara su compromiso explícito con el desarrollo de políticas que integran la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real entre la ciudadanía del municipio, estableciendo, así la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como uno de los principios estratégicos de la Política Corporativa.

Este compromiso se llevará a la práctica mediante la elaboración de un Plan de Igualdad de Ciudadanía, con una duración de cuatro años, para el periodo 2020-2023.



**Nicolau Josep Claramunt Ruiz**  
Alcalde de Albalat dels Sorells

Albalat dels Sorells, a 27 de mayo de 20



## II. CARTA DE PRESENTACIÓN DE LA CONCEJALIA DE IGUALDAD

En Albalat dels Sorells el papel de las mujeres ha ido cambiando día a día. Su incorporación activa a la vida social, política, cultural y laboral del municipio junto con su independencia económica ha evidenciado la existencia de desigualdades entre sexos. Las prácticas discriminatorias interiorizadas en todos los ámbitos son difíciles de detectar y superar, pero necesarias de eliminar.

En este contexto, luchar por la igualdad real y la justicia social se convierte en una prioridad. Nuestra responsabilidad política es transformar esta realidad. Una realidad que puede y debe ser cambiada implementando políticas públicas de igualdad dirigidas a la ciudadanía,

Partiendo de que todos somos iguales pero diferentes en el año 2016, asumimos el compromiso político explícito para el desarrollo de políticas públicas que integrasen la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en nuestra plantilla, que culminó con la aprobación y ejecución del Plan de Igualdad de Recursos Humanos para el Ayuntamiento de Albalat para el período 2017-2020.

Aquel compromiso, apostaba por un modelo de gestión municipal firmemente decidido a combatir la reproducción de las desigualdades en diferentes ámbitos de la vida y de la erradicación de la violencia de género. Cuatro años más tarde, damos un paso más, con la elaboración de este I Plan de Igualdad para la Ciudadanía para el periodo 2020-2023, para poder seguir avanzando hacia una sociedad más justa y democrática. Este Plan resume las aspiraciones de mujeres y hombres dispuestos a concederle una oportunidad a la igualdad. Dispuestos y dispuestas a perseguir un sueño colectivo porque no nos resignamos. Este Plan encarna la defensa de los valores que han movido la historia hacia adelante. Esa, es la razón por la cual continuamos con en



nuestra línea de trabajo, ahora haciendo partícipe a la ciudadanía en su conjunto.

Desde aquí quiero agradecer a todos los colectivos sociales, profesionales y vecinas y vecinos que con mucha ilusión se han comprometido con este Plan con la esperanza de que sus valores y principios sean nuestra hoja de ruta y consigamos juntas y juntos interiorizarlos y hacerlos realidad.

Yolanda Sánchez Herrero

Concejala de Servicios Sociales



### III. COMISIÓ DE IGUALDAD

MANUEL DOLZ	<i>PRESIDENTE JUBILADOS</i>
ANTONIO ANTEQUERA	<i>FALLA ALBALATANS</i>
JESÚS IBÁÑEZ	<i>FALLA ALBALATANS</i>
PABLO ESPINOSA	<i>CONCEJAL JUVENTUD</i>
ANTONIO BARRANQUERO	<i>PRESIDENTE U.M. ALBALAT</i>
YOLANDA SÁNCHEZ	<i>CONCEJALA SERVICIOS SOCIALES</i>
JUANJO RIBES	<i>PRESIDENTE CLUB ATLETISMO</i>
FERNANDO JARQUE	<i>MÉDICO</i>
EULALIA DIEZ	<i>ARQUITECTA</i>
JOSÉ RUIPEREZ	<i>ARQUITECTO</i>
GABRIELLE FRIEDRICH	<i>AMAS DE CASA</i>
INMACULADA PEIRO	<i>CEIP EL CASTELL</i>
CHELO PALOMARES	<i>CONCEJALA SANIDAD, TRANSPARENCIA Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA</i>
SANDRA FARINÓS	<i>FALLA DELS SORELLS</i>
JOSE TORMOS	<i>FALLA DELS SORELLS</i>
FRUCTUOSO GARCIA	<i>ACEAS</i>



## IV. ÀMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN

El presente diagnóstico de situación de Albalat dels Sorells se ha realizado entre los últimos meses del año 2019. La redacción del I Plan de Igualdad de Ciudadanía, por su parte, se ha elaborado al inicio del año 2020, en base a la información obtenida en el diagnóstico. Así pues, la vigencia de dicho Plan será de cuatro años, para el período 2020-2023. Respecto al ámbito de aplicación, este Plan se dirige a la ciudadanía en su conjunto del municipio de Albalat dels Sorells.



## V. METODOLOGÍA

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

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

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

1. Estudio sociodemográfico
2. Gestión Municipal
3. Cultura y Ocio
4. Deporte
5. Educación
6. Formación
7. Ordenación del territorio
8. Organizaciones para el Plan de Igualdad Municipal
9. Políticas de empleo y conciliación
10. Salud y calidad de vida
11. Violencia de género

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



Respecto a la prioridad de ejecución, se ha elaborado un cronograma donde se especifica la temporización de cada acción (año 1: 2020, año 2: 2021, año 3: 2022 y año 4: 2023). Por otra parte, se ha adjuntado una ficha a modo de anexo para la implementación y el seguimiento de las acciones.

## VI. JUSTIFICACIÓN JURÍDICA

### 1. NORMAS DE CARÁCTER INTERNACIONAL

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

---

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

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

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

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

## 2. NORMAS DE CARÁCTER ESTATAL

### a) Constitución Española

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

#### Artículo 9.

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

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

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

#### Artículo 14.

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

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

#### Artículo 28.

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

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

---

Como se expresa en la exposición de motivos de esta ley, la violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado, sino todo lo contrario. Esta se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. De este modo, es necesaria la aplicación de políticas públicas en este ámbito ya que los poderes públicos no pueden ser ajenos a la violencia de género, que constituye uno de los ataques más flagrantes a derechos fundamentales como la libertad, la igualdad, la vida, la seguridad y la no discriminación proclamados en nuestra Constitución.

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

La Ley establece medidas de sensibilización e intervención en el ámbito educativo. Se refuerza, con referencia concreta al ámbito de la publicidad, una imagen que respete la igualdad y la dignidad de las mujeres. Se apoya a las víctimas a través del reconocimiento de derechos como el de la información, la asistencia jurídica gratuita y otros de protección social y apoyo económico. Proporciona por tanto una respuesta legal integral que abarca tanto las normas procesales, creando nuevas instancias, como normas sustantivas penales y civiles, incluyendo la debida formación de los operadores sanitarios, policiales y jurídicos responsables de la obtención de pruebas y de la aplicación de la ley.

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

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

### Artículo 2. Principios rectores

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

---

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

Tal opción implica necesariamente una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad. De ahí la consideración de la dimensión transversal de la igualdad, seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio, como principio fundamental del presente texto.

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

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

#### Artículo 1. Objeto de la Ley.

1. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los

ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

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

### Artículo 2. Ámbito de aplicación.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Artículo 21. Colaboración entre las Administraciones públicas.

1. La Administración General del Estado y las Administraciones de las Comunidades Autónomas cooperarán para integrar el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus respectivas competencias y, en especial, en sus

actuaciones de planificación. En el seno de la Conferencia Sectorial de la Mujer podrán adoptarse planes y programas conjuntos de actuación con esta finalidad.

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

#### Artículo 29 Deportes

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 35 Subvenciones públicas



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

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

#### Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas

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

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

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

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

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

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

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

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



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

---

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

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

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

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

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

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

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

---

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

### Artículo 48. Permisos de los funcionarios públicos

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



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

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

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

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

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

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

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

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

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute



interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez



finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia, de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

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

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

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

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que



les sea de aplicación, el funcionario tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

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

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

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

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



### 3. NORMAS DE CARÁCTER AUTONÓMICO

**Decreto 210/1997, de 10 de julio, del Gobierno Valenciano**, por el que se crea la Comisión Interdepartamental de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

**Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.**  
**Igualdad y Administración Pública**

---

#### *Apartado IV. Ámbitos de actuación*

Las actuaciones en el ámbito laboral son consideradas de la máxima importancia en la medida que la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo les procura independencia económica, considerado este uno de los factores necesarios para la igualdad. El acceso al empleo y las acciones que fomenten este acceso es una de las prioridades sobre las que deben basarse las medidas para la igualdad, pero también la igualdad de retribución y las condiciones de trabajo, la seguridad social, la promoción profesional y la posibilidad de conciliar la actividad profesional con la vida familiar son pilares básicos sobre los que descansa la política comunitaria plasmada en las diferentes directivas en aplicación del principio de igualdad.

Entre las actuaciones en el ámbito social requieren una especial atención las referidas a la violencia de género ejercida contra las mujeres como una forma perversa de ejercicio del poder, mediante el empleo de la fuerza física, psicológica, económica, o de otro tipo, cuyo origen se encuentra en la desigualdad de las relaciones entre mujeres y hombres y se manifiesta bajo la forma de malos tratos, violación, abusos sexuales, acoso sexual, prostitución y tráfico de mujeres.

La igualdad de mujeres y hombres necesita de actuaciones que incidan en ámbitos considerados hasta hace relativamente poco tiempo como privados, pero que tienen gran relevancia en los considerados tradicionalmente como públicos. Así, la dedicación casi en exclusiva al cuidado de personas dependientes, mayoritariamente población infantil y de mayor edad, ha impedido a las mujeres incorporarse al mercado de trabajo y a la actividad pública en igualdad de condiciones con los hombres. Es necesario establecer una relación adecuada entre lo público y lo privado y tomar medidas que incidan en el bienestar de la ciudadanía, favoreciendo la consecución de la igualdad real.

#### *Artículo 48. El lenguaje no-sexista en los escritos administrativos.*



Las administraciones públicas valencianas pondrán en marcha los medios necesarios para que toda norma o escrito administrativo respeten en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no-sexista.

## Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el Ámbito de la Comunitat Valenciana.

---

Tras el reconocimiento normativo de la igualdad, se hace necesario que los poderes públicos adopten políticas activas que apoyen, incentiven, promocionen y amparen una efectiva igualdad entre mujeres y hombres en la sociedad. Es por ello por lo que nuestro Estatut d'Autonomia, en su artículo 10.3, al establecer una serie de ámbitos en los que la Generalitat centrará primordialmente su actuación, expresamente, se refiere a la igualdad de derechos de hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo, y a la protección social contra la violencia, especialmente la violencia de género.

### Artículo 1. Objeto de la ley

Es objeto de la presente ley la adopción de medidas integrales para la erradicación de la violencia sobre la mujer, en el ámbito competencial de la Generalitat, ofreciendo protección y asistencia tanto a las mujeres víctimas de la misma como a sus hijos e hijas menores y/o personas sujetas a su tutela o acogimiento, así como las medidas de prevención, sensibilización y formación con la finalidad de implicar a toda la sociedad de la Comunitat Valenciana.

### Artículo 4. Ámbito de aplicación

Las medidas contempladas en la presente ley serán de aplicación a todas las víctimas de actos de violencia sobre la mujer que tengan lugar en el territorio de la Comunitat Valenciana, sin perjuicio de lo establecido por la legislación en materia de extranjería y de la exigencia de determinados requisitos establecidos normativamente para las diferentes prestaciones o servicios.

### Artículo 8. Garantía de los derechos de las víctimas de violencia sobre la mujer

1. En el ámbito de sus competencias, las administraciones públicas de la Comunitat Valenciana garantizarán a las víctimas de violencia sobre la mujer la efectividad de los derechos que se recogen en el presente título.



2. La presente ley será de aplicación a todas las mujeres que hayan sido víctimas de la violencia regulada en esta ley, en el ámbito territorial de la Comunitat Valenciana, con independencia de su nacionalidad.

Las mujeres inmigrantes que se encuentren en situación irregular dispondrán de los derechos recogidos en el capítulo I del título I de esta ley y se estará a lo dispuesto en la normativa en materia de derechos y libertades de los extranjeros en España.

3. Las mujeres con discapacidad tendrán derecho a la información administrativa y judicial en igualdad de condiciones que el resto de las víctimas de violencia sobre la mujer. La Generalitat garantizará dicho derecho recogido en la legislación autonómica vigente, mediante la erradicación de todas aquellas barreras que dificulten el acceso a la información y a los recursos de atención integral.

4. Al efecto de hacer efectivo este derecho, la Generalitat desarrollará protocolos de atención y prevención específicos.

### Artículo 22. Coeducación

1. La Generalitat, a través de los departamentos competentes en materia de educación e igualdad, desarrollará las medidas necesarias para eliminar prejuicios y prácticas basadas en la desigualdad y en la atribución de estereotipos sexistas.

2. La Generalitat, a través de la convivencia escolar en centros educativos de la Comunitat Valenciana, impulsará la elaboración de estudios e investigaciones que permitan conocer la realidad de este fenómeno en el ámbito escolar y propondrá medidas para prevenir las conductas violentas entre niños y niñas desde edades tempranas.

3. Así mismo, se impulsarán medidas tendentes a mejorar las habilidades educativas de padres y madres a fin de que formen a sus hijos e hijas en el respeto a los derechos de los demás.

### Artículo 23. Currículos educativos

1. La Generalitat garantizará que en los programas de enseñanza que se impartan en los centros educativos de la Comunitat Valenciana no se incluyan contenidos discriminatorios contra las mujeres por razón de su sexo, ni que justifiquen, resulten permisivos o inciten a la violencia sobre la mujer.

2. Fomentará en dichos contenidos la igualdad de sexos, educando en valores, destacando el respeto a la dignidad de la persona y en la necesidad de erradicar la violencia sobre la mujer.

3. La Generalitat revisará y adaptará el contenido de los libros de texto y demás material educativo a las prescripciones de esta ley y supervisará, a través de la inspección de la administración educativa, que se ajusten a los principios de la educación en igualdad.

Artículo 31. Actuaciones de información y sensibilización social

1. Las administraciones públicas de la Comunitat Valenciana, en el ámbito de sus respectivas competencias, llevarán a cabo periódicamente actuaciones de información y estrategias de sensibilización dirigidas a la sociedad, con el fin de prevenir y eliminar la violencia sobre la mujer.

2. Las administraciones públicas de la Comunitat Valenciana llevarán a cabo cuantas medidas de sensibilización e información consideren pertinentes, tanto a nivel publicitario como en los medios de comunicación, dirigidas a fomentar la igualdad entre los sexos, eliminar actitudes y estereotipos sexistas, conseguir el rechazo social de la violencia sobre la mujer y dar a conocer los recursos y servicios de asistencia disponibles para la atención integral de las víctimas.

Artículo 32. Otras actuaciones de la administración: apoyo a asociaciones, fundaciones y otras instituciones

1. La Generalitat establecerá mecanismos de apoyo y promoción a las asociaciones, fundaciones y otras instituciones dedicadas a la prevención de la violencia sobre la mujer y al amparo y asistencia de las víctimas.

2. La Generalitat favorecerá aquellas manifestaciones culturales y artísticas que contribuyan a sensibilizar a la sociedad de la Comunitat Valenciana en la problemática de la violencia sobre la mujer.

Artículo 37. Formación en materia de violencia sobre la mujer

1. La Generalitat impulsará la formación continua y especializada en violencia sobre la mujer del personal al servicio de la administración, en especial de quienes trabajen o colaboren en la atención y erradicación de este fenómeno, prestando especial importancia a las profesiones del ámbito judicial, educativo, sociosanitario y policial.

**Decreto 56/2016 código de buen gobierno**

---

Artículo 38. Valor a la interacción con la ciudadanía, comprometiéndose a dotar de los instrumentos necesarios para garantizar su participación en el diseño y evaluación de las políticas públicas.

Artículo 39. Impulso de una cultura de la innovación basada en la creatividad, la implicación y la mejora continua de los resultados de los procesos, los productos y los servicios, todo desde una visión estratégica centrada en las demandas y necesidades de la ciudadanía.

## Normativa sobre la figura de la persona Coordinadora de Igualdad en los Centros Educativos

---

El primer curso escolar en el cual se implantó la figura de la persona coordinadora de igualdad fue el 2016/2017, tanto para Primaria y Secundaria, como en los Centros de Educación Especial, de acuerdo con la <<Resolución de las Cortes 98/IX, sobre la creación de la figura de persona coordinadora de igualdad y convivencia (CIC) en todos los centros educativos, aprobada por la Comisión de Política Social y Empleo en la reunión del 9 de diciembre de 2015>>.

**RESOLUCIÓN de 1 de julio de 2016, de las direcciones generales de Política Educativa y de Centros y Personal Docente, por la que se dictan instrucciones para la organización y funcionamiento en las escuelas de Educación Infantil de segundo ciclo y colegios de Educación Primaria durante el curso 2016-2017.**

### 4.4.3. Coordinador o coordinadora de igualdad y convivencia

En todas las escuelas de Educación Infantil de segundo ciclo y colegios de Educación Primaria habrá un docente que actuará de coordinador o coordinadora de igualdad y convivencia.

#### 1. Requisitos para ser coordinador o coordinadora de igualdad y convivencia

La persona que ejerce la dirección del centro nombrará a un docente para desarrollar las tareas de coordinador o coordinadora de igualdad y convivencia. Para determinar la asignación de esta coordinación, se atenderá a los siguientes criterios:

- a) Ser docente del centro, preferentemente, con destino definitivo, con formación en el fomento de la convivencia y en la prevención e intervención en los conflictos escolares.
- b) Tener experiencia en coordinación de equipos y/o en acción tutorial.

#### 2. Funciones

Las funciones del coordinador o coordinadora de igualdad y convivencia, contextualizadas en cada caso con la colaboración y asesoramiento del equipo de orientación educativa y psicopedagógica, serán:

a) Colaborar con la dirección del centro y con la Comisión de Coordinación

Pedagógica en la elaboración y desarrollo del Plan de Convivencia del Centro, tal como establece la normativa vigente.

b) Coordinar las actuaciones previstas en el plan.

c) Coordinar las actuaciones de igualdad referidas a la resolución de las Cortes, núm. 98/IX, de 9 de diciembre de 2015.

d) Formar parte de la comisión de convivencia del consejo escolar del centro.

La dirección del centro tomará las medidas necesarias para permitir la realización de estas funciones.

### 3. Dedicación horaria

Para el desarrollo de estas funciones, con la plantilla disponible en los centros públicos y sin que implique incremento, se le asignará un total de 2 horas lectivas a la persona coordinadora de igualdad y convivencia.

### 4. Formación

Las personas coordinadoras de igualdad y convivencia participarán de la formación específica que se programe desde el Servicio de Formación del Profesorado con la colaboración del Servicio de Innovación y Calidad.

**RESOLUCIÓN de 1 de julio de 2016, de las direcciones generales de Política Educativa y de Centros y Personal Docente, por la que se dictan instrucciones en materia de ordenación académica y de organización de la actividad docente en los centros que impartan Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato durante el curso 2016-2017. [2016/5291]**

#### 4.4.6. Coordinador de convivencia e igualdad

En todos los centros de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato habrá un docente que actuará de coordinador o coordinadora de igualdad y convivencia. Los requisitos, funciones y formación, así como las horas lectivas asignadas para el desarrollo de sus funciones en centros públicos vienen especificados en el punto 10 del apartado 1.3.4. de estas instrucciones.

#### 1.3.4. Plan de convivencia



1. Serán de aplicación el artículo 124 de la Ley Orgánica 2/2006, en su nueva redacción dada por la Ley Orgánica 8/2013, que establece que los centros elaborarán un plan de convivencia que incorporarán a la programación general anual y que recogerá todas las actividades que se programen prestando especial atención a las actuaciones de prevención de la violencia de género, igualdad y no discriminación; el artículo 8 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Protección Integral contra la Violencia de género, que insta a que se adopten las medidas necesarias para asegurar que los Consejos Escolares impulsen la adopción de medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres; el artículo 27 del Decreto 39/2008, de 4 de abril, del Consell, sobre la convivencia en los centros docentes no universitarios sostenidos con fondos públicos y sobre los derechos y deberes del alumnado, padres, madres, tutores o tutoras, profesorado y personal de administración y servicios (DOCV 09.04.2008); la Orden 62/2014, de 28 de julio, de la Conselleria de Educación, Cultura y Deporte, por la que se actualiza la normativa que regula la elaboración de los planes de convivencia (DOCV 01.08.2014); y la Orden de 12 de septiembre de 2007, de la Conselleria de Educación, por la que se regula la notificación de las incidencias que alteren la convivencia escolar, enmarcada dentro del Plan de Prevención de la Violencia y Promoción de la Convivencia en los centros escolares de la Comunitat Valenciana (PREVI) (DOCV 28.09.2007).

2. El plan de convivencia será elaborado por los equipos directivos, dentro del proyecto educativo del centro. La dirección del centro tiene la responsabilidad de su redacción, de acuerdo con las directrices emanadas del consejo escolar y atendiendo a las propuestas realizadas por el claustro de profesores y profesoras, la asociación de padres y madres de alumnos y, en los centros de Educación Secundaria, las propuestas del consejo de delegados y delegadas del alumnado.

3. El plan de convivencia deberá ser coherente con los restantes documentos de planificación del centro.

4. El plan de convivencia del centro educativo incluirá, al menos, los siguientes aspectos:

- a) Diagnóstico del estado de la convivencia en el centro.
- b) Composición y plan de actuación de la comisión de convivencia.
- c) Medidas y acciones orientadas a la promoción de la convivencia y a la prevención de conflictos, para conseguir un adecuado clima educativo en el centro.



d) Medidas de corrección ante cualquier conducta disruptiva e inadecuada contra la igualdad de género y la violencia de género.

e) Procedimientos de actuación e intervención contemplados en el reglamento de régimen interno del centro, que deben ser adecuados a lo que prescribe el Decreto 39/2008, de 4 de abril, sobre la convivencia en los centros docentes no universitarios.

f) Detección de necesidades y planificación de acciones de formación en la materia de convivencia dirigidas a la comunidad.

g) Estrategias para realizar la difusión, el seguimiento y la evaluación del plan de convivencia en el marco del proyecto educativo.

h) Procedimiento para articular la colaboración con entidades e instituciones del entorno en el plan de convivencia.

5. La evaluación del plan de convivencia compete al consejo escolar.

La comisión de convivencia del consejo escolar del centro realizará el seguimiento del plan de convivencia y elaborará trimestralmente un informe, que presentará al consejo escolar. Dicho informe recogerá las incidencias producidas, las actuaciones llevadas a cabo, los resultados conseguidos y las propuestas de mejora que se estimen pertinentes.

6. La dirección del centro elaborará un informe anual sobre la convivencia del centro que enviará a la correspondiente dirección territorial, en los términos previstos en el artículo 6.5 de la Orden 62/2014.

7. Las normas de convivencia y conducta de los centros serán de obligado cumplimiento, y deberán concretar los deberes de los alumnos y alumnas y las medidas correctoras aplicables en caso de incumplimiento, tomando en consideración su situación y condiciones personales.

8. Las medidas correctoras tendrán un carácter educativo y recuperador, deberán garantizar el respeto a los derechos del resto de los alumnos y alumnas y procurarán la mejora en las relaciones de todos los miembros de la comunidad educativa. Las medidas correctoras deberán ser proporcionales a las faltas cometidas. Aquellas conductas que atenten contra la dignidad personal de otras personas que integren la comunidad educativa, que tengan como origen o consecuencia una discriminación o acoso basado en el género, orientación o identidad sexual, o un origen racial, étnico, religioso, de creencias o de discapacidad, o que se realicen contra el alumnado más vulnerable por sus características personales, sociales o educativas tendrán la calificación de falta muy grave y llevarán asociada como medida correctora la expulsión, temporal



o definitiva, del centro. Las decisiones de adoptar medidas correctoras por la comisión de faltas leves serán inmediatamente ejecutivas.

9. Los miembros del equipo directivo y los profesores y profesoras serán considerados autoridad pública. En los procedimientos de adopción de medidas correctoras, los hechos constatados por profesores, profesoras y miembros del equipo directivo de los centros docentes tendrán valor probatorio y disfrutarán de presunción de veracidad iuris tantum o salvo prueba en contrario, sin perjuicio de las pruebas que, en defensa de los respectivos derechos o intereses, pueda señalar o aportar el propio alumnado.

10. Persona coordinadora de igualdad y convivencia. En todos los centros de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato habrá un docente que actuará de coordinador o coordinadora de igualdad y convivencia.

10.1. Requisitos para ser coordinador o coordinadora de igualdad y convivencia.

La persona que ejerce la dirección del centro nombrará a un o una docente para desarrollar las tareas de coordinador o coordinadora de igualdad y convivencia. Para determinar la asignación de esta coordinación, se atenderá a los siguientes criterios:

a) Ser docente del centro, preferentemente, con destino definitivo, con conocimientos, experiencia o formación en el fomento de la convivencia y en la prevención e intervención en los conflictos escolares.

b) Tener experiencia en coordinación de equipos y/o en acción tutorial.

10.2. Funciones

Las funciones del coordinador o coordinadora de igualdad y convivencia, contextualizadas en cada caso con la colaboración y asesoramiento del equipo de orientación educativa y psicopedagógica, serán:

a) Colaborar con la dirección del centro y con la Comisión de Coordinación Pedagógica, en la elaboración y desarrollo del Plan de Convivencia del Centro, tal como establece la normativa vigente.

b) Coordinar las actuaciones previstas en el plan.

c) Coordinar las actuaciones de igualdad referidas en la Resolución de las Cortes, núm. 98/IX, del 9 de diciembre de 2015.



d) Formar parte de la comisión de convivencia del Consejo Escolar del centro.

La dirección del centro tomará las medidas necesarias para permitir la realización de esas funciones.

### 10.3. Formación

Las personas coordinadoras de igualdad y convivencia participarán de la formación específica que se programe desde el Servicio de Formación del Profesorado con la colaboración del Servicio de Innovación y Calidad.

10.4. Para el desarrollo de estas funciones, con la plantilla disponible en los centros públicos y sin que implique incremento de la misma, se le asignará un total de 2 horas lectivas a la persona designada para coordinar el programa.

**RESOLUCIÓN de 1 de julio de 2016, de las direcciones generales de Política Educativa y de Centros y Personal Docente, por la que se dictan instrucciones para la organización y funcionamiento de los centros de Educación Especial para el curso 2016-2017.**

13.1. El director o directora designará entre el profesorado del Claustro una persona para cada una de las siguientes funciones de coordinación:

c) Convivencia e igualdad

13.6. La persona responsable de la coordinación de convivencia e igualdad ejercerá las siguientes funciones:

a) Colaborar con la dirección del centro y con la Comisión de Coordinación

Pedagógica, en la elaboración y desarrollo del Plan de convivencia del centro.

b) Coordinar las actuaciones previstas en el Plan de convivencia.

c) Coordinar las actuaciones de igualdad referidas en la Resolución de las Cortes, núm. 98/IX, del 9 de diciembre de 2015.

d) Formar parte de la comisión de convivencia del Consejo Escolar del centro.

13.7. Para la realización de sus funciones, las personas que asuman las tareas de coordinación referidas dispondrán de dos horas semanales de carácter lectivo.



## Decreto 3/2017, de 13 de enero, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal de la función pública valenciana

---

La norma que aprueba este decreto tiene también como elemento vertebrador la garantía y promoción del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, con el fin de hacer efectivo dicho derecho e integrarlo en el ámbito de la gestión de los procesos de selección de personal y provisión de puestos de trabajo.

Este decreto incluye que en las adscripciones provisionales y concesión de comisiones de servicios se tendrán en consideración las situaciones que sean alegadas y justificadas fehacientemente por las personas interesadas, relacionadas con la especial problemática que presenten para la adecuada conciliación de la vida personal, familiar y laboral, ponderándose, si así se solicita, la agrupación familiar con las necesidades de atención del servicio público.

## Ley 2/2017, de 3 de febrero, de la Generalitat, por la función social de la vivienda de la Comunitat Valenciana

---

Es importante destacar la incorporación en esta ley de un título dedicado a la garantía de la igualdad y la no discriminación en el acceso a la vivienda. En este se establecen una serie de obligaciones al respecto con la idea de convertir en ilícitos administrativos todas aquellas actuaciones que queden probadas destinadas a dificultar o impedir, ya sea de forma directa o indirecta, el acceso a la vivienda de determinadas personas o colectivos, así como prácticas de acoso inmobiliario. Cualquier persona que las sufra puede denunciarlas ante la administración, que impondrá, si se prueba la efectiva existencia de las mismas, la correspondiente sanción.

### Artículo 2. El derecho a disfrutar de una vivienda asequible, digna y adecuada

La prioridad vendrá determinada por el mayor número de condiciones particulares de la unidad de convivencia entre las que encontramos haber sufrido violencia de género.

### Artículo 7 Ejercicio de competencias en materia de función social de la vivienda por parte de la Generalitat

1. La Generalitat, a través de la Conselleria competente en materia de vivienda, ejercerá todas aquellas competencias estatutariamente atribuidas, las que expresamente le confiera la presente ley, así como aquellas otras que en un futuro le puedan ser reconocidas para la efectiva y real provisión de una vivienda asequible, digna y adecuada a aquellas personas que la necesiten,

especialmente en favor de los jóvenes, personas sin medios ni recursos económicos, **mujeres víctimas de violencia de género**, personas con diversidad funcional, personas que se encuentren en especiales circunstancias de exclusión social o emergencia social por haber sido privadas de su vivienda habitual y aquellas otras en las que están justificadas medidas de intervención y de fomento de acuerdo con lo previsto en la ley.

Para ello, garantizará anualmente una oferta mínima de viviendas de protección pública asequibles, dignas y adecuadas que puedan satisfacer las necesidades básicas de las personas en situación de vulnerabilidad o en procesos de exclusión social y hará efectivo el derecho exigible a una vivienda, así como impulsará y coordinará la acción pública de los entes locales valencianos en la materia. (...)

Este plan deberá velar en todo caso por evitar la concentración y segregación espacial de las viviendas del parque público con el fin de garantizar la cohesión social del espacio urbano y establecer, con carácter urgente, medidas de rehabilitación de los entornos urbanos particularmente degradados de aquellas zonas o distritos con una alta concentración de vivienda pública. (...)

Artículo 12 Medidas propuestas para garantizar la protección a las personas que están en procedimientos de ejecución hipotecaria

Los deudores hipotecarios de viviendas podrán acogerse a la presente ley, siempre que se encuentren en situación de emergencia habitacional y cumplan los requisitos que se establezcan. En caso de que tengan concedidas medidas estatales de moratoria, podrán acogerse a esta ley cuando finalice la mencionada moratoria.

2. Al objeto de no perjudicar los intereses de las partes, la nueva obligación de arrendamiento con opción de compra se ajustará a las siguientes condiciones:

e) (...) La duración del alquiler en su propia vivienda, y exclusivamente para la persona afectada, o para las personas mayores de 65 años y los siguientes colectivos: discapacitados del 33 % o superior, familias con dos o más hijos en edad escolar, víctimas de violencia de género, menores tutelados y aquellos que se determine reglamentariamente, será indefinido hasta que la administración le otorgue una solución o finalizan las causas que han motivado su inclusión en este colectivo. En caso de muerte o abandono de la unidad de convivencia del arrendatario, se podrá subrogar el contrato de arrendamiento a otra persona de esta unidad de convivencia.

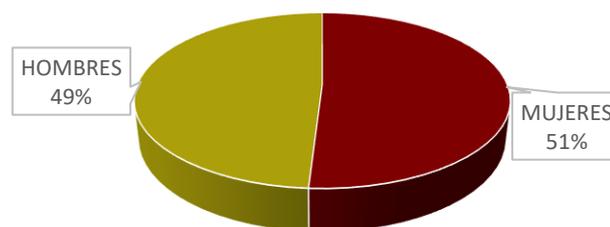
## VII. DIAGNÓSTICO

### 1. ESTUDIO SOCIODEMOGRÁFICO

En el primer eje de este documento de diagnóstico de la fase externa para la elaboración del PIO de Ciudadanía, se detallarán diversos gráficos en los cuales se ha plasmado la realidad demográfica del municipio. De este modo, se han estudiado características tales como la dimensión, la estructura poblacional o la evolución de esta. El estudio sociodemográfico permite obtener información cuantitativa muy relevante para la posterior elaboración del Plan de Igualdad de Ciudadanía.

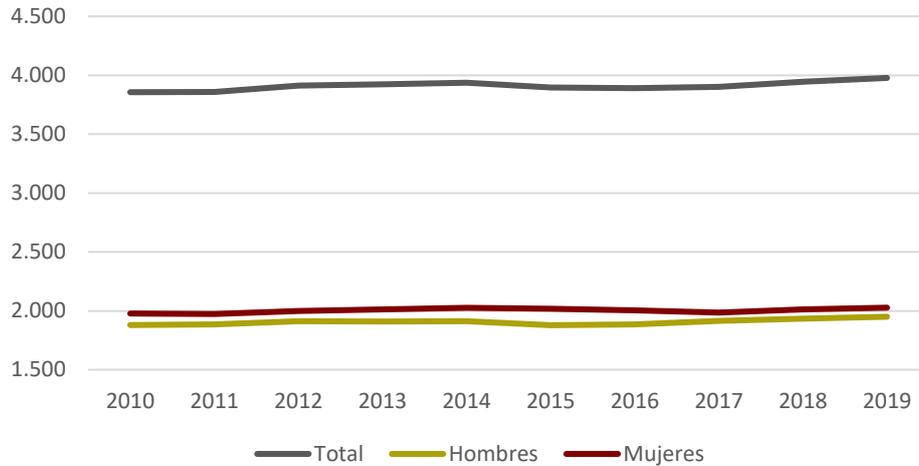
El municipio de Albalat dels Sorells cuenta con una población de 3977 habitantes, siendo 2027 mujeres y 1950 hombres, según las cifras oficiales de población del Padrón Municipal a 1 de enero de 2019, lo que representa un 51% y 49%, respectivamente.

POBLACION DE ALBALAT DELS SORELLS  
POR SEXO



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2019)

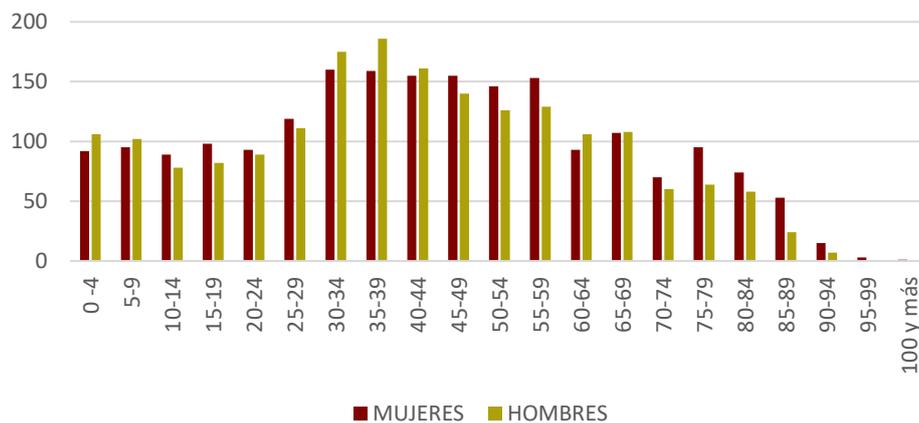
### EVOLUCIÓN DE LA POBLACION (2010-2019)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2019)

Tal y como se puede observar en la gráfica, la población de Albalat dels Sorells ha tenido un reparto equilibrado entre el número de mujeres y el número de hombres en los últimos diez años, siendo ligeramente superior la población femenina en este periodo de tiempo. Por otra parte, la población total del municipio ha oscilado en todo el periodo en torno a 4000 habitantes.

### DISTRIBUCIÓN POR EDADES



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2019)

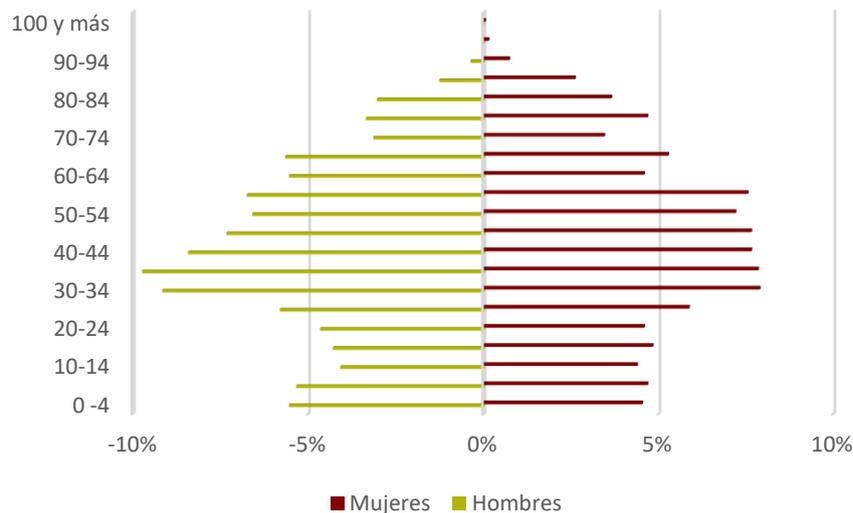
En cuanto a la división por edades de la población de Albalat dels Sorells, la mayor parte de la población se encuentra en la franja de edad de 30-59 años, y su mayor pico aparece en la franja de edad de 35-39 años, tanto en mujeres como en hombres.



Se observa, además, que en las franjas de edad entre 30 y 44 años hay un porcentaje algo mayor de hombres respecto de mujeres, siendo el 47,59% mujeres y el 52,41% hombres. Esta tendencia se invierte a partir de los 45 años, siendo claramente superior el porcentaje de mujeres en el resto de las franjas hasta los 100 y más.

En la siguiente pirámide poblacional se puede apreciar claramente como a partir de los 45 años, el porcentaje de mujeres se va incrementando progresivamente respecto al de los hombres. También resulta interesante destacar que el municipio presenta un pequeño repunte en el número de nacimientos en los últimos 10 años, de esta forma se observa un aumento de la población infantil en las franjas 0-4 y 5-9 años, respecto a años anteriores.

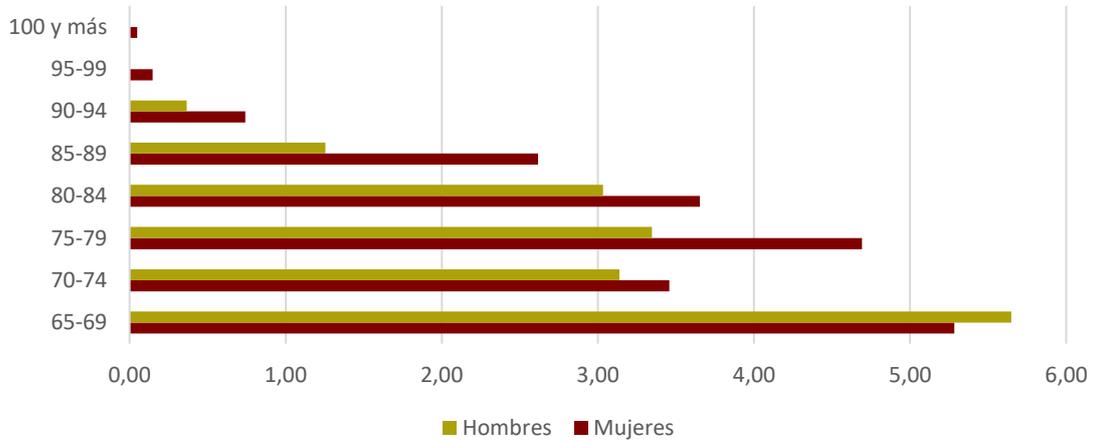
## PIRÁMIDE DE POBLACIÓN



*Elaboración propia a partir de datos de INE.*

Por último, en la pirámide poblacional también se puede observar que el sector de población mayor de 65 años es un sector altamente feminizado, siendo un 56,56 % de la población mujeres y un 43,44% hombres.

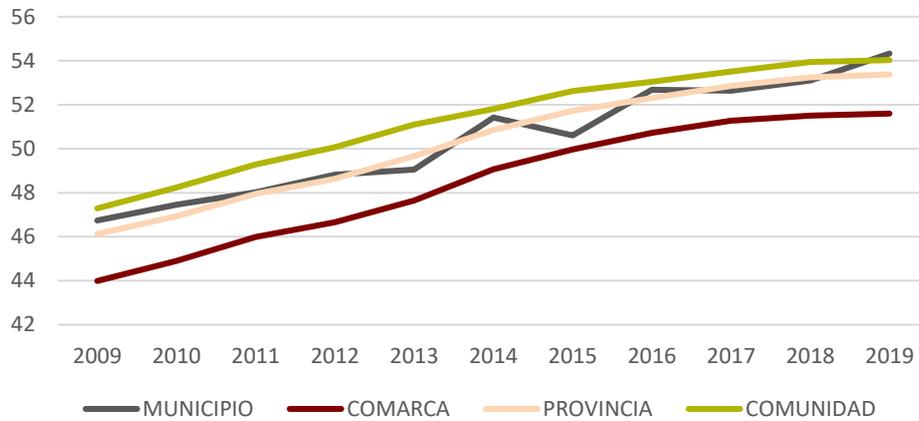
### TERCERA EDAD (%)



A continuación, se muestran indicadores demográficos en Albalat dels Sorells relativos a la dependencia, nacimientos, defunciones, matrimonios y crecimiento vegetativo total. En primer lugar, la tasa de dependencia se define como el cociente entre la población que pertenece a un determinado ámbito de 16 a 64 años, expresado en tanto por ciento. Es decir, se trata de un indicador económico ya que representa la medida relativa de la población potencialmente inactiva sobre la población potencialmente activa (INE).

Cabe señalar que desde el año 2009 hasta el año 2019, los índices de dependencia en el municipio de Albalat dels Sorells se han mantenido en la media de los índices de dependencia de la Provincia de Valencia, pero estos índices siempre han estado por encima de los índices de dependencia medios de los municipios de la Comarca de la Horta Nord. También es muy importante destacar que las tasas de dependencia en Albalat dels Sorells, desde el año 2009 al 2019 se encuentran en continuo ascenso, sufriendo un repunte al alza desde el año 2018.

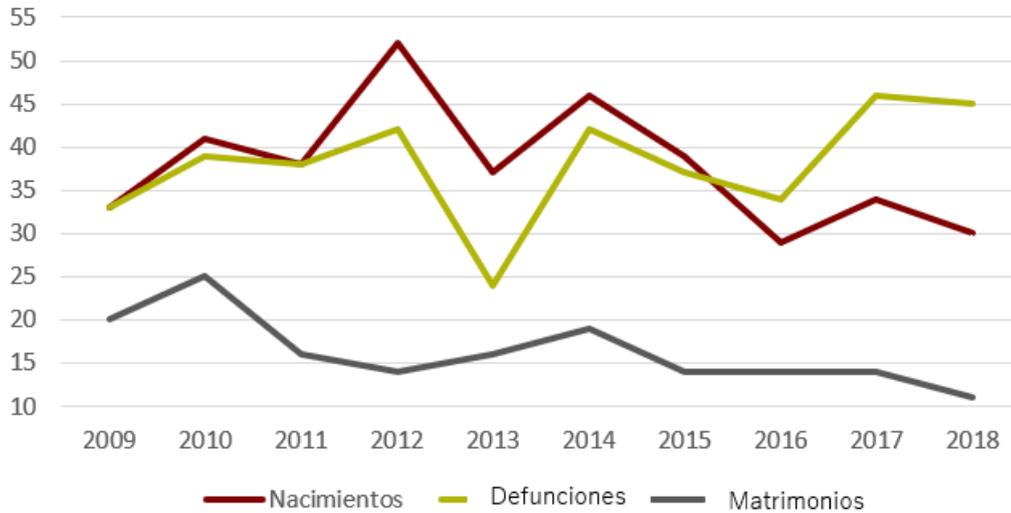
## ÍNDICE DE DEPENDENCIA



*Fuente: ARGOS*

También proporciona mucha información el reflejar los datos sobre las estadísticas del Movimiento Natural de la Población (MNP), referido a los nacimientos, matrimonios y defunciones. Estos indicadores demográficos aportan informaciones sobre los distintos fenómenos demográficos. En concreto, ofrecen datos de la esperanza de vida al nacimiento, las tasas de mortalidad y natalidad, la mortalidad infantil, el saldo vegetativo (diferencia entre nacimientos y defunciones), el número medio de hijos por mujer, la edad media a la maternidad y al nacimiento del primer hijo o hija, el porcentaje de nacidos de madre no casada, la tasa de fecundidad, la tasa de nupcialidad, la edad media al matrimonio y la edad media al primer matrimonio (Fuente INE).

## MOVIMIENTO NATURAL



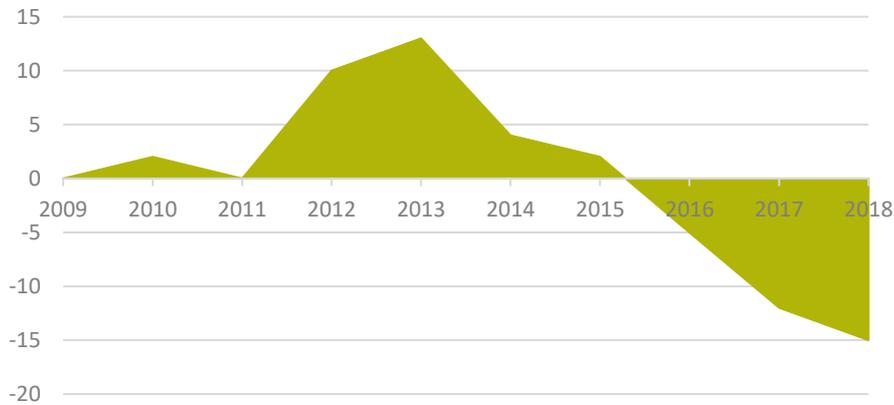
*Fuente: Foro-ciudad (datos extraídos del INE)*

Respecto a las estadísticas de Movimiento Natural de la Población, desde el año 2009 a 2018, un dato significativo es la caída constante y pronunciada de los nacimientos desde el año 2014. También, se produce desde el año 2008 un descenso en el número de matrimonios en la localidad. Contrastando estos últimos datos citados, con el ascenso en el número de defunciones desde el año 2015.

De esta forma, se observa que desde 2015 existe una desproporción entre el número de nacimientos y fallecimientos, desvelando esta gráfica una falta de regeneración poblacional en Albalat dels Sorells.

Esta circunstancia, queda mucho más clara en la gráfica de crecimiento vegetativo. Albalat dels Sorells presenta una tendencia poblacional a la baja, sobre todo desde el año 2015, año a partir del cual los índices son negativos.

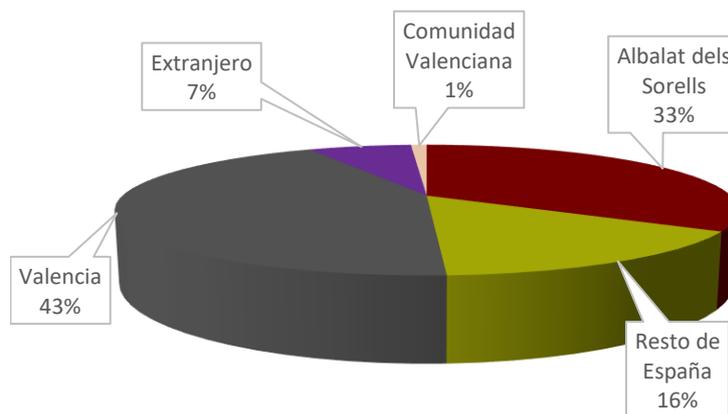
## Crecimiento vegetativo



*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de nacimientos y defunciones obtenidos de Foro-ciudad*

Según los datos publicados por el INE procedentes del padrón municipal de 2019, el 33,57% (1.335) de las personas empadronadas en el Municipio de Albalat dels Sorells han nacido en dicho municipio, el 59,82% han emigrado a Albalat dels Sorells desde diferentes lugares de España, el 43,20% (1.718) desde otros municipios de la provincia de Valencia, el 1,01% (40) desde otras provincias de la Comunidad Valenciana, el 15,61% (621) desde otras comunidades autónomas y el 6,61% (263) ha emigrado a Albalat dels Sorells desde otros países.

## Habitantes según lugar de nacimiento 2019



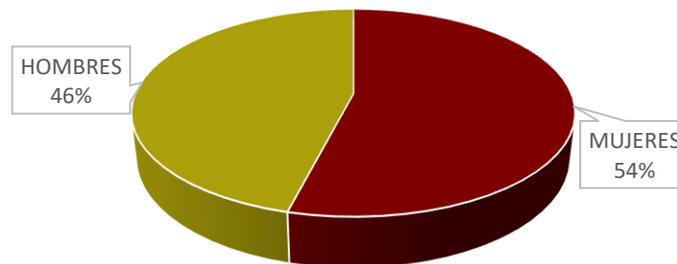
*Fuente: Foro-ciudad (datos extraídos del INE)*

De esta forma, tal y como se puede observar, la población de Albalat dels Sorells en la actualidad, en su gran mayoría es de nacionalidad de origen española. Pero es importante destacar que, aunque sean en su mayoría de origen español, su población es múltiple y diversa,

ya que el municipio cuenta con una variedad cultural muy amplia incluyendo más de 26 nacionalidades diferentes.

De los datos ofrecidos por el INE en la estadística del padrón, Albalat dels Sorells tiene registradas 263 personas empadronadas en el municipio que han nacido en otros países. De ellas, 142 son mujeres y 121 hombres, lo que representa el 54% y 46%, respectivamente.

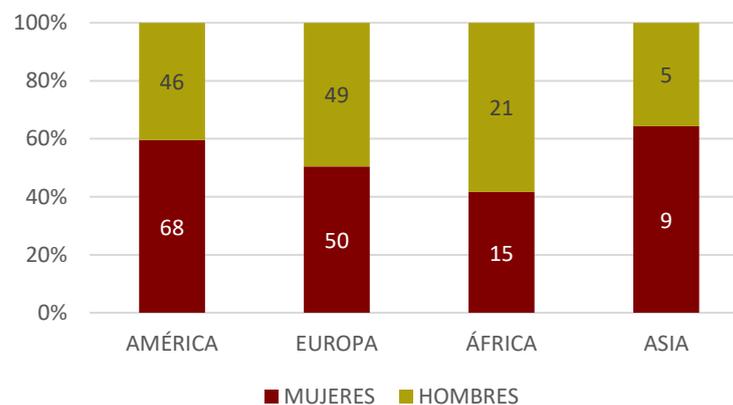
### POBLACIÓN EXTRANJERA EN EL MUNICIPIO



*Fuente: Foro-ciudad (datos extraídos del INE)*

En las siguientes gráficas se analiza este dato en función del continente de procedencia y desagregando los datos por sexo.

### SEGÚN CONTINENTE DE PROCEDENCIA Y SEXO



*Fuente: Foro-ciudad (datos extraídos del INE)*

De esta forma, se observa que de las 263 personas emigrantes en 2019 en Albalat dels Sorells, 114 de ellas, son nacidas en América, 68 mujeres y 46 hombres. De Europa provienen 99 personas, 50 mujeres y 49 hombres. De África un total de 36 personas, 15 mujeres y 21 hombres. Por último, de Asia, 14 personas, 9 mujeres y 5 hombres. Cabe destacar la presencia mayoritaria de Marruecos, Bulgaria, Rumanía o Francia.

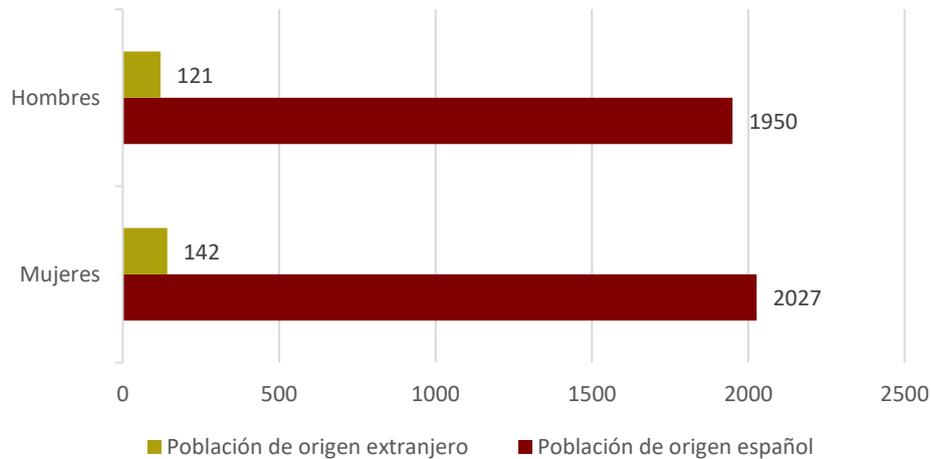
*Habitantes según país de nacimiento*

PAÍS	2019	Diferencia (2018)
Bulgaria	20	2
Francia	19	0
Portugal	1	0
Reino Unido	7	1
Alemania	4	-1
Rumanía	19	-3
Ucrania	16	0
Rusia	2	0
Argelia	11	0
Marruecos	22	-4
Nigeria	1	0
Senegal	1	1
Cuba	4	0
República Dominicana	4	-1
Argentina	17	0
Bolivia	6	2
Brasil	5	1
Colombia	16	3
Chile	1	0
Ecuador	16	2
Paraguay	10	2
Perú	3	2
Uruguay	7	1
Venezuela	16	4
China	11	0
Otros	24	0

En cuanto a porcentajes desagregados por sexo, las mujeres migrantes del municipio representan un 7% de la población femenina total y los hombres migrantes un 6,21 % de la población masculina rural. Se puede observar, que no hay una diferencia significativa entre el número de hombres y de mujeres de origen extranjero.



## RELACIÓN DE LA POBLACIÓN POR ORIGEN



Fuente: Foro-ciudad (datos extraídos del INE)

### a) Recomendaciones para este eje

Los datos recogidos, aunque muy ilustrativos en cuanto a la realidad poblacional de Albalat dels Sorells, son, en ocasiones, insuficientes. Así pues, la información obtenida a través de Portal de Información Estadística de la *Generalitat Valenciana* ARGOS y del *Instituto Nacional de Estadística* son datos con cierta antigüedad que dificultan el trabajo de diagnóstico. En concreto, el nivel de estudios del municipio no se ha podido plasmar en el análisis, pues no se actualiza desde el año 2001 y constituye una información esencial para el análisis completo de la realidad sociodemográfica del municipio.

En este sentido, se recomienda al Ayuntamiento de Albalat dels Sorells actualizar los datos sociodemográficos del padrón, incluyendo datos como: nivel de estudio, país de nacimiento, año de nacimiento, sexo, tamaño del hogar, nivel de rentas familiares y situación laboral. Esta recopilación sería de inmensa utilidad si, además, estuviera publicada en la página web del Ayuntamiento para garantizar el acceso de la ciudadanía en general y así fomentar la transparencia.

En relación con el crecimiento vegetativo y el índice de dependencia, se recomienda diseñar acciones para paliar la tasa de dependencia, teniendo en cuenta el envejecimiento global de la población y el aumento de la natalidad de los últimos años. Además, se recomienda diseñar políticas públicas que faciliten a la población de origen extranjero la inserción social completa con garantías.

Finalmente, se recomienda la elaboración de una Ordenanza Municipal que obligue a las distintas áreas del Ayuntamiento de Albalat dels Sorells a desagregar todos los datos que se recopilan según el sexo para su posterior análisis y a la posterior realización de informes de impacto de género con estos datos.

---

## 2. GESTIÓN MUNICIPAL

---

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

A continuación, se ha detallado la información obtenida a partir de la Concejalía de Igualdad del Ayuntamiento de Albalat dels Sorells.

### a) Guía de lenguaje no sexista

---

Desde la Concejalía de Igualdad y Servicios Sociales de Albalat dels Sorells se elaboró una Guía práctica para el uso del lenguaje inclusivo en la administración, que fue repartida entre todo el personal administrativo del consistorio.

### b) I Jornada Comarcal de Igualtat: “*Construint Igualtat*”

---

En 2019 se implementó la Primera Jornada Comarcal de Igualdad de l’Horta Nord, con el fin de poner en contacto a los diversos agentes sociales, políticos, policiales, educativos, etc. Surgió como proceso para dar a conocer lo que se había estado realizando a nivel comarcal y también establecer canales de comunicación y conocimiento mutuo.

Respecto a los contenidos, la organización ha comunicado los que se citan a continuación:

- a) Resolución de conflictos a través del diálogo no violento.
- b) Reflexión y propuestas de mejora a través de la participación de las personas asistentes a las Jornadas. Intercambio de experiencias.
- c) Establecimiento de compromisos y acciones para la superación de las desigualdades de género y la transformación social.

d) Diálogo intercultural mediante la comprensión mutua y el respeto.

Los objetivos de la jornada, según se ha declarado, se pueden sintetizar en los siguientes:

- a) Proporcionar un primer espacio de encuentro para todos los agentes socioeducativos implicados en la igualdad y la inclusión de la Comarca de l'Horta Nord.
- b) Ofrecer actividades pedagógicas y lúdicas que sean útiles para la praxis diaria de todas las personas asistentes a las Jornadas.
- c) Generar un ambiente de participación y comunicación colectiva entre las personas asistentes
- d) Potenciar la acción crítica y comunitaria llevando a cabo una propuesta alternativa que implica la reunión, participación y reflexión de los diversos colectivos interesados en la igualdad y la inclusión.
- e) Encontrar nexos comunes entre toda la comunidad para trabajar en positivo mejoras, fomentando así buenas prácticas.

La Jornada se dirigía tanto a Personal Técnico (Trabajadoras y Trabajadores Sociales, Agentes de Igualdad, Educadoras y Educadores Sociales), como Personal Docente, Estudiantado Universitario y también para Público en general.



*Fotografía de la jornada. Fuente: Ayuntamiento de Albalat dels Sorells*

### g) Programación

Inauguración: Sr. Albert Moncusí, Decano de la Facultat de Ciències Socials, Sr. José Vicente Andreu, President de la Mancomunitat de l' Horta Nord, Sra. Yolanda Sánchez, Responsable de Igualdad.

10:30. Preámbulo: ¿Qué entendemos por Igualdad? Teresa Samper Gras y Juan Antonio Rodríguez-del-Pino Univ. València.

11:15. Acción teatral reivindicativa: Dos Bandos. Elimane Nguirane Alumno de Trabajo Social - UV y actor.

12:00. Taller: Equidad y Diversidad. Somos Iguales - somos diferentes Cooperativa Les Formigues Liles.

14:15. Clausura primera parte.

16:00. Ni obesas ni fuertecitas: desmontando mitos sobre la gordura. Nina Navajas-Pertegás. Trabajadora Social e Investigadora FPU- UV.

17:00. Estereotipos de género y elección profesional. (Des)generando las vocaciones. Marcela Jabbaz. Proyecto europeo Free to Choose, Universitat de València.

18:00. Nuevas Masculinidades: Hacia nuevas formas de ser hombre.  
Juan Antonio Rodríguez-del-Pino.

### c) Recomendaciones para este eje

---

No se ha obtenido información relativa a la inclusión del enfoque de género en el diseño de los Presupuestos Municipales. Se recomienda, en este sentido, diseñar una estrategia a medio plazo para lograr un modelo presupuestario participativo y con enfoque de género que permita avanzar hacia el cumplimiento de la legalidad vigente (Art.15 de la LOI) y hacia un reparto más justo y equitativo de los recursos públicos.

## 3. CULTURA Y OCIO

En este eje se han analizado las acciones realizadas en relación con la cultura y el ocio en Albalat dels Sorells. En primer lugar, se ha analizado la información aportada por el Técnico de Cultura, Juventud y Promoción Lingüística y a continuación se detallarán las acciones desarrolladas en la materia: la 4ª Edición de la Semana de la Mujer, la Conmemoración del Día

del Orgullo LGTBI, la Campaña por unas fiestas libres de Agresiones Sexuales y El Día de las Escritoras.

### a) Área de Cultura de Albalat dels Sorells

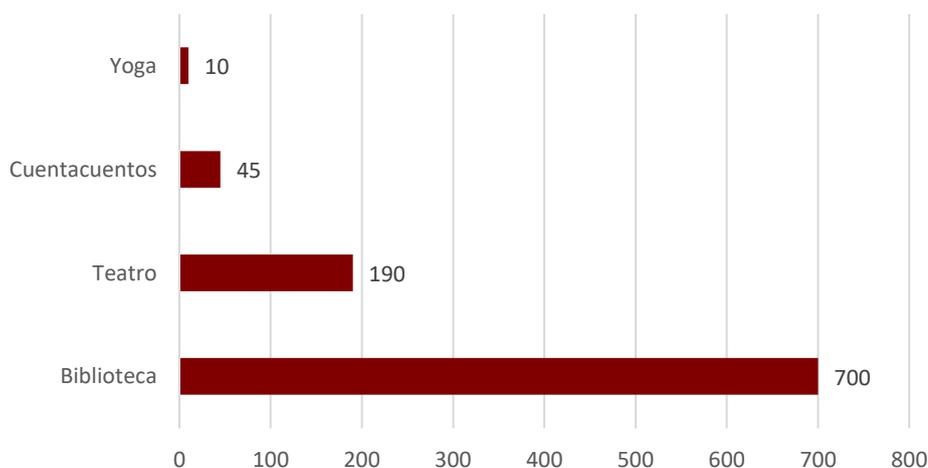
---

Respecto a las actividades que se han llevado a cabo desde el área de cultura y ocio del Ayuntamiento del municipio, se ha mencionado la programación cultural, los talleres infantiles y juveniles y los cursos educativos para adultos, que se realizan de lunes a viernes en el Espai Cultural. Así pues, esta actividad está dirigida al público infantil, juvenil y adulto y su objetivo es «potenciar la cultura y los valores educativos».

Por otra parte, según se ha declarado no se han realizado, hasta la fecha, estudios municipales relacionados con la brecha de género en la cultura y/o el ocio. Por otra parte, se han realizado en el área talleres y actividades diversas en relación con la perspectiva de género, pero no se ha facilitado más información al respecto. Es interesante conocer si los municipios cuentan con partidas presupuestarias dirigidas a programas orientados a fomentar la participación de las mujeres en la cultura. En el caso de Albalat dels Sorells, se ha respondido que, hoy en día, no existen tales partidas.

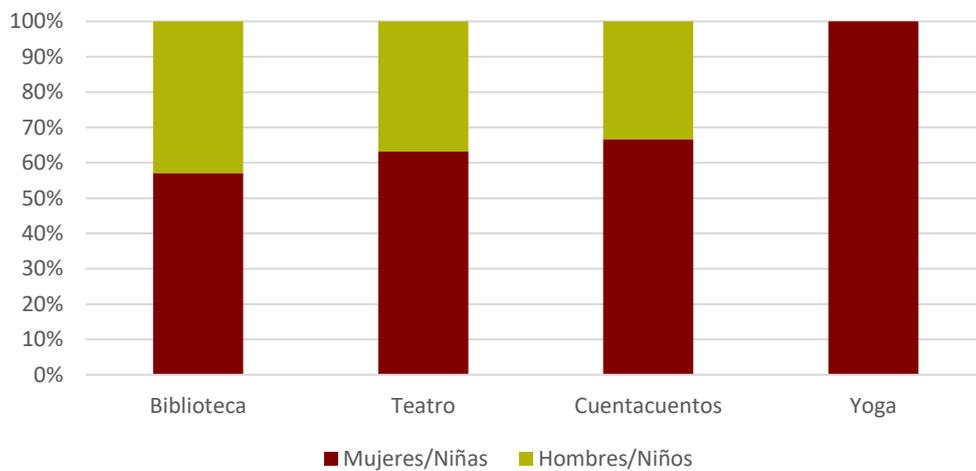
Según los datos obtenidos, en el municipio se realizan un total de cuatro actividades educativas, culturales y de ocio distintas: yoga, actividades de cuentacuentos, teatro y biblioteca. Como se puede observar, aquella con mayor participación es la biblioteca, con una asistencia de 700 personas, seguida del teatro con 190, cuentacuentos con 45 y yoga con 10.

Participación por actividades en el municipio



Por otra parte, se han obtenido los datos de participación en estas cuatro actividades por sexo, de manera que se puede analizar quién realiza un mayor uso de estas. En términos generales, se observa una mayor participación de las mujeres y las niñas en todos los ámbitos y, en el caso de Yoga en particular, la participación es únicamente de mujeres (n=10). En la actividad de Cuentacuentos se ha registrado una participación de 30 mujeres/niñas y 15 niños, en Teatro 120 mujeres/niñas y 70 hombres/niños y, por último, en la actividad con mayor participación (biblioteca), se ha declarado que han sido usuarias 400 mujeres/niñas y 300 hombres/niños.

### Participación por actividades en el municipio



### b) 4ª Edición de la "Setmana de la Dona"

La semana del 8 de marzo, día Internacional de la Mujer, desde el municipio se desarrolló un programa con el lema "*Mujeres con y para quitarse el sombrero*", desde el día 2 hasta el 8 de marzo, en el cual se desarrollaron diferentes actividades en las que se manifestó la importancia de la mujer en todos los ámbitos sociales. Según se ha declarado desde la organización, constituyó un trabajo transversal con la colaboración de diversos agentes:

Amas de Casa

Escuela Taller de Mujeres

Asociación de Jubilados y Pensionistas

Unión Musical de Albalat dels Sorells

Albalat Baila

Informática

Castellano para Extranjeros

Talleres del Programa Albalat Activo e Intergeneracional

Memoria

Estimulación Cognitiva

Mantente en Forma

Albalat Pasea

Entrenamiento Físico-Cognitivo

Pintura y Mindfulness

Gimnasio Municipal

Alumnado y Profesorado del CEIP El Castell

Profesionales de diferentes ámbitos

#### a) **Concierto de la Unión Musical de Albalat dels Sorells**

Los actos comenzaron el 2 de marzo con la celebración de un concierto de la Unión Musical de Albalat dels Sorells en homenaje a todas las mujeres del municipio, con las interpretaciones de Laura Estellés, Érica Gasco y Elia Yago.

#### b) **Exposición "Mà de dona" y "Som dones"**

El lunes 4 de marzo tuvieron lugar las actividades "Ma de dona" y "Som Dones", un proyecto colaborativo, con el alumnado del CEIP El Castell y con personas que participan en los diferentes talleres que integran el programa "Albalat Activo" en el que se trabajó de forma transversal. El objetivo fue visibilizar a las mujeres relevantes en las ciencias y en otras culturas que han cambiado el mundo y al mismo tiempo se reivindicó la igualdad, se denunciaba la brecha salarial y la Violencia de Género. Se expusieron, asimismo, los trabajos realizados por las asociaciones de mujeres,

#### c) **"Dones que es mouen i viuen" y "Vivent la dona que soc"**

Actividades en las que se trabajó la parte más física y emocional, con dinámicas deportivas al aire libre por la mañana y con una sesión de mindfulness por la tarde.

#### d) **Taller de cuentos bailados y "Mujeres de agua: 100x100 mujeres"**

Tuvo lugar un espectáculo de danzas de la india a cargo de la bailarina Ivana Michlig y un taller de cuentos bailados.

### e) Sesión de cine

Se realizó una sesión de cine “divertido y desenfadado” con el objetivo de compartir risas y relativizar la cotidianidad”.

### f) Concentración y lectura del manifiesto

Para finalizar la programación, tuvo lugar un desayuno solidario, concentración en el Ayuntamiento y lectura de un manifiesto y quedada en la estación del metro para acudir juntas a la manifestación en Valencia y una cena de mujeres con baile y sorpresas.





Fotografías de la semana del 8M. Fuente: Ayuntamiento de Albalat dels Sorells

### c) Conmemoración del Día del Orgullo LGTBI

---

En los días 26 y 27 de junio de 2019 se desarrollaron en Albalat dels Sorells actividades con motivo del Día del Orgullo LGTBI, con la participación de todos los sectores generacionales del municipio, según se ha declarado. El objetivo de estas jornadas era concienciar y sensibilizar sobre la tolerancia, la comprensión, la aceptación y transmitir que la diversidad es positiva y enriquecedora. Se realizaron las siguientes actividades:

- a) Mesa redonda.
- b) Lectura de manifiesto.
- c) Teatro para la población infantil, con la colaboración de Eley Grey.

### d) Campaña por unas fiestas libres de agresiones sexistas

---

La Concejalía de Igualdad y Servicios Sociales de Albalat dels Sorells lanzó la campaña “*En Hivern i en Estiu no es No*”, en la cual se distribuyó cartelería por el municipio, así como camisetas con el lema para festeras y festeros, el libro de las fiestas con la imagen y las recomendaciones y también reparto de abanicos de cartón y marcapáginas informativos. Asimismo, se estableció un Punto Violeta por la noche durante toda la semana de fiestas patronales, en los meses de agosto y septiembre.

### e) Día de las escritoras

---

El 14 de octubre de 2019 se celebró en el municipio el día de las escritoras en el cual se leyeron toda una serie de textos de la biblioteca de Albalat y posteriormente se realizó una merienda.

### f) Recomendaciones para este eje

---

En primer lugar, cabe mencionar que se valoran muy positivamente las actividades que se han desarrollado en materia de cultura y ocio. En este eje, se recomienda sensibilizar al personal del Ayuntamiento del Área de Cultura y Ocio en género. Se recomienda, además, garantizar que el equipo que forma los Puntos Violeta cuente con una formación concreta y gratuita en materia de



Violencia de Género. En este sentido, sería deseable, además, que el equipo del Punto Violeta contase con una memoria anual sobre el nº de casos atendidos.

Respecto a los datos de participación que se han facilitado desde el Área de Cultura, ya se ha señalado que se observa una mayor asistencia de mujeres y niñas. Sería útil añadir al registro las franjas de edad de las participaciones. Dada la menor participación de los niños y hombres adultos, los estudios segregados por sexo y edad facilitarían la comprensión de estos datos y mejorarían su participación en estas actividades. Se ha mencionado, en este sentido, que no se han realizado estudios relacionados con la brecha de género en la cultura.

En este eje, se considera positivo seguir algunas de las pautas propuestas por la Asociación Clásicas y Modernas, asociación estatal por la igualdad en la cultura que pone a disposición de los municipios -de manera gratuita- materiales desarrollados para el fomento de una cultura en igualdad. Se recomienda sumarse a alguno de sus proyectos, como por ejemplo “*Bibliotecas en Igualdad*”, apoyado por el Ministerio de Cultura a través del Plan de Fomento de la Lectura.

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

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

Se propone la adhesión al Proyecto Bibliotecas en Igualdad mediante:

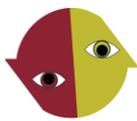
1. Lectura/aprobación del Manifiesto.
2. Lectura/aprobación del documento de Compromiso.
3. Cumplimentación del Formulario de adhesión (en este enlace: <http://www.clasicasymodernas.org/formulario-de-adhesion/>).

## 4. DEPORTES

### a) Proyecto "Supera-T"

El Proyecto Supera-T constituyó un evento en el que se contó con los relatos de dos deportistas, Rocío Barba, deportista de competición de gimnasia rítmica de Albalat dels Sorells y de Patricia Campos, entrenadora de fútbol. Según ha declarado la organización, "En Supera-T se fomenta la igualdad de derechos a través del deporte, la superación y la eliminación de barreras producto de la distinción entre sexo y género y la motivación para afrontar los retos, barreras y obstáculos que se van presentando a lo largo de la vida".





Fotografías del evento. Fuente: Ayuntamiento de Albalat dels Sorells

**st** **supera-t**

**Actos con motivo del día 8 de Marzo**

**Proyecto Supera-t en**  
Albalat dels Sorells




Rocio Barba Patricia Campos

**UN EVENTO INSPIRACIONAL PARA VISIBILIZAR LA FIGURA DE LA MUJER A TRAVÉS DEL DEPORTE Y LA PALABRA**

Miércoles 13 de marzo / Albalat dels Sorells  
19:00 h / Charla de Patricia Campos y Rocio Barba Palomares en el Centro Cívico y Social del municipio

Apúntate al partido en:  
[partido@proyectosupera-t.com](mailto:partido@proyectosupera-t.com)

**st** **supera-t**

Cartel de difusión del evento.  
Fuente: Ayuntamiento de Albalat



## b) Recomendaciones para este eje

---

En este eje se recomienda, en primera instancia, recabar la información relativa a los clubes deportivos de la localidad con el objetivo de conocer el número de participantes desagregados por sexo y edad. Esto podría canalizarse a través de la incorporación de una cláusula en la que sea requisito la facilitación de esta información para optar a una subvención municipal.

Por otra parte, se recomienda fomentar la participación de las niñas del municipio en los eventos que se lleven a cabo para visibilizar la mujer en el deporte, tales como el que se celebró en Albalat dels Sorells con motivo de la semana del 8 de marzo. Se trata de conseguir que las niñas aumenten su participación en el deporte y adquiera referentes dentro de los mismos. Sería interesante, además, aumentar el asociacionismo juvenil a favor de la práctica del deporte, especialmente entre las mujeres. Se recomienda el diseño de políticas públicas orientadas a la participación de mujeres, mediante publicidad, talleres, exhibiciones o visibilización de referentes (deportistas profesionales que pertenezcan al municipio, o municipios cercanos), inculcando la igualdad y la participación en todo tipo de actividades deportivas.

Por último, se considera muy positiva la jornada anteriormente mencionada en la cual se contó con la participación de dos mujeres deportistas, de modo que se recomienda potenciar y mantener este tipo de jornadas en el municipio.

---

## 5. EDUCACIÓN

---

### a) Acciones formativas dirigidas a la ciudadanía y a las escuelas

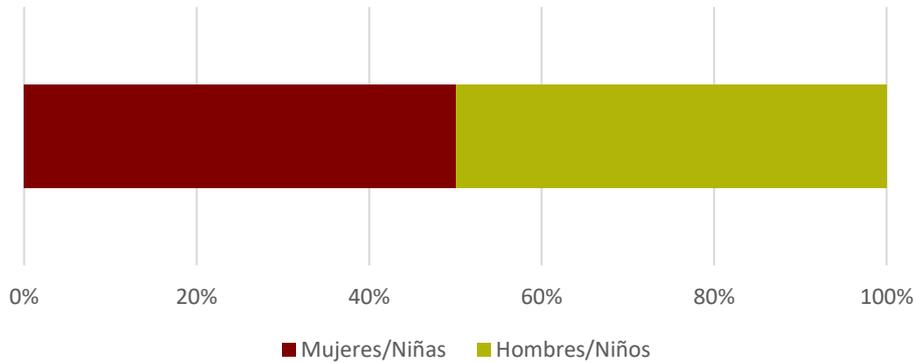
---

El área de igualdad del Ayuntamiento de Albalat dels Sorells ha realizado acciones formativas dirigidas a la ciudadanía y a las escuelas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y para la prevención de la Violencia de Género. Así pues, desde educación se ha indicado que se han realizado acciones formativas en estas materias, que fueron impartidas por la técnica de igualdad. En este sentido, se ha facilitado la participación en las acciones desagregada por sexo:

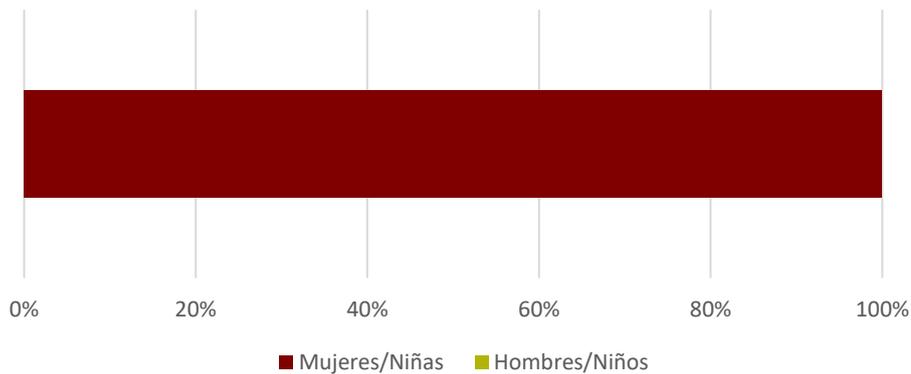
Respecto a la formación en Igualdad recibida, ésta tuvo una duración total de 6 horas y una asistencia de 30 personas: 15 mujeres y 15 hombres, de modo que constituyó una acción

formativa que logró una paridad absoluta. Por su parte, la acción formativa en materia de Prevención de Violencia de Género, sin embargo, contó únicamente con la asistencia de cuatro mujeres y tuvo también una duración de 6h.

### Formación en igualdad entre mujeres y hombres



### Prevención en Violencia de Género



Por último, se ha indicado que se han desarrollado, además, acciones y actividades en el municipio para el fomento de la coeducación para diferentes colectivos:

Profesorado de primaria

Estudiantado de primaria

AMPAS

No se han realizado, sin embargo, actividades en materia de coeducación para profesorado de infantil y de secundaria y tampoco para estudiantado de infantil y secundaria.



## b) Actividad: "Ni guau, ni miau"

Una de las actividades implementadas desde Albalat en materia de coeducación es el Proyecto Colaborativo "Ni guau, ni miau", del CEIP El Castell junto con la Regidoría de Servicios Sociales, Igualdad, Mayores e Inclusión Social. El proyecto consistió en un concurso de dibujo en el que se utiliza como base el libro de Blanca Lacasa "Ni guau, ni miau", la cual dinamizó el proyecto en todo momento, junto con Eley Grey. La obra aborda temáticas tales como la diversidad y la aceptación, de un modo ameno para el público más



pequeño edición durante la Navidad de 2019/2020, en el marco de Juventud y Menores, con el objetivo de impulsar la compra de juguetes que fomentasen la igualdad.

## d) CEIP El Castell

El CEIP El Castell, por su parte, ha facilitado información para el Plan a través de la Coordinadora de Igualdad y Convivencia, que ha respondido que se han realizado las siguientes actividades con el alumnado a lo largo del curso escolar:

Se han impartido talleres en los siguientes ámbitos:

Igualdad entre mujeres y hombres

Prevención de la Violencia de Género

Hábitos de vida saludable

Fomento de la corresponsabilidad

Educación sexual y afectiva



Respecto a las acciones y actividades que se han desarrollado en el municipio para el fomento de la coeducación, se han destacado dos, una destinada al estudiantado de infantil y otra para el estudiantado de primaria:

Estudiantado de infantil	Cuento "Ni guau, ni miau"
Estudiantado de primaria	Las estaciones de buenos tratos

### e) Recomendaciones para este eje

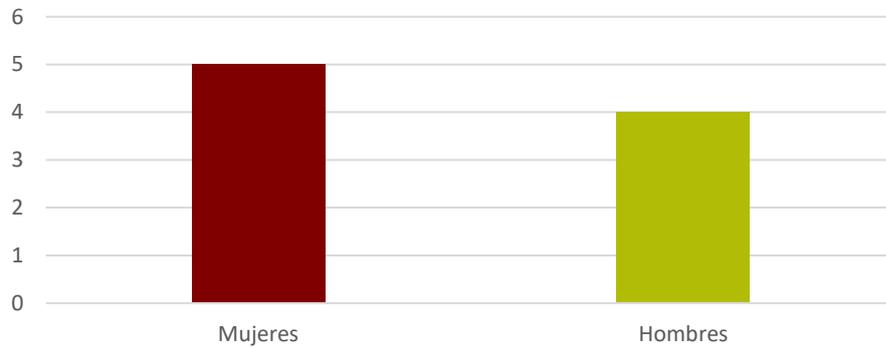
En primer lugar, se consideran muy positivas las acciones que ya han sido llevadas a cabo en materia de Educación. Se valora muy positivamente la campaña para la compra de juguetes no sexistas.

En segundo lugar, es fundamental seguir la línea de trabajo con talleres de coeducación, así como en campañas de sensibilización relacionadas con la coeducación, planteando talleres que además de hacer partícipe al alumnado, tengan en cuenta también el diseño de talleres específicos dirigidos al profesorado y a las familias, buscando el mayor impacto posible en la ciudadanía de Albalat dels Sorells.

## 6. FORMACIÓN

El área de Igualdad del Ayuntamiento de Albalat dels Sorells impartió formación en Violencia de Género al funcionariado de la organización. Respecto al contenido, constituía Formación en el Protocolo Anti-acoso y se tuvo una duración de dos sesiones. La persona encargada de llevar a cabo esta formación fue la técnica de igualdad del Ayuntamiento, según se ha declarado. Las personas beneficiarias de esta formación fueron un total de 9 personas, 4 hombres y 5 mujeres.

### Personas beneficiarias de formación en Violencia de Género



#### a) Recomendaciones para este eje

En materia de formación se ha recabado únicamente información relativa a una acción formativa para el Protocolo Anti-acoso. Se recomienda obtener la información completa relativa a la actividad formativa y, en cualquier caso, se recomienda la transversalidad de género en las distintas formaciones que se realicen en el Ayuntamiento de Albalat dels Sorells.

## 7. ORDENACIÓN DEL TERRITORIO

En este eje se han analizado las acciones realizadas con relación a la ordenación del territorio en Albalat dels Sorells. Así pues, se ha detallado la información obtenida a partir del Área de Urbanismo del Ayuntamiento del Municipio.

#### a) Área de Urbanismo del Ayuntamiento de Albalat dels Sorells

Respecto al área de Urbanismo del Ayuntamiento de Albalat, existe una ordenanza o instrucción sobre la ordenación del territorio y el transporte. Ésta no atiende a cuestiones relacionadas con la perspectiva de género, según se ha declarado. Sí se ha tenido en cuenta la participación de las asociaciones vecinales en la planificación urbanística pero no las asociaciones de mujeres, aunque no se ha profundizado más, en este sentido. Por otro lado, en las convocatorias de licitación pública se tiene en cuenta la incorporación de la perspectiva de género, aunque tampoco se ha declarado nada más al respecto.

Desde el área de Urbanismo se ha puntuado cuál es la percepción en torno a los siguientes aspectos en las instalaciones del municipio, considerando que cero equivale a consideración nula y cinco a su máximo nivel.

INSTALACIÓN	PUNTUACIÓN
Rampas de accesibilidad para personas con movilidad reducida en parques y edificios públicos.	4
Rampas de accesibilidad para personas con movilidad reducida en el transporte público.	2
Ancho de la acera (teniendo en cuenta como mínimo la anchura de carritos de bebés dobles).	5
Calzadas antideslizantes en pasos de peatones, adaptadas a uso de tacones.	5
Tiempos de tránsito en semáforos adaptados a personas mayores.	-
Parques y pasajes iluminados y con buena visibilidad.	3
Vía urbana, iluminada y con buena visibilidad.	3
Transporte público seguro, acceso en la parada iluminada y con buena visibilidad.	3
Los itinerarios del transporte público tienen en cuenta la perspectiva de género.	-
La nomenclatura de las calles incorpora la perspectiva de género.	3

### b) Recomendaciones de mejora de este eje

En primer lugar, se recomienda llevar a cabo una formación en urbanismo y género para progresar en este eje. En este sentido, sería deseable revisar con perspectiva de género la ordenanza u instrucción sobre ordenación del territorio y el transporte del municipio.

Se recomienda, además, señalar los puntos negros que pudiese haber en el municipio, donde se hayan producido, en su caso, asaltos o agresiones a mujeres. Por otra parte, se recomienda obtener una base de datos sobre el nombre dado a cada calle de Albalat dels Sorells y obtener una proporción del reparto entre personajes femeninos o masculinos, eventos, y demás información que pueda estar invisibilizada. Como recomendación, se propone realizar una lista de mujeres, preferiblemente del municipio, la comarca o de la Comunidad Valenciana, para denominar las próximas calles, piscinas, parques que se vayan construyendo con el paso del tiempo.



También, se recomienda el diseño de mapas cartográficos municipales en los que consten los distintos usos de los edificios oficiales a fin de entender el empleo y la distribución del espacio público. Por ejemplo, es interesante saber de manera actualizada y accesible los servicios públicos distribuidos por los barrios, tales como Escuela, Centro Cívico, Biblioteca, etc.

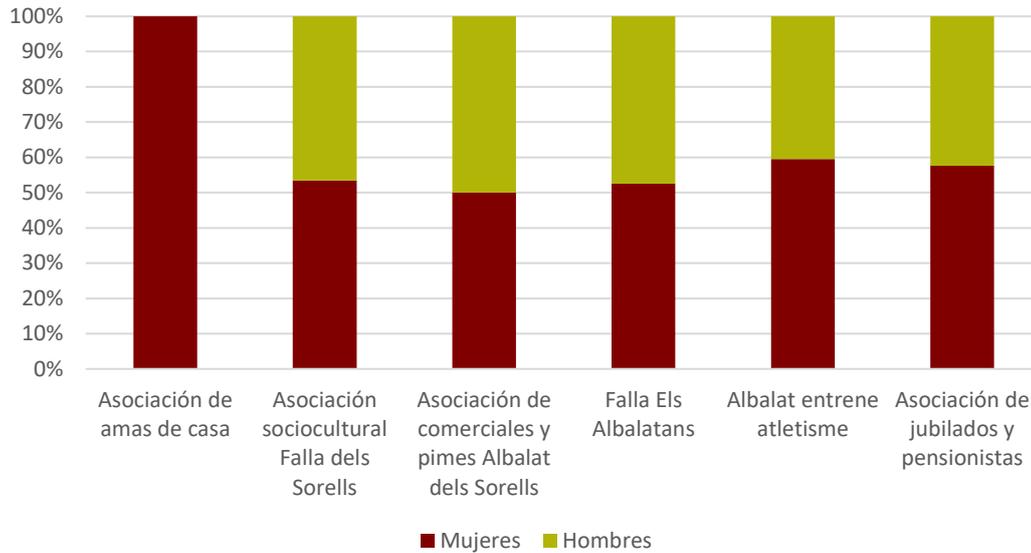
## 8. ORGANIZACIONES PARA EL PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL

En este apartado se ha analizado el tejido asociativo de Albalat dels Sorells, del cual forman parte colectivos y asociaciones con una trayectoria dentro del municipio. Se han analizado, mayoritariamente, asociaciones culturales y deportivas. Así pues, a continuación, se detallan las asociaciones del municipio que han participado en la elaboración del Plan de Igualdad de Ciudadanía.

Se ha obtenido información de un total de 6 asociaciones del municipio y se han plasmado los datos relativos a quién ostenta la presidencia de la asociación, el número total de personas asociaciones y su desagregación por sexo.

	PRESIDENCIA	TOTAL	M	H
Asociación de amas de casa	Mujer	140	140	-
Asociación sociocultural Falla dels Sorells	Hombre	202	108	94
Asociación de comerciales y Pymes de Albalat dels Sorells	Mujer	28	14	14
Falla Els Albalatans	Mujer	373	196	177
Albalat entre atletisme	Hombre	47	28	19
Asociación de jubilados y pensionistas de Albalat dels Sorells	Hombre	385	222	163

### PERSONAS ASOCIADAS POR SEXO

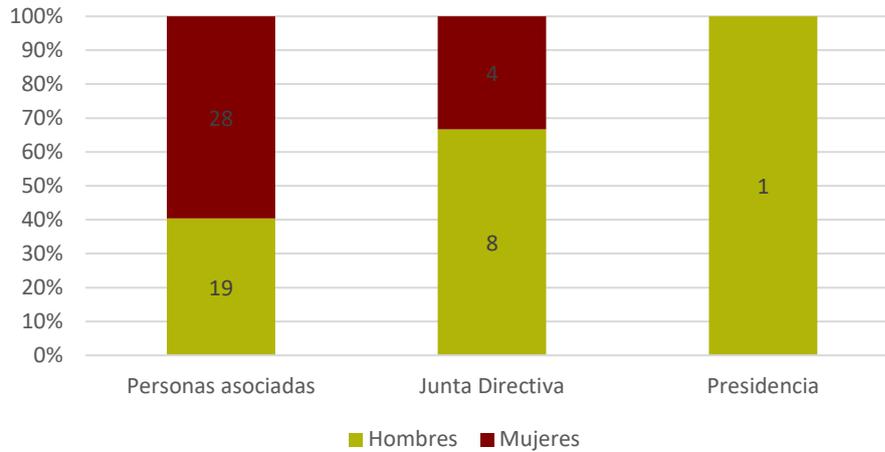


#### a) Asociación Albalat Entrene Atletismo.

El objetivo prioritario de la Asociación Albalat Entrene Atletismo es fomentar el deporte, principalmente mediante la organización de carreras populares, según se ha declarado. También se pone mucho énfasis en motivar a sus socias y socios a participar en todas las actividades que se realizan. La asociación, en estos momentos está integrada por 47 personas, 28 de ellas son mujeres y 19 hombres. Además, está presidida por un hombre, y su junta directiva está formada por 8 hombres y 4 mujeres. De esto modo, se observa una masculinización en la Junta Directiva pese a no existir en el nº de personas asociadas.

Por último, no se ha obtenido información para determinar si en la asociación se realizan actividades con enfoque de género o acciones dirigidas a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

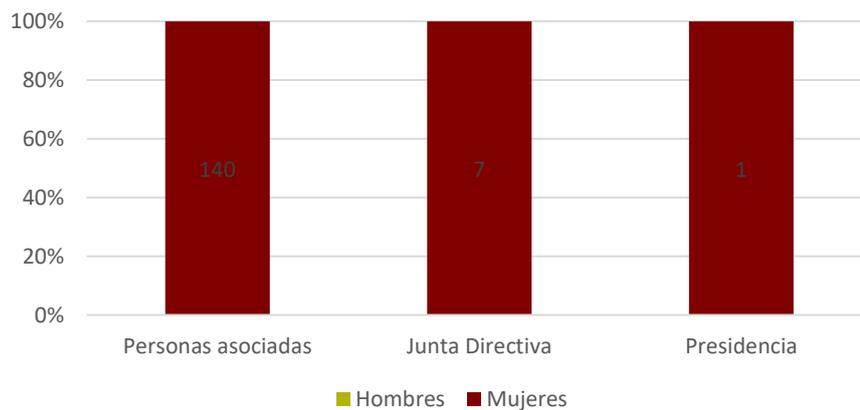
### Albalat entrene atletisme



### b) Asociación de Amas de casa de Albalat dels Sorells.

El objetivo principal de la Asociación de Amas de casa de Albalat dels Sorells es posibilitar las relaciones sociales de las mujeres del municipio. Según se ha declarado, este objetivo se lleva a cabo creando lazos entre ellas a través de diferentes actividades como pueden ser la organización de viajes, cenas o mediante los cursos que se imparten a través de la asociación, como son los cursos de costura, pintura o manualidades. La organización está integrada en su totalidad por mujeres, concretamente por un total de 120 asociadas, siendo una de ellas su presidenta.

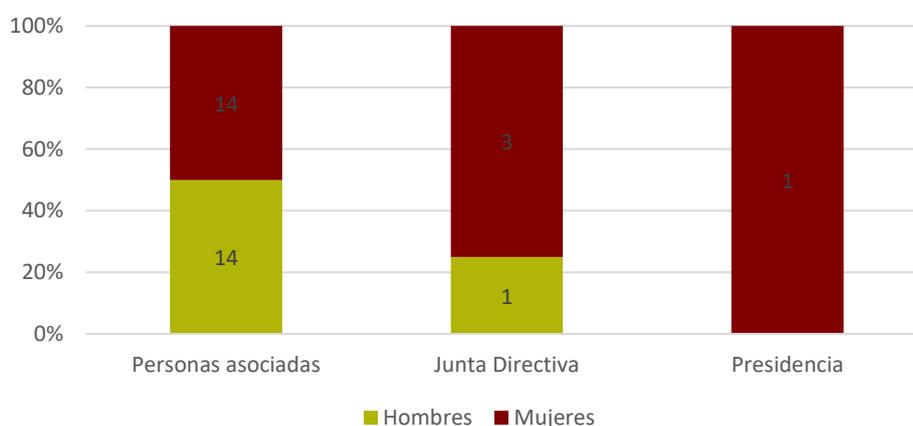
### Asociación de amas de casa



### c) Asociación de Comerciantes y PYMES de Albalat dels Sorells.

La asociación de Comerciantes y PYMES de Albalat del Sorells cuenta con un total de 29 personas afiliadas, según se ha declarado, que se distribuyen en 14 mujeres y 14 hombres. La información facilitada contiene un error o bien en la distribución por sexo o bien en la distribución total, pues esta distribución no suma el número total de personas asociadas que se ha declarado; cabe la posibilidad que se haya excluido la presidencia en el traslado de los datos. Por otra parte, la junta directiva está formada por 4 personas, siendo tres de ellas mujeres. La asociación también está presidida por una mujer.

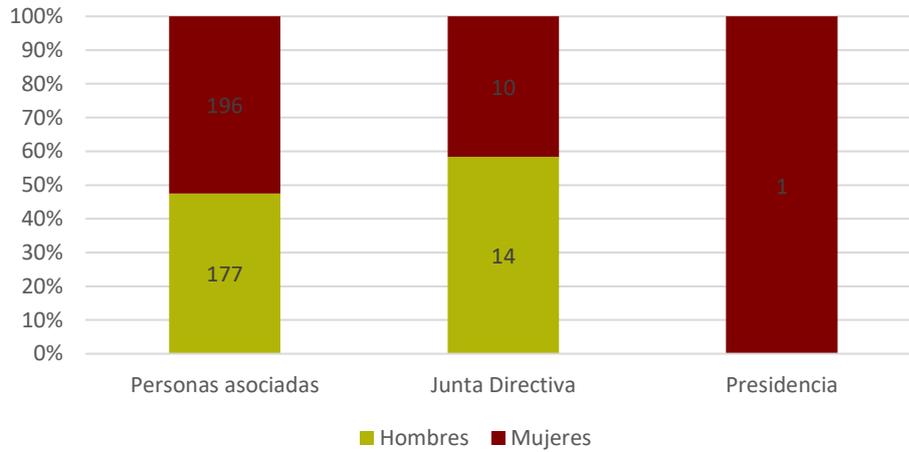
Asociación de comerciales y pymes Albalat dels Sorells



### d) Asociación Falla Els Albatans

El objetivo principal de la organización es la unión de las personas del vecindario del municipio, con una triple función: principalmente tiene un objetivo cultural de mantenimiento de las tradiciones valencianas, sirve de instrumento de cohesión social y como tercer objetivo hay que destacar su carácter lúdico. La falla Els Albatans cuenta con 373 personas socias. 196 son mujeres y 177 son hombres, lo que muestra una participación equilibrada dentro de la asociación. La junta directiva, por su parte, contiene un porcentaje ligeramente superior de hombres, pues se compone de 10 mujeres y 14 hombres. La presidencia, sin embargo, la ostenta una mujer.

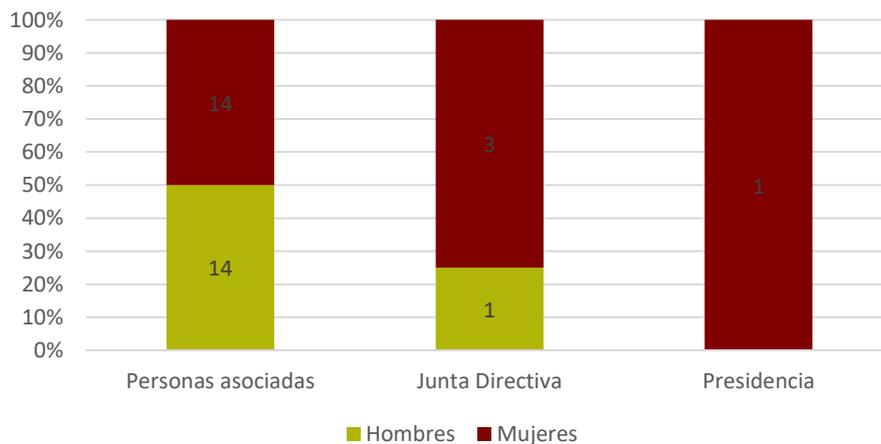
### Falla Els Albalatans



### e) Asociación Sociocultural Falla dels Sorells

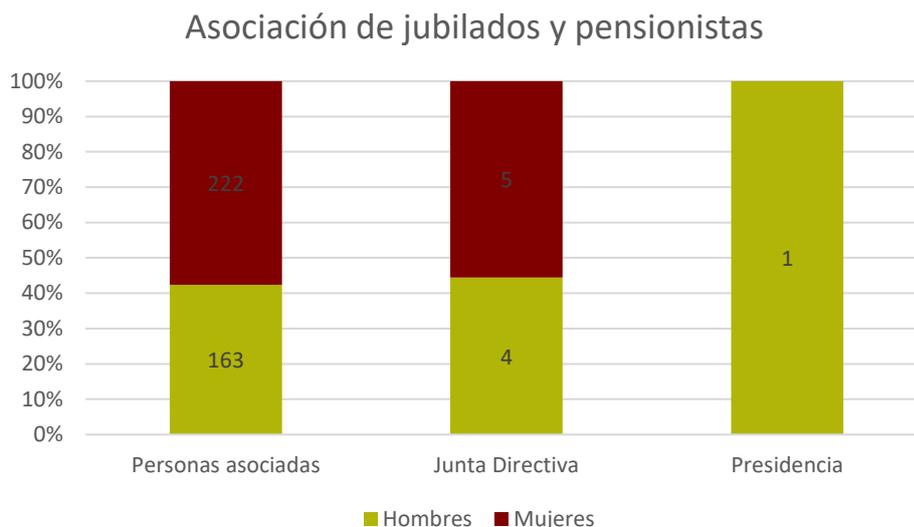
El objetivo principal de la Asociación Falla dels Sorells, según se ha declarado, es la promoción de la cultura valenciana. Respecto a la distribución de las personas asociadas, la asociación está formada por un total de 202 personas, 108 mujeres y 94 hombres, siendo ésta una participación muy equilibrada entre mujeres y hombres en la asociación. Por otra parte, la asociación está presidida por un hombre y la junta directiva está conformada por 27 personas, 13 de ellas son mujeres y los 14 restantes son hombres. Se mantiene, por tanto, una representación paritaria en la junta directiva.

### Asociación sociocultural Falla dels Sorells



## f) Asociación de Jubilados y pensionistas de Albalat dels Sorells.

El objetivo principal de la asociación es mejorar la calidad de vida de las socias y socios de la organización, fomentando la actividad tanto física como psíquica de las personas y promoviendo las relaciones personales previniendo con estas actuaciones situaciones de soledad entre las personas mayores.



La asociación cuenta con un total de 385 personas afiliadas. 222 de ellas son mujeres y 163 son hombres. Su presidente es un hombre y la Junta directiva está formada por 9 personas. De ellas, 5 son mujeres y 4 son hombres. Encontrando de nuevo, en la formación de la Junta directiva un porcentaje paritario.

Según la información proporcionada por la asociación, las actividades que en ella se realizan siempre tienen en cuenta la perspectiva de género y no se realiza ninguna acción que no respete la igualdad de género entre las personas integrantes.

Por último, la asociación de jubilados y pensionistas de Albalat del Sorells ha propuesto una serie de aportaciones para incorporar al Plan de Igualdad de Ciudadanía. Estas afectan a las áreas de educación, empleo, personas mayores y violencia de género, y se detallarán a continuación.

- a) Educación: educar y mentalizar desde la infancia en la igualdad de derechos.
- b) Empleo: igualdad de salarios en el desempeño del mismo trabajo.

- c) Personas mayores: fomentar, animar, proponer que las personas mayores que tienen nietos a su cargo se preocupen de mentalizarles, desde la infancia, que no debe haber discriminaciones por razones de género en ningún caso.
- d) Violencia de género: endurecimiento de las penas en los casos demostrados de violencia de género para que sirvan de freno en posteriores casos.

– *Recomendaciones para este eje*

---

Respecto a las recomendaciones en este eje, en primer lugar, se propone fomentar el asociacionismo y la realización de acciones con perspectiva de género en las organizaciones del municipio a través de formaciones y sensibilizaciones que combinen las temáticas de cada asociación con la igualdad.

Para llevar a cabo esta tarea con éxito, sería interesante proponer la creación de una figura de Igualdad en cada asociación para coordinar tanta las acciones de igualdad dentro de su asociación, como aquellas acciones que se pueden organizar en conjunto con el resto de las asociaciones. Esta figura se encargaría de que todas las actividades organizadas por las asociaciones no excluyan ni a hombres ni mujeres, que la cartelería se dirige a ambos sexos o que se promueven las actividades por igual entre mujeres y hombres.

De esta forma, se detectarían aquellas áreas en las que la participación por sexos no es igualitaria y de esta forma inferir un motivo de esta desigualdad y afrontarla mediante una serie de medidas directas explícitas que fomenten la participación femenina en aquellas áreas donde la presentación no es suficiente.

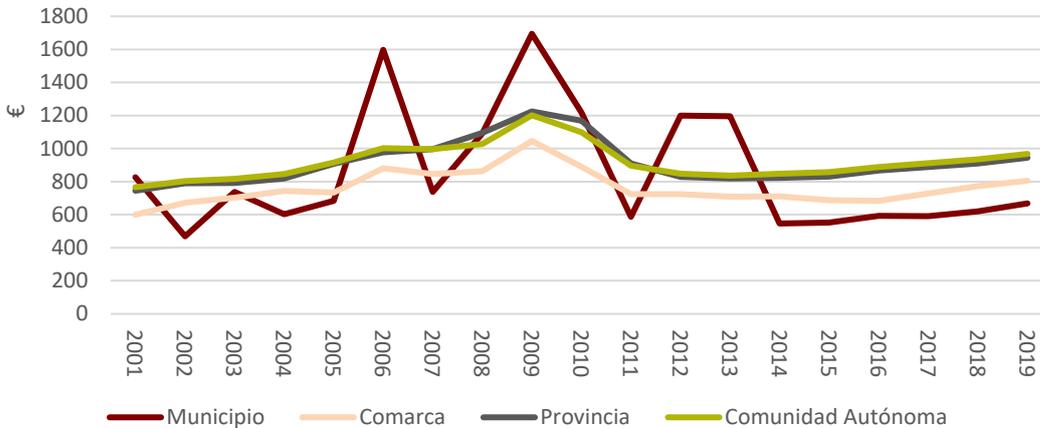
## 9. POLÍTICAS DE EMPLEO Y CONCILIACIÓN

a) Estudio cuantitativo

---

A continuación, se mostrarán distintos gráficos que tejen una imagen general sobre la población de Albalat dels Sorells en materia de empleo y Seguridad Social.

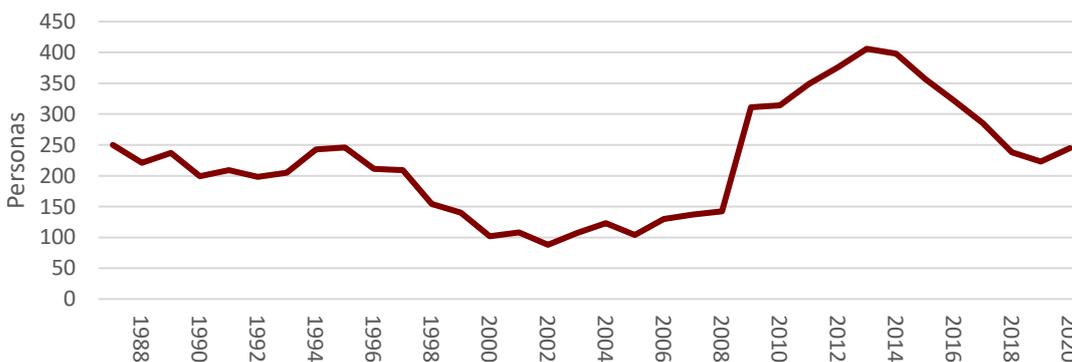
### Presupuesto medio por habitante



Fuente: Argos

En primer lugar, respecto al presupuesto medio por habitante, se ha establecido comparativa entre los datos del municipio respecto a los de la comarca, la provincia y la comunidad autónoma. Tal y como se puede observar, a lo largo del periodo Albalat ha sufrido variaciones significativas, llegando a su máximo en 2006 (1694€) y a su mínimo en 2002 (468€). A partir de 2014 el presupuesto medio se estabiliza y los últimos datos de 2019 establecen los 668€ como presupuesto medio por habitante.

### Paro registrado en el municipio

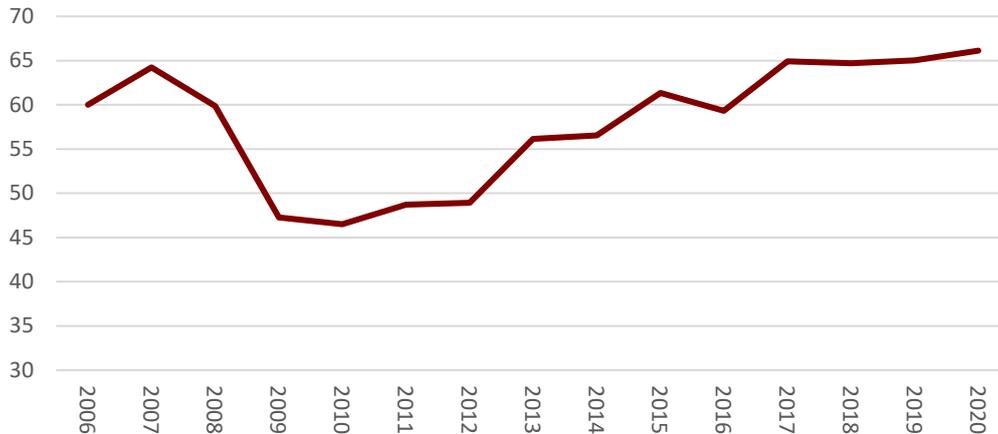


Fuente: Argos

En esta gráfica se observa el paro registrado en el municipio en números absolutos. En el año 2002 se registró en Albalat dels Sorells el número de personas en paro más bajo de todo el periodo: únicamente 88. Contrariamente, el punto máximo llega en el año 2013 con un total de 406 personas.



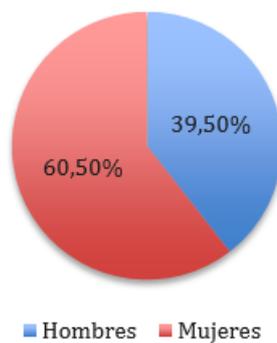
### Paro registrado en mujeres (%)



*Fuente: Argos*

En cuanto a la tasa de paro de las mujeres, cabe destacar que lleva en aumento desde el año 2012, produciéndose cierta estabilización desde el año 2017. Actualmente el paro registrado en mujeres se sitúa en un 66,12% (data de enero de 2020), un valor especialmente alto. Sin embargo, no ha sido posible compararla con el paro registrado en varones. Un dato que puede ser revelador en este sentido es la estadística del Plan de Cohesión Social Mancomunitat de l'Horta Nord (2019-2023) sobre el desempleo distribuido por sexos en la mancomunidad en el año 2017. Como se puede observar, las mujeres representan el 60% del paro en la Mancomunidad.

**Gráfico 1. Desempleo por Sexos 2017**





*Fuente: Plan Mancomunado de Inclusión y  
Cohesión Social Mancomunitat de l'Horta Nord (2019-2023)*

El análisis comparativo del empleo por municipios muestra la distribución del paro registrado en las localidades que conforman la Mancomunidad de l'Horta Nord. Así pues, tal y como se observa en la gráfica, en 2018 Albalat dels Sorells era el segundo municipio con la tasa más baja (9,43%), sólo por detrás de la Pobla dels Farnals (9,25%).

### b) Recomendaciones para este eje

En vista de los indicadores obtenidos con respecto del empleo en el municipio, se hace necesario, en primer lugar, conseguir los datos de paro desagregados por sexo, pues las fuentes de información cuantitativa consultadas no arrojan información sobre las diferencias entre las mujeres y los hombres en materia de empleo. De este modo, se recomienda conseguir y analizar esta información y diseñar, en su caso, medidas que fomenten la contratación de las mujeres, pues, en términos generales, son las que presentan mayores tasas de paro e inactividad.

Además, se recomienda desarrollar cursos en materia de conciliación laboral y familiar, pues no se ha obtenido información relativa a la planificación o implementación de ninguna acción formativa o informativa de estas características. En esta línea, se considera recomendable fomentar la concienciación de la ciudadanía del municipio en materia de corresponsabilidad. Esta

propuesta encaja con una de las líneas estratégicas del Plan de Inclusión y Cohesión Social de la Mancomunidad de l'Horta Nord, en las que se propone promover campañas de sensibilización y corresponsabilidad.

Se recomienda, por último, fomentar entre las empresas una cultura favorable al fomento de la contratación femenina, entre la empresa pública y las privadas del municipio, de manera que se incorporaren criterios de interseccionalidad teniendo en cuenta y en consideración especialmente a colectivos de mujeres que tienen especiales dificultades en su inserción laboral (con diversidad funcional, inmigrantes, mayores, con pocos recursos, monomarentales, víctimas de violencia de género, colectivo LGTBI, de otras culturas, etc.).

## 10. SALUD Y CALIDAD DE VIDA

Desde el área de salud y calidad de vida se han ejecutado acciones en colaboración con el Ayuntamiento para generar una visión no androcéntrica de la salud, la sexualidad y la calidad de vida, concretamente, acciones formativas dirigidas a Policía. Se ha respondido que el colectivo involucrado en el ámbito de la salud y la calidad de vida son los Servicios Sociales.

Por otra parte, se ha declarado que en el municipio hay participación en la difusión y/o apoyo de campañas de sensibilización y de prevención de la salud con perspectiva de género por otras Administraciones, concretamente, por parte de Sanidad, Servicios Sociales y Educación.

- **Recomendaciones para este eje**

Para este eje, se recomienda solicitar a la Generalitat sobre los usos de los servicios sanitarios en los centros de salud de Albalat dels Sorells segregados por sexo para poner a analizar el empleo de las usuarias de los servicios sanitarios, así como para poder evaluar si se produce una brecha de género en el sistema sanitario y en la atención a pacientes. En su caso, sería interesante formar al personal sanitario en materia de género y salud.

Se recomienda, además, realizar campañas y acciones dirigidas a la prevención y el cuidado de la salud por parte de las mujeres, tanto físicas como psicológicas. Además, sería deseable desarrollar acciones formativas de formación e información en hábitos de vida saludables y prevención de conductas de riesgo.

## 11. VIOLENCIA DE GÉNERO

### a) Recursos en materia de Violencia de Género

En este apartado se ha recogido información relativa a los recursos de que dispone el municipio para las mujeres víctimas de Violencia de Género. En primer lugar, se ha declarado que el municipio cuenta con ayudas económicas puntuales para mujeres que han sido víctimas. Además, el municipio cuenta con equipos de atención psicológico, social, legal y también con personal de los Servicios Sociales generales, según se ha declarado.

Respecto a la actuación sobre las hijas o hijos de mujeres víctimas de Violencia de Género, el municipio cuenta con equipos de atención psicológica, social y legal, del mismo modo que lo hace para mujeres víctimas. Además, se dispone de personal de Servicios Sociales y Programas Especiales, concretamente, refuerzo escolar y escuela para familias.

Albalat dels Sorells no cuenta con un equipo específico de atención a la mujer, sin embargo, esta función se realiza, según se ha declarado, a través del Programa "Albalat Activo" y de Servicios Sociales. Por otra parte, el municipio cuenta con un servicio específico de intervención familiar, a través de la Mancomunitat de l'Horta Nord. Se dispone de una psicóloga y dos educadoras sociales. En último lugar, existe un programa integral que presta atención a menores, pero este no es específico para menores que se encuentran a cargo de mujeres víctimas de violencia de género.

### b) Semana contra la Violencia de Género

#### i. Edición de 2018

Con motivo de la semana del 25 de noviembre, en 2018 el Ayuntamiento de Albalat dels Sorells celebró la Cuarta Edición de la Semana contra la Violencia de Género, del 19 al 23 de noviembre. Así pues, la organización planteó los siguientes objetivos a conseguir:

- a) Sensibilización con perspectiva de género, como herramienta de prevención, para toda la sociedad.
- b) Formación obligatoria específica en género a las y los trabajadores públicos y promoción de formación en el resto de profesionales que intervienen en la atención integral a las mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijos e hijas.



- c) Fomentar y reforzar el tejido social y comunitario preventivo.
- d) Promover la coeducación, convivencia y gestión de las emociones desde edades prematuras, así como las habilidades sociales, de comunicación y resolución de conflictos para el equilibrio entre las esferas públicas y privadas, reproductivas y productivas, y la razón y las emociones.
- e) Generar nuevas formas de relacionarse personal, social, política y laboralmente más igualitarias, saludables.
- f) Promover los valores de las nuevas masculinidades para generar nuevos referentes de hombres y la reeducación y reinserción de los agresores machistas.
- g) Garantizar la corresponsabilidad y la reorganización justa de los usos del tiempo.
- h) Generar un relato compartido de lucha contra la violencia de género y machista, sin la doble revictimización de las mujeres, la confrontación política y social con los agresores machistas y la socialización del conflicto.
- i) Condena y rechazo institucional ante cualquier caso de violencia de género y machista.
- j) Deconstruir los roles de género tradicional y estereotipado perpetuado a través de los medios de comunicación, publicidad y cultura.
- k) La Administración blindará los recursos materiales, personales y económicos y garantizará el aumento de la dotación presupuestaria necesaria para poder desarrollar e implementar los objetivos anteriores.



**Amb tu avancem contra la violència a les Dones!!  
Del 19 al 23 de novembre 2018  
Albalat dels Sorells**



<b>19 DILLUNS</b> 17:00h Centre Cívic	<b>VESPRADA COEDUCATIVA:</b> "EM VULL DESPRÉS EXISTISC" Activitat coeducativa dirigida a xiquets i famílies amb Fran, Amparo i Lorena "BALLEM JUNTS PER LA IGUALTAT I BERENAR" Amb Encarna i Fran.
<b>20 DIMARTS</b> 18:00h Centre Cívic	<b>XARRADA:</b> "POTS PARAR LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE" Intervindran: Olga Ortiz Martínez, Advocada especialista en Violència de Gènere Àngela Valiés Marrón, Treballadora Social Yolanda Sánchez Herrero, Regidora de Serveis Socials i Igualtat
<b>21 DIMECRES</b> 18:00h Centre Cívic	<b>ACTIVITAT COLLECTIVA:</b> "DI NO, PERQUE TOTES LES DONES TENIM NOM" Activitat realitzada en contra de la violència de gènere, pels tallers de Serveis Socials amb col·laboració d'altres associacions. Amb Susi, José, Encarna i Fran. "BALL IGUALITARI" Dirigit a tota la població i edats.
<b>22 DIJOUS</b> 11:00h Centre Cívic	<b>PRÀCTICA DE MINDFULNESS</b> "CONVERTEIX-TE EN LA TEUA MILLOR AMIGA" Amb Antonia Fajardo. Dirigit a totes les dones de Albalat
<b>23 DIVENDRES</b> 13:30h Ajuntament	<b>CONCENTRACIÓ I LECTURA DEL MANIFEST EN CONTRA DE LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE</b>

**EXPOSICIÓ:** "L'ESTACIONS DELS VALORS I DEL TREN DELS BONS TRACTES"  
Realitzat amb la col·laboració del alumnat i mestres del CEIP "EL CASTELL"  
**MURAL:** Amb la col·laboració d'Entitats, Comerços i Associacions d'Albalat dels Sorells



Programación semana del 25N. Fuente: Ayuntamiento de Albalat dels Sorells

Se detallarán, a continuación, las actividades que se desarrollaron a lo largo de la semana:

**a) Campaña de Sensibilización. Construcción de "Las Estaciones de los Valores"**

Esta actividad se llevó a cabo con el objetivo de potenciar los buenos tratos como herramienta para establecer relaciones de amor y de amistad igualitarias, sin abusos ni maltratos y de educar a los niños y niñas y jóvenes de Albalat dels Sorells en los valores de igualdad, respeto, tolerancia, solidaridad, aceptación y dignidad. La actividad se desarrolló con el apoyo y colaboración del alumnado y profesorado del CEIP El Castell y consistió en construir tres estaciones: la estación del respeto, la del amor y la del compañerismo, a modo de mural, en la que el alumnado escribió mensajes sobre la importancia de cada uno de los valores, dibujó, pintó, etc.

**b) Mural: "Contigo avanzamos contra la Violencia a las Mujeres"**

Mural pintado en frente del CEP realizado por el pintor local Ximo López, con la colaboración de las entidades y comercios de la población.

**c) Actividad coeducativa: "Me quiero luego existo" y "Merienda y bailemos juntos por la igualdad"**

El alumnado dibujo un autorretrato en un mural con material reciclado y con mensajes alrededor. Se exhibieron ante el resto de los compañeros y compañeras y se expusieron en el Centro Cívico y Social. Al terminar la actividad coeducativa, el alumnado disfrutó de una merienda y baile por la igualdad. Según se ha indicado, los objetivos principales de la sesión fueron los siguientes:

- Fomentar la autoestima y el autoconocimiento de niñas y niños.
- Crear espacio compartidos en los que el alumnado pueda expresar sus emociones y opiniones desde la libertad y el disfrute.
- Tener en cuenta opiniones, críticas y sentimientos del alumnado en torno a la percepción que tienen de sí mismas y de sí mismos.



*Fotografías de la actividad. Fuente: Ayuntamiento de Albalat dels Sorells*

**d) Charla: "Puedes para la Violencia de Género"**

Charla informativa dirigida a la población en general y en especial a las víctimas de Violencia de Género de sus derechos, métodos y procedimientos jurídicos para su protección y de las ayudas sociales públicas. Se informó, además, de la situación del municipio en materia de Violencia de Género.

**e) Actividad colectiva: "Di no, porque todas las mujeres tenemos nombre"**

Actividad de autorretrato en una cartulina, en la que las personas participantes debían plasmar un autorretrato con un mensaje contra la desigualdad de género. Posteriormente, los trabajos se expusieron en el Centro Cívico y Social y también se hizo una merienda y baile. La participación en este acto fue igualitaria e intergeneracional, según se ha recogido.



*Fotografías de la actividad. Fuente: Ayuntamiento de Albalat dels Sorells*



**f) Mindfulness: "Conviértete en tu mejor amiga"**

Desarrollo de una sesión de mindfulness en la que participaron una gran cantidad de mujeres de Albalat dels Sorells.



Fotografía de la actividad. Fuente: Ayuntamiento de Albalat dels Sorells

**g) Concentración y lectura del manifiesto**

Actividad con la que se concluyó la semana del 25N que consistió en una concentración y lectura del manifiesto contra la Violencia de Género en la puerta del Ayuntamiento del municipio.





*Fotografías de la actividad. Fuente: Ayuntamiento de Albalat dels Sorells*

## ii. Edición 2019

Con motivo del día internacional contra la Violencia de Género, el Ayuntamiento de Albalat presentó su programa de actividades para la 5ª edición con su lema *“Somos igualdad: Albalat dels Sorells unida contra la Violencia de Género”* a cargo de la Regiduría de Servicios Sociales. Las jornadas transcurrieron entre los días 14 y 26 de noviembre y contó con la siguiente programación:

1. Charla sobre el papel de las familias en la prevención de la Violencia de Género.
2. Jornada de formación en materia de prevención, detección y eliminación del acoso sexual y por razón de sexo en la plantilla del Ayuntamiento.
3. Taller coeducativo para el CEIP el Castell para el Alumnado de Primaria: *De l'Escola a Casa*.
4. Taller formativo para el profesorado: La Coeducación como estrategia para la prevención de la Violencia de Género.
5. Formación de la Comisión del Plan de Igualdad de Ciudadanía.
6. Taller de Biodanza a través del Mindfulness.
7. Entrega de premios del concurso de relatos cortos: *“Somos iguales: todos contra la violencia de género”*.
8. Presentación del libro: *“Contes clàssics per a xiquetes de hui”*.

9. Campaña de sensibilización. “Som igualtat”: pintura, decoración, ilustración de un abanico a favor de la igualdad y contra la violencia de género.
10. Concurso de relatos cortos con el lema: “Som igualtat: tots contra la Violència de Gènere”.



Cartel de la programación de la semana del 25N

Fuente: Ayuntamiento de Albalat dels Sorells

### c) Campaña “Hagamos la Noche Violeta”

El 20 de septiembre se puso en marcha la campaña “Hagamos la Noche Violeta”, en la que el Ayuntamiento de Albalat dels Sorells se sumó a la Emergencia Feminista contra la Violencia de Género. Así pues, se trató de una concentración nocturna en la puerta del Centro Cívico y Social y en la lectura de un manifiesto.





**20S. Concentraci3n Nocturna**  
LA NIT SERA VIOLETA

Porta del Centre Civic i Social  
Albalat dels Sorells  
20 de setembre  
a les 20:30 hores

**20S  
EMERGENCIA  
FEMINISTA**

Convoquem a tota la ciutadania a dir PROU!!!  
Donem suport per les filles, per les netes, per les que estan patint la viol3ncia, per les que l'han patit, perqu3 mal cap dona ho haja de patir. Cap assassinada.  
Anirem amb llums morades i samarretes morades o negres.  
On es far3 lectura del manifest.



*Cartel del evento. Fuente: Ayuntamiento de Albalat*

#### d) Recomendaciones

En primer lugar, se recomienda continuar en la l3nea de lo trabajado en el municipio en materia de Violencia de G3nero: mantener los compromisos e iniciativas que se han llevado a cabo en los 3ltimos a3os. Se recomienda, adem3s, garantizar que las personas que forman parte de los Puntos Violeta cuenten con formaci3n espec3fica en materia de Violencia de G3nero.

Es recomendable difundir adecuadamente la informaci3n en materia de Violencia de G3nero a toda la ciudadan3a, haciendo accesible y difundiendo su uso desde la web municipal y redes sociales. Adem3s, ser3 conveniente repartir folletos informativos a trav3s de los comercios del

municipio, también en colegios y asociaciones. Se recomienda, además, dotar al municipio de un equipo específico para el tratamiento específico de mujeres víctimas de Violencia de Género.

Se recomienda, por otra parte, el uso del lenguaje inclusivo, pues se han detectado usos del masculino genérico en frases como “Bailemos juntos por la igualdad” o el uso reiterado de “los alumnos”, pudiendo ser sustituido, por ejemplo, por el concepto de alumnado.

## VIII. ANÁLISIS DAFO

---

### FORTALEZAS

---

En primer lugar, respecto a las fortalezas que presenta el municipio de Albalat dels Sorells, estas se hallan en la sociedad civil, en el área de Igualdad del Ayuntamiento y en su compromiso político para llevar a cabo las acciones planteadas en el I Plan de Igualdad de Recursos Humanos, que lleva tres años implementándose, y en este I Plan de Igualdad de Ciudadanía. Cabe destacar, además, el Plan de Inclusión y Cohesión Social del que dispone l’Horta Nord desde el año 2019 y que se implementará hasta 2023.

Por otra parte, se han realizado numerosas actividades en materia de igualdad de oportunidades y también de Violencia de Género, a destacar la 1ª Jornada Comarcal de Igualtat, la 4ª Edición de la Setmana de la Dona y las Ediciones Celebradas en el marco de la semana del Día Internacional Contra la Violencia de Género.

---

### DEBILIDADES

---

Por lo que respecta a sus debilidades, el municipio presenta distintos ejes a mejorar. Como objetivo, se pretende tener en cuenta los puntos débiles planteados y emplear los mecanismos disponibles para superarlos.

Se considera como debilidad principal la carencia de información relevante en el diagnóstico en determinadas áreas como Deportes o Formación, pues se ha producido una baja participación

en la cumplimentación de algunos de los formularios para la obtención de información valiosa, lo que dificulta la redacción de este y, por tanto, la especificidad de las acciones.

---

## OPORTUNIDADES

---

El municipio de Albalat dels Sorells se encuentra en un contexto sociopolítico favorable hacia la sensibilización de su población a favor de la igualdad de oportunidades y la prevención de la violencia de género. Por lo tanto, es un momento adecuado para impulsar mecanismos a favor de aplicar la transversalidad de género en todo su tejido corporativo y social. Además, la legislación estatal y autonómica es favorable, así como el apoyo financiero a la promoción de la igualdad de mujeres y hombres desde diferentes organismos, para formación, investigación, sensibilización, etc.

La propia aplicación del I Plan de Igualdad de Recursos Humanos y la elaboración del I Plan de Igualdad de Ciudadanía se consideran oportunidades clave, ya que a través de su implementación se asegura paliar las debilidades presentadas.

---

## AMENAZAS

---

La baja tasa de natalidad y el crecimiento vegetativo observado requiere de intensificar las políticas activas de fomento de la igualdad en el empleo, que se deberían orientar hacia una adecuada respuesta en cuanto a políticas de conciliación y corresponsabilidad.

Por otro lado, la falta de recursos humanos que garanticen el correcto seguimiento de las estrategias trazadas, o la falta de especialización en materia de igualdad y Violencia de Género pueden suponer un obstáculo a la hora de cumplir con los mandamientos legales. Son asuntos que requieren de una reserva presupuestaria o dotación económica que permita poder plantear su ejecución en próximos 4 años.

## IX. PLAN DE IGUALDAD. OBJETIVOS Y ACCIONES

### 1. Estudio sociodemográfico

**Objetivo general:** Incorporar la perspectiva de género en los datos estadísticos municipales, de manera que se pueda analizar la brecha de género según los ejes temáticos y se propongan soluciones consecuentes en la materia.

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
1.	1	Elaborar una Ordenanza Municipal que exija a las áreas del Ayuntamiento de Albalat dels Sorells que desagreguen los datos por sexo.
<b>Periodicidad</b>		Puntual.
<b>Responsabilidad</b>		Alcaldía y Recursos Humanos.
<b>Verificaciones y/o indicadores</b>		Memoria de la elaboración de la Ordenanza.

**Objetivo específico:** Facilitar el acceso al banco de datos municipal a la ciudadanía, permitiendo el conocimiento demográfico de Albalat dels Sorells de manera accesible y transparente.

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
-----------	-----------	-------------

2.	2	Los datos estadísticos relativos a la realidad sociodemográfica del municipio deberán estar actualizados y desagregados, al menos, por sexo, edad y nacionalidad. Además, se publicarán en la página web municipal y se actualizarán anualmente.
<b>Periodicidad</b>		Permanente.
<b>Responsabilidad</b>		Comunicación e Igualdad.
<b>Verificaciones y/o indicadores</b>		Enlace a la web oficial en el que estén publicados los datos sociodemográficos.

Objetivo específico: Desarrollo de un informe de necesidades de la población en materia de conciliación.

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
3.	4	Elaboración de un informe que analice en profundidad las necesidades de la población de Albalat dels Sorells, concernientes a todos los rangos de edades de la población, y atendiendo fundamentalmente a las necesidades de cuidados y de conciliación. En función de los resultados de dicho estudio, se podrán incorporar nuevas medidas que se estimen oportunas en el diseño de las políticas públicas de igualdad que se dirijan a dar una respuesta a las necesidades detectadas.
<b>Periodicidad</b>		Puntual.
<b>Responsabilidad</b>		Igualdad.
<b>Verificaciones y/o indicadores</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseño de la encuesta o proceso participativo mediante el cual se vaya a recabar la información.</li> <li>- Informe de resultados y conclusiones obtenidas.</li> </ul>

## 2. Gestión Municipal

**Objetivo general:** Incorporar la transversalidad de la igualdad y la perspectiva de género a las políticas públicas del Ayuntamiento de Albalat dels Sorells en todas sus áreas, y conseguir dar respuesta a las demandas y necesidades ciudadanas de manera justa y equitativa, atendiendo a las mismas de manera inclusiva, proactiva y sostenible.

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
4.	1	Tras la publicación del presente PIO de Ciudadanía, se procederá a la realización de un acto de presentación pública ante la ciudadanía y los colectivos del municipio. Se intentará que la presentación tenga repercusión mediática al máximo nivel.
<b>Periodicidad</b>		Puntual.
<b>Responsabilidad</b>		Alcaldía.
<b>Verificaciones y/o indicadores</b>		Nota de prensa y fecha de realización del acto.

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
5.	2-4	Incorporar como criterio de valoración para la concesión de subvenciones en proyectos culturales, juveniles, deportivos, sociales, etc., la perspectiva de género.
<b>Periodicidad</b>		Permanente.
<b>Responsabilidad</b>		Secretaría, Responsables de la redacción de las bases de las subvenciones e Igualdad.



<b>Verificaciones y/o indicadores</b>	Publicación de las bases para la concesión de ayudas y criterios en los que se incorpora la valoración de la perspectiva de género en los proyectos.
---------------------------------------	--

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
6.	1	Manifiestar públicamente la repulsa hacia los anuncios y la publicidad sobre prostitución en la vía pública en el ámbito competencial del Ayuntamiento.
<b>Periodicidad</b>		Permanente.
<b>Responsabilidad</b>		Secretaría e Igualdad.
<b>Verificaciones y/o indicadores</b>		Publicación de la prohibición.

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
7.	1	Visibilizar en documentos básicos de las áreas de especial relevancia del Ayuntamiento de Albalat dels Sorells el compromiso institucional con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y, en particular, con la transversalidad de género, mediante un icono que garantice que el documento ha sido elaborado o revisado incorporando la transversalidad de género.
<b>Periodicidad</b>		Permanente.
<b>Responsabilidad</b>		Comunicación e Igualdad.
<b>Verificaciones y/o indicadores</b>		Nº de documentos, normativa y Planes Departamentales que han incluido el compromiso institucional con la igualdad y la transversalidad de género.



ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
8.	1	<p>Generar en la Web de Municipal de Albalat dels Sorells una sección específica sobre transversalidad de género, que aloje documentación común como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Herramientas y Protocolos diseñados de manera conjunta para la aplicación de la perspectiva de género.</li> <li>- Difusión de noticias, actos, o formación en género que afecte al proyecto global.</li> </ul>
<b>Periodicidad</b>		Permanente.
<b>Responsabilidad</b>		Igualdad, Informática y Comunicación.
<b>Verificaciones y/o indicadores</b>		URL y contenidos de la Web o de la extensión que se genere.

Objetivo específico: Promover el uso inclusivo del lenguaje en la organización, tanto a nivel externo como interno.

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
9.	3	<p>Realizar sesiones para promover la comunicación inclusiva, de modo que se utilice un lenguaje en el que las mujeres y los hombres se sientan incluidos y reconocidos, unas imágenes diversas que fomenten la deconstrucción de los roles y unos canales adecuados para toda la ciudadanía, dirigida a las personas responsables de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Los medios de comunicación (Web y Redes Sociales).</li> <li>- Diseñar campañas en todas las áreas (Igualdad, Cultura, Educación, etc).</li> </ul>

<b>Periodicidad</b>	Permanente.
<b>Responsabilidad</b>	Igualdad y Comunicación.
<b>Verificaciones y/o indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programa con los contenidos de la formación.</li> <li>- Datos de participación desagregados por sexos.</li> </ul>

<b>ACCIÓN Nº</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
10.	4	<p>Realizar una revisión minuciosa de la documentación interna y externa emitida por Albalat dels Sorells y adecuarla a un lenguaje inclusivo desde el punto de vista del enfoque de género, haciendo hincapié en el uso de imágenes no sexistas. Deberían ser analizados, al menos, los siguientes recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La página web, haciendo hincapié en texto e imagen.</li> <li>- Las redes sociales.</li> <li>- Los medios que se considere pertinentes.</li> </ul>
<b>Periodicidad</b>		Permanente.
<b>Responsabilidad</b>		Igualdad y Comunicación.
<b>Verificaciones y/o indicadores</b>		Informe con la documentación revisada y, en su caso, las modificaciones que se hayan realizado.

Objetivo específico: Promover la sensibilización en igualdad en materia de presupuestos con enfoque de género.

<b>ACCIÓN Nº</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
11.	3	Formar al personal técnico y político en la incorporación de cláusulas sociales en un primer momento, y en la



	realización de presupuestos con enfoque de género en un momento posterior, y una vez hayan recibido la formación, se avanzará hacia la implicación de la ciudadanía en este aspecto. Para ello, se realizarán acciones de sensibilización.
<b>Periodicidad</b>	Permanente.
<b>Responsabilidad</b>	Comisión de Igualdad.
<b>Verificaciones y/o indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incorporación de informes de impacto de género en los presupuestos municipales.</li> <li>- Enfoque de género producido.</li> </ul>

### 3. Cultura y Ocio

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

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
12.	4	Sensibilizar al personal responsable del área de cultura y ocio para garantizar que las actividades que se realizan en esta materia cuentan con perspectiva de género.
<b>Periodicidad</b>		Puntual.
<b>Responsabilidad</b>		Igualdad y Cultura.
<b>Verificaciones y/o indicadores</b>		Nº de personas participantes desagregado por sexo.

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
13.	4	Adquirir compromisos en materia de igualdad cultural mediante las diferentes campañas que promueven asociaciones que trabajan por la igualdad en la cultura (como Clásicas y Modernas), a través de la utilización de los recursos puestos a disposición, (como por ejemplo el Proyecto Bibliotecas en Igualdad, Temporadas en Igualdad) y dar difusión y/o apoyar aquellas creaciones artísticas o culturales que se realicen con la finalidad de promover la igualdad de cualquier organización, plataforma o asociación que con tal fin se establezca.
<b>Periodicidad</b>		Permanente.
<b>Responsabilidad</b>		Cultura e Igualdad.
<b>Verificaciones y/o indicadores</b>		Nº de proyectos, compromisos, manifiestos y de programas culturales/Películas/Obras de teatro/Conciertos puestos en marcha a partir de las alianzas creadas.

Objetivo específico: Promover la colaboración de los distintos colectivos del municipio y también de la Mancomunidad a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
14.	2- 4	Continuar en la línea de lo trabajado en las fechas del 8 de marzo y del 25 de noviembre en la programación y hacer más participes en los actos a los colectivos, mediante la aportación de una iniciativa por parte de cada uno de ellos.
<b>Periodicidad</b>		Permanente.

<b>Responsabilidad</b>	Igualdad y Cultura.
<b>Verificaciones y/o indicadores</b>	Evidencia de los actos conmemorativos y aportaciones de los colectivos para estos.

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

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
15.	1-4	Continuar en la línea de lo trabajado por el día de las escritoras. El día 14 de octubre se realizará un acto en la Biblioteca Municipal en el que se invitará a familias, asociaciones y ciudadanía en general, en el que se leerán fragmentos u obras de escritoras.
<b>Periodicidad</b>		Periódica (cada 14 de octubre).
<b>Responsabilidad</b>		Igualdad y Cultura.
<b>Verificaciones y/o indicadores</b>		Evidencias fotográficas de la realización del acto.

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
16.	2-4	Organizar un concurso anual estableciendo como tema central el valor de alguna mujeres o mujeres relevantes en el territorio, previa constitución de un jurado paritario y que cumpla los requisitos ordinarios para este tipo de evento.
<b>Periodicidad</b>		Periódico (Anual).
<b>Responsabilidad</b>		Igualdad y Cultura.
<b>Verificaciones y/o indicadores</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Constitución del jurado.</li> <li>- Publicación de las bases del concurso.</li> </ul>

	- Fotografías del acto de entrega del premio.
--	---

## 4. Deportes

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

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
17.	4	Realizar jornadas sobre deporte y género, dirigidas al personal responsable del área de deporte y a los clubs y asociaciones deportivas, para garantizar que las actividades que se realizan en esta materia cuentan con perspectiva de género.
<b>Periodicidad</b>		Puntual.
<b>Responsabilidad</b>		Igualdad y Cultura.
<b>Verificaciones y/o indicadores</b>		Nº de personas participantes desagregado por sexo.

**Objetivo específico:** Visibilizar a las mujeres en el deporte y fomentar la participación de la práctica deportiva entre las mujeres.

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
18.	3	Visibilizar y poner en valor las figuras de las mujeres que han conseguido grandes logros en el mundo del deporte, priorizando el provincial y comarcal mediante encuentros, conferencias y seminarios.
<b>Periodicidad</b>		Puntual.

<b>Responsabilidad</b>	Igualdad y Deporte.
<b>Verificaciones y/o indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de Jornadas y conferencias realizadas.</li> <li>- Nº de personas participantes desagregado por sexo.</li> <li>- Nº de colectivos implicados.</li> </ul>

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
19.	3	Realizar campañas para incentivar la participación deportiva entre la ciudadanía en general y la juventud en particular. La cartelería y el lenguaje que se utilice para promocionar la práctica deportiva no contendrá sesgos de género <sup>1</sup> .
<b>Periodicidad</b>		Permanente.
<b>Responsabilidad</b>		Igualdad, Comunicación y Deporte.
<b>Verificaciones y/o indicadores</b>		Evidencia de la realización de la campaña.

## 5. Educación

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

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
-----------	-----------	-------------

<sup>1</sup> Esto se garantizará mediante la formación que se impartirá en materia de comunicación con perspectiva de género.



20.	1	Elaboración de una guía de actividades que contenga talleres y juegos para infantil y primaria, sobre conciliación y coeducación, que se puedan llevar a cabo desde casa y/o desde las aulas. Se difundirá a las familias y entre el profesorado.
<b>Periodicidad</b>		Puntual.
<b>Responsabilidad</b>		Igualdad y Educación.
<b>Verificaciones y/o indicadores</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración de la guía.</li> <li>- Evidencia de la difusión.</li> </ul>

Objetivo específico: Garantizar la formación específica en igualdad en todos los niveles de la educación y en toda la comunidad educativa (profesorado, alumnado y familias).

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
21.	1	Realizar una memoria en la que se recopilen todas las acciones en materia de coeducación impartidas hasta la fecha, así como a quién iba dirigida (profesorado, alumnado y cursos y/o familias), incluyendo, además, los aspectos a resaltar y las necesidades detectadas.
<b>Periodicidad</b>		Puntual.
<b>Responsabilidad</b>		Igualdad y Educación.
<b>Verificaciones y/o indicadores</b>		Elaboración del informe.

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
22.	2	A partir de la memoria que se ha elaborado con las actuaciones ya realizadas en materia de coeducación y las personas a las que han ido dirigidas, se

	programarán talleres de coeducación para toda la comunidad educativa: profesorado, personal no docente, alumnado y familias.
<b>Periodicidad</b>	Permanente.
<b>Responsabilidad</b>	Igualdad y Educación.
<b>Verificaciones y/o indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de formaciones/talleres de coeducación.</li> <li>- Número de personas beneficiarias desagregado por sexo y colectivo al que se dirige (profesorado, alumnado y/o familias).</li> </ul>

## 6. Formación

**Objetivo general:** Sensibilizar en igualdad de género a la ciudadanía de Albalat dels Sorells, teniendo en cuenta las particularidades que atiende la ciudadanía que reciba la formación.

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
23.	3	Diseñar Jornadas dirigidas a las empresas y comercios, sobre igualdad entre mujeres y hombres.
<b>Periodicidad</b>		Puntual.
<b>Responsabilidad</b>		Igualdad.
<b>Verificaciones y/o indicadores</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de empresas y asociaciones implicadas en la formación.</li> <li>- Ficha técnica de los contenidos.</li> </ul>

	- Informe de satisfacción donde aparezcan las personas beneficiarias desagregado por sexo.
--	--

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
24.	4	Promover la alfabetización digital de las mujeres mediante la realización de cursos con enfoque hacia el empoderamiento.
<b>Periodicidad</b>		Puntual.
<b>Responsabilidad</b>		Igualdad y Ocupación.
<b>Verificaciones y/o indicadores</b>		Evidencia de la realización de la acción.

Objetivo específico: Profundizar en las necesidades formativas de la población de Albalat dels Sorells.

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
25.	1	Emplear las redes sociales del Ayuntamiento para emprender un proceso participativo mediante el cual se den a conocer las distintas necesidades formativas de la población de Albalat dels Sorells. Elaborar un informe y, en caso de viabilidad, proceder a la ejecución de las que resulten oportunas.
<b>Periodicidad</b>		Puntual.
<b>Responsabilidad</b>		Igualdad y Comunicación.
<b>Verificaciones y/o indicadores</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evidencia de la realización de la consulta.</li> <li>- Informe con los resultados de la consulta.</li> </ul>

## 7. Ordenación del territorio

**Objetivo específico:** Regular formalmente la incorporación de la perspectiva de género para garantizar que no existan sesgos de ningún tipo en el urbanismo en Albalat dels Sorells.

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
26.	4	Convocar una paseada por la localidad, con el objetivo de realizar una consulta de participación ciudadana preguntando a las personas asistentes si existe alguna zona o recorrido que eviten por ser especialmente incómoda (ausencia de bancos y zonas sombreadas, fuentes públicas, etc..) o peligrosa (debido al asfalto, falta de iluminación, tamaño de las aceras...), así como sobre las propuestas que consideren.
<b>Periodicidad</b>		Puntual.
<b>Responsabilidad</b>		Igualdad y Urbanismo.
<b>Verificaciones y/o indicadores</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informe con los resultados del proceso participativo y acciones que se vayan a llevar a cabo, en su caso.</li> <li>- Informe desagregado por sexo de las personas participantes.</li> </ul>

**Objetivo específico:** Realizar un análisis territorial de las necesidades que tiene la ciudadanía en materia de servicios públicos y urbanismo, en general.

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
27.	1	Realizar una encuesta a la ciudadanía para conocer las necesidades en materia de urbanismo (aceras más anchas, puntos negros del municipio...). Se diseñarán, en su caso, las acciones pertinentes.

<b>Periodicidad</b>	Puntual.
<b>Responsabilidad</b>	Igualdad y Urbanismo.
<b>Verificaciones y/o indicadores</b>	Informe con los resultados de la encuesta.

Objetivo específico: Conseguir una mayor visibilización de mujeres en la vía pública.

<b>ACCIÓN Nº</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
28.	2	Realizar un estudio sobre los nombres de las calles y las plazas de Albalat dels Sorells con enfoque de género: nombre, sexo en su caso, ámbito del que proviene y categoría de la calle o plaza.  En su caso, se revisarán los nombres de las calles y plazas en función de los resultados que arroje el estudio anterior.
<b>Periodicidad</b>		Puntual.
<b>Responsabilidad</b>		Igualdad e Urbanismo.
<b>Verificaciones y/o indicadores</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Base de datos con el nombre de las calles y plazas que recoja la información arriba mencionada.</li> <li>- Cambio de nombre de calles y plazas, en caso de que se hayan producido.</li> </ul>

<b>ACCIÓN Nº</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
29.	2	Diseñar y pintar en la vía pública un mural de temática feminista, que represente, por ejemplo, la unidad de las mujeres (sororidad, visibilizar diversidad de mujeres, etc).

<b>Periodicidad</b>	Puntual.
<b>Responsabilidad</b>	Igualdad e Urbanismo.
<b>Verificaciones y/o indicadores</b>	Evidencia fotográfica de la realización del mural.

## 8. Organizaciones para el Plan de Igualdad Municipal

**Objetivo general:** Promover la realización de acciones con perspectiva de género entre las asociaciones del municipio y garantizar que no existan sesgos de ningún tipo. Lograr, además, un compromiso real de las asociaciones y hacerlas partícipes de las actividades realizadas por el Ayuntamiento de Albalat dels Sorells.

**Objetivo específico:** Creación de una figura de igualdad en cada asociación que permita la coordinación de actividades en este ámbito dentro de la misma pero también con el resto de las asociaciones.

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
30.	2	Designar en las Asociaciones, Colectivos, Deportes, Ocio, etc una figura de Delegación de igualdad. Anualmente se realizará un informe sobre la implantación y los resultados que se obtengan con la creación de la figura.
<b>Periodicidad</b>		Permanente.
<b>Responsabilidad</b>		Igualdad, Cultura y Deportes.
<b>Verificaciones y/o indicadores</b>		– Delegados y Delegadas por colectivo y año de creación.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Informe anual de cada una de las personas designadas.</li> </ul>
--	---

Objetivo específico: Garantizar que las actividades se realizan con perspectiva de género, fomenten la participación femenina, que la cartelería y el lenguaje utilizado en la asociación no es sexista, etc.

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
31.	3	Diseñar un Plan de Jornadas dirigidas a todo el tejido asociativo sobre cómo incorporar la perspectiva de género en el diseño e implementación de sus actividades (sensibilización y formación).
<b>Periodicidad</b>		Puntual.
<b>Responsabilidad</b>		Igualdad.
<b>Verificaciones y/o indicadores</b>		Fecha de realización, contenidos, duración y número de personas participantes desagregadas por sexo.

Objetivo específico: Fomentar el asociacionismo en el municipio, fundamentalmente entre la gente joven, tratando de crear redes intergeneracionales, que favorezcan la cohesión social.

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
32.	4	Promover a través de redes sociales un proceso participativo entre la ciudadanía al objeto de generar un aumento del asociacionismo juvenil y del conocimiento de las asociaciones ya existentes.
<b>Periodicidad</b>		Puntual.
<b>Responsabilidad</b>		Igualdad y Cultura.

<b>Verificaciones y/o indicadores</b>	Evidencia del proceso participativo realizado y, en su caso, asociaciones juveniles creadas.
---------------------------------------	--

## 9. Políticas de empleo y conciliación

**Objetivo general:** Regular formalmente la incorporación de la perspectiva de género para garantizar que no existan sesgos de ningún tipo en las políticas de empleo y conciliación.

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
33.	1	Diseñar una guía de recursos en materia de conciliación y que incluya los derechos de conciliación que afectan a la ciudadanía. Se difundirán adecuadamente mediante una campaña dirigida a empresas, comercios, y haciéndola accesible a la ciudadanía a través de la web.
<b>Periodicidad</b>		Puntual.
<b>Responsabilidad</b>		Igualdad.
<b>Verificaciones y/o indicadores</b>		Enlace de donde se ha colgado la guía.

**Objetivo específico:** Sensibilizar en materia de conciliación y corresponsabilidad en la ciudadanía del municipio.

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
34.	2	Realizar campañas de sensibilización, promoviendo las líneas estratégicas del Plan de Inclusión y Cohesión Social de la Mancomunidad de l'Horta Nord, que se dirijan a toda la ciudadanía.

<b>Periodicidad</b>	Puntual.
<b>Responsabilidad</b>	Igualdad.
<b>Verificaciones y/o indicadores</b>	Evidencia de la realización de la campaña.

## 10. Salud y calidad de vida

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

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
35.	3	Realizar un encuentro profesional dirigido al personal que trabaja en el área de salud en materia de salud con visión no androcéntrica y hábitos de vida saludables.
<b>Periodicidad</b>		Puntual.
<b>Responsabilidad</b>		Igualdad y Sanidad.
<b>Verificaciones y/o indicadores</b>		Evidencias de la realización de la sensibilización y de la difusión de esta.

**Objetivo específico:** Realizar actos y jornadas para la superación progresiva de la visión androcéntrica de la salud.

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
-----------	-----------	-------------

36.	2	<p>Realizar acciones dirigidas a la población más joven y a los colectivos interesados, en colaboración con los centros de salud para:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Potenciar los hábitos de vida saludables y la educación afectivo-sexual.</li> <li>- Realizar talleres a favor de la vida saludable que fomenten la actividad física, el no consumo de drogas, la nutrición y la autoestima.</li> <li>- Difundir conocimientos sobre los métodos anticonceptivos masculinos y femeninos.</li> <li>- Promover la igualdad en cuanto a la responsabilidad sobre el embarazo, promocionando el conocimiento y disfrute de la sexualidad desde la seguridad y el respeto. Tratar temas de trastornos de alimentación relacionados con los estereotipos de belleza sobre todo en las niñas y adolescentes.</li> </ul>
<b>Periodicidad</b>		Puntual.
<b>Responsabilidad</b>		Igualdad y Sanidad.
<b>Verificaciones y/o indicadores</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de talleres impartidos.</li> <li>- Personas asistentes desagregadas por sexo y edad.</li> </ul>



## 11. Violencia de género

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

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
37.	1	Divulgar los recursos en materia de Violencia de Género que existen en el municipio y en la Mancomunidad.
<b>Periodicidad</b>		Permanente.
<b>Responsabilidad</b>		Igualdad y Comunicación.
<b>Verificaciones y/o indicadores</b>		Registro de las acciones divulgativas.

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
38.	2	Realizar campañas de sensibilización en las que se profundice sobre las causas de la violencia contra las mujeres, sus efectos y los modos de prevenirla, teniendo en cuenta criterios de interseccionalidad (diversidad funcional, inmigración, colectivo LGTBI, ...) y dirigiéndolas a las diferentes edades (tempranas, juventud, adolescencia, personas adultas y tercera edad). Establecer acuerdos de colaboración para obtener la máxima difusión a dichas campañas.
<b>Periodicidad</b>		Permanente.
<b>Responsabilidad</b>		Igualdad.

<b>Verificaciones y/o indicadores</b>	Registro de las acciones realizadas.
---------------------------------------	--------------------------------------

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
39.	2	Realizar una formación dirigida a asociaciones en general y fallas en particular, considerando su enorme trascendencia en la trasmisión de valores en el municipio.
<b>Periodicidad</b>		Puntual.
<b>Responsabilidad</b>		Igualdad.
<b>Verificaciones y/o indicadores</b>		Nº de fallas y asistentes desagregado por sexo.

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
40.	2	Después de la formación, se designará a dos o tres personas por falla, encargadas de velar porque durante las fallas no se produzcan situaciones de violencias machistas en los casales y eventos falleros.
<b>Periodicidad</b>		Permanente.
<b>Responsabilidad</b>		Igualdad.
<b>Verificaciones y/o indicadores</b>		Nº de horas de formación recibidas y listado de las personas designadas por falla.

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
41.	1	Integrar a las asociaciones y negocios locales, además de la propia administración, para divulgar



		recursos específicos a favor de la lucha contra la violencia de género.
<b>Periodicidad</b>		Permanente.
<b>Responsabilidad</b>		Igualdad.
<b>Verificaciones y/o indicadores</b>		Nº de asociaciones, negocios y asistentes.

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
42.	2-4	Realizar campañas en los periodos festivos sobre la tolerancia cero hacia las agresiones sexuales, actuaciones machistas, y delitos de odio, implicando a los hombres en el diseño, participación y difusión de estas.
<b>Periodicidad</b>		Puntual.
<b>Responsabilidad</b>		Igualdad.
<b>Verificaciones y/o indicadores</b>		Carteles diseñados.

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN
43.	1	Añadir a la página web del municipio, así como en los documentos y comunicaciones internas y externas acordadas, una Declaración Institucional de Tolerancia Cero ante la Violencia de Género.
<b>Periodicidad</b>		Permanente.
<b>Responsabilidad</b>		Comunicación, Secretaría e Igualdad.
<b>Verificaciones y/o indicadores</b>		Evidencia de la publicación de la declaración en la web y en los documentos emitidos.



## X. CRONOGRAMA

ACCIÓN/AÑO	2020	2021	2022	2023
ACCIÓN 1	X			
ACCIÓN 2		X		
ACCIÓN 3				X
ACCIÓN 4	X			
ACCIÓN 5		X	X	X
ACCIÓN 6	X			
ACCIÓN 7	X			
ACCIÓN 8	X			
ACCIÓN 9			X	
ACCIÓN 10				X
ACCIÓN 11			X	
ACCIÓN 12				X
ACCIÓN 13				X
ACCIÓN 14		X	X	X
ACCIÓN 15	X	X	X	X
ACCIÓN 16		X	X	X
ACCIÓN 17				X
ACCIÓN 18			X	
ACCIÓN 19			X	
ACCIÓN 20	X			
ACCIÓN 21	X			
ACCIÓN 22		X		
ACCIÓN 23			X	
ACCIÓN 24				X
ACCIÓN 25	X			
ACCIÓN 26				X
ACCIÓN 27	X			
ACCIÓN 28		X		
ACCIÓN 29		X		
ACCIÓN 30		X		
ACCIÓN 31			X	



ACCIÓN 32				X
ACCIÓN 33	X			
ACCIÓN 34		X		
ACCIÓN 35			X	
ACCIÓN 36		X		
ACCIÓN 37	X			
ACCIÓN 38		X		
ACCIÓN 39		X		
ACCION 40		X		
ACCIÓN 41	X			
ACCION 42		X	X	X
ACCIÓN 43	X			



## XI. SISTEMA DE EVALUACIÓN

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres establece que los planes de igualdad fijarán los sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. El sistema que se establece el presente Plan va a facilitar el seguimiento del proceso de implementación, así como su viabilidad y efectividad Tener información actualizada relativa al desarrollo del proyecto supone poder

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

El presente Plan de Igualdad estará sujeto a una **evaluación anual de procesos**, en la que se determinará el grado de implementación de las acciones previstas para ese ejercicio (las que se han ejecutado, las que están en proceso de ejecución, y las que no se han ejecutado).

Para ello será de gran utilidad el uso de la ficha de implementación y seguimiento que figura en el presente documento, los indicadores de implementación de cada acción, y la periodificación establecida en cada acción del Plan:

Nivel 1: acciones a implementar en 2020

Nivel 2: acciones a implementar en 2021

Nivel 3: acciones a implementar en 2022

Nivel 4: acciones a implementar en 2023

También se prevé una **evaluación de resultados a la finalización de la vigencia del Plan**, en la que se valorará el grado de consecución de los objetivos del Plan, para lo cual se hará una comparativa con los datos recogidos en el Informe de Diagnóstico del Plan de Igualdad.



# ANEXO. FICHA DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO

**ÁREA:**

Nº de Acción:

Contenido:

**OBJETIVO:**

**INDICADORES/ES:**

**ACCIONES REALIZADAS:**

**RECURSOS ASIGNADOS:**

- Externos
- Propios

**PERIODICIDAD:**

- Permanente
- Puntual
- Periódica

**RESPONSABLES**

- Alcaldía
- Área Políticas para las Personas
- Biblioteca
- Bienestar Social



- Comercio
- Concejalía de la Mujer y Políticas de Igualdad
- Contratación
- Cooperación y Solidaridad
- Cultura
- Diversidad Funcional
- Educación
- Empleo
- Fiestas
- Hacienda
- Infancia y Adolescencia
- Juventud
- Medios de Comunicación
- Participación
- Ciudadana
- Secretaría
- Urbanismo

## XII. GLOSARIO

### A

#### Acción Positiva

Concepto que surge en Estados Unidos en la década de los 60 como parte de las estrategias puestas en marcha por los gobiernos para luchar contra las desigualdades, fundamentalmente de carácter laboral, que sufren distintos colectivos por razón de su sexo, raza, origen, religión, etc. El Comité para la Igualdad entre mujeres y hombres del Consejo de Europa define este concepto como las "estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades por medio de medidas que permitan contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales".

Desde la perspectiva de Alfonso Ruiz Miguel, la discriminación positiva a la que llama discriminación inversa "es una forma de diferenciación para la igualdad". Opta por la palabra inversa en la medida, dice, que ésta alude "a la inversión de una discriminación precedente, mediante una discriminación de signo opuesto". Distingue, además, entre



discriminación inversa o positiva respecto de acción positiva o afirmativa; señalando que éstas últimas "son medidas menos drásticas y radicales que aquellas que tienen un carácter discriminatorio y no simplemente desigualitario y que, además, se producen en una situación de especial escasez lo que implica perjuicios a otras personas. (...)."

### **Acoso Sexual**

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

Agente para la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres

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

### **Alienada**

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

### **Análisis por género**

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

### **Androcentrismo**

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

### **Autoridad Femenina**



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

## B

### Body shaming

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

### Brecha de género

Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable; se calcula restando Tasa Femenina-Tasa Masculina. Cuanto menor sea la "brecha", más cerca estaremos de la igualdad (Instituto Andaluz de la Mujer). Refiere a las diferentes posiciones de hombres y mujeres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado. Constatar una brecha de género en un contexto significa normalmente que en éste existe una desigual distribución donde el colectivo que pertenece al género femenino forma el grupo que queda con menos recursos, poder etc. (Diccionario sobre género y temas conexos).

- Brecha salarial se refiere a las diferencias salariales entre mujeres y hombres, tanto en el desempeño de trabajos iguales como la producida en los trabajos "feminizados".
- Brecha tecnológica se utiliza para designar las desigualdades entre mujeres y hombres en la formación y en el uso de las nuevas tecnologías.

### Bropropriating

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

## C

### Ciudadanía

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

Desde esta perspectiva, el debate de la ciudadanía está estrechamente unido a las relaciones de poder o de dominación de los hombres sobre las mujeres negándoles el ejercicio de la misma. El voto, la propiedad, la libertad para organizarse, son derechos a los que las mujeres han accedido más tarde que los hombres, encontrándose relegadas en la actualidad a una ciudadanía de segunda: nutridos grupos de mujeres constituyen las bolsas de pobreza más severas, soportan mayor grado de violencia, reciben los salarios más bajos y cuentan, en definitiva, con muchos menos recursos que los hombres.

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

### Cis/cisgénero

Persona cuya identidad de género es concordante con su sexo biológico.

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

### Coeducación

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



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

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

### **Comisión interministerial de igualdad entre mujeres y hombres**

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

### **Composición equilibrada**

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

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

### **Conciliación**

Supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Es la definición de la Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres también presente en textos internacionales. La igual dignidad de la persona y su igualdad en derechos no se ha insertado en la normativa hasta después de la Segunda Guerra Mundial. La afirmación de la igualdad entre mujeres y hombres es la expresión de un nuevo estado de cosas que pone de relieve no sólo la necesidad de transformar las mentalidades sino también de adecuar la organización social a unas condiciones para que cada mujer y cada



hombre puedan combinar su vida personal, familiar y laboral de modo que pueda tener tiempo libre para desarrollar todas sus potencialidades (GCEA).

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

### **Corresponsabilidad**

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

### **Cosificación**

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

### **Culpabilización de la víctima o victim blaming**

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

### **Cultura de la violación**

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

### **Cuota de Participación**

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



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

### **Currículo oculto**

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

## **D**

### **Deconstrucción**

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

### **Democracia Paritaria**

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

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

### **Derechos sexuales y reproductivos**

Son parte de los derechos humanos y su finalidad es que todas las personas puedan vivir libres de discriminación, riesgos, amenazas, coerciones y violencia en el campo de la sexualidad y la reproducción. El Estado debe garantizar que toda persona pueda: 1)



decidir cuántos hijos/as va a tener; 2) decidir el espaciamiento de los hijos/as; 3) controlar su comportamiento sexual según su propia forma de ser, sentir y pensar sin tener miedo o vergüenza; y 4) estar libre de enfermedades y deficiencias que interfieran con sus funciones sexuales y reproductivas.

### **Desagregación de datos por sexo**

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

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

### **Diferencia**

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

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

### **Discriminación**

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

### **Discriminación directa (en función del sexo)**

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

## **Discriminación horizontal**

Significa que a las mujeres se les facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos –servicios o industria de menor desarrollo-, al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías.

## **Discriminación indirecta (en función del sexo)**

Situación en la que una ley, un reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutra, tiene un impacto desproporcionadamente adverso sobre los miembros de uno u otro sexo, a menos que la diferencia de trato pueda justificarse por factores objetivos (Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, D.O. n.º L 039 de 14/02/1976).

## **Discriminación positiva**

Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes, denominadas a veces "Discriminación Positiva".

## **Doble Jornada**

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

# **E**

## **Equidad**

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

## **Empoderamiento de las mujeres - Empowerment**

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



mujeres y que tiene que ver con la recuperación de la propia dignidad de las mujeres como personas.

### **Espacio doméstico**

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

### **Espacio privado**

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

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

### **Espacio público**

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

### **Estereotipos**

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

Evaluación del impacto en función del género

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

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



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

## Evaluación del impacto en función del género

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

# F

## Feminismo

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

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

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

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

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

## G

### Género

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

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

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

## H

### Hembrismo

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

### Heteronormatividad

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



I

## **Igualdad**

Aspecto relativo a la igualdad en cualquier situación.

### **Igualdad de derecho**

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

En los países europeos de regímenes democráticos, es después de la primera guerra mundial cuando se restaura el principio de igualdad ante la ley y se reconoce a las mujeres el derecho a la educación, al trabajo retribuido y al voto.

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

### **Igualdad de género**

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

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

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

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

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

### **Igualdad de hecho**



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

### **Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres**

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

### **Igualdad formal e igualdad real**

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

### **Impacto de género**

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

### **Invisibilidad**



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

### Indicadores de género

VARIABLES DE ANÁLISIS QUE DESCRIBEN LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES Y HOMBRES EN LA SOCIEDAD. El conocimiento de la realidad social, laboral, formativa, económica desde una perspectiva de género, requiere la utilización de estos indicadores que facilitan la comparación entre la presencia de mujeres y hombres e identifica diferencias que pueden alimentar estereotipos. Su utilización supone una aproximación a la situación o presencia de mujeres y hombres, así como a la incidencia de determinados factores que implican diferencias de comportamientos entre unas y otros. La desagregación de los datos por sexo es un indicador básico que da paso a otros indicadores explicativos de la realidad.

### Interseccionalidad

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

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



## L

### Lenguaje no sexista

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

### Luz de gas

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

## M

### Machismo

Comportamiento de desvalorización hacia las mujeres.

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

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

### Mainstreaming

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



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

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

### **Mansplaining**

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

### **Manspreading**

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

### **Manterruption**

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

### **Micromachismo**

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

### **Misoginia**

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

La misoginia ha sido considerada como un atraso cultural arraigado al concepto de superioridad masculina y el feminismo la considera como una ideología política similar al



racismo o el antisemitismo: existente para justificar y reproducir la subordinación de las mujeres por los hombres.

### **Modelo de igualdad en femenino**

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

### **Modelo de igualdad en masculino**

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

### **Movimiento feminista**

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

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

A lo largo de la historia siempre han existido mujeres con una clara conciencia de las desigualdades a las que estaban sometidas por el simple hecho de ser mujeres. Pero es en torno al año 1788 cuando empieza a existir un movimiento organizado. En este año aparece "Cuadernos de quejas", escritos por mujeres que quieren cambiar aspectos de la sociedad. En 1791 se publica Los Derechos de la Mujer y de la Ciudadanía, de Olympia de Gouges en el que se pide la abolición del matrimonio y su sustitución por un "contrato social" entre mujeres y hombres y la paridad de derechos. Desde este momento se suceden las reivindicaciones de todo tipo. En 1792 se publica Vindicación de los derechos de la mujer, de Mary Vollstonecraft, reivindicando el derecho al trabajo, a la educación, a la emancipación económica, a la paridad de modales. La "Declaración de



Sentimientos", de Séneca Falls, firmada por 68 mujeres y 32 hombres, se pronunciaba por la igualdad de derechos sobre la propiedad, de salario en el trabajo, de derecho sobre la custodia de las hijas e hijos, para suscribir contratos y para votar. La reivindicación de las mujeres por el derecho al voto, principio básico en cualquier sociedad democrática, abarca desde el siglo XIX hasta bien entrado el siglo XX. Durante este período, miles de mujeres en Europa y América utilizaron su imaginación, su voluntad, sus fuerzas y a veces su vida para conquistar un derecho que ahora se considera fundamental, el derecho a elegir libremente a las personas que representan sus intereses.

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

## N

### Normativa en materia de igualdad de trato y de oportunidades

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

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



## O

### Organismos para la igualdad

Son entidades que promueven políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Su finalidad es impulsar y garantizar condiciones que posibiliten la igualdad real de las mujeres en todos sus ámbitos de la sociedad. Para lograr una mayor y mejor vertebración de las actuaciones, existen en España entidades que ponen en marcha y desarrollan estas políticas como el Instituto de la Mujer, los Organismos para la igualdad en cada Comunidad Autónoma y las Concejalías de la Mujer de los Ayuntamientos coordinadas a través del Área de la Mujer de la Federación Española de Municipios y Provincias.

## P

### Participación equilibrada de mujeres y hombres

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

### Patriarcado

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

### Perspectiva de género



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

## Planes de igualdad

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

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

## Políticas de igualdad de oportunidades

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

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

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

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

## Principio de no discriminación



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

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

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

## Privilegio

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

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

# R

## Roles de género



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

## S

### Segregación en el mercado laboral

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

### Sexismo

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

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

### Socialización de género

Aprendizaje biográfico en relación con los modelos que se transmiten de generación en generación con respecto a cumplir con los roles masculinos y femeninos. Los agentes



de socialización son la familia, la escuela, los grupos de iguales y el trabajo. La socialización diferencial de género supone adscribir a cada sujeto la responsabilidad a desarrollar en su papel social. La responsabilidad masculina estará ligada al ámbito productivo, mientras que la responsabilidad femenina tendrá en el cuidado y el ámbito reproductivo su punto de referencia.

## Sororidad

Se trata probablemente del término que con más fuerza han propagado y mimado las feministas en los últimos años. Proviene del latín "soror", "hermana" y alude a la hermandad entre mujeres. Se utiliza para referirse a la relación de apoyo y unión, contrarrestando uno de los estereotipos más arraigados, de que las mujeres son las peores enemigas de otras mujeres. Nada más lejos de la realidad. El movimiento feminista se creó y pervive como una red de relaciones entre mujeres.

## Sistema sexo-género

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

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

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

## Suelo pegajoso

Fuerza que mantiene a las mujeres atrapadas en la base de la pirámide económica mediante tareas como el trabajo maternal, el trabajo conyugal y el trabajo doméstico impidiéndolas realizarse fuera del hogar puesto la sociedad hace creer a las mujeres que



son las principales responsables del cuidado. El mecanismo principal para "pegar a las mujeres al suelo" es utilizar la carga de la culpa.

## T

### **Techo de Cristal**

Es una barrera invisible que se encuentran las mujeres en un momento determinado en su desarrollo profesional, de modo que una vez llegado a este punto muy pocas mujeres franquean dicha barrera, estancando la mayoría su carrera profesional. Las causas de este estancamiento provienen en su mayor parte de los prejuicios empresariales sobre la capacidad de las mujeres para desempeñar puestos de responsabilidad, así como sobre su disponibilidad laboral ligada a la maternidad y a las responsabilidades familiares y domésticas, actividades que suelen coincidir con las fases de itinerario profesional ligadas a la promoción profesional.

### **Transfobia**

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

### **Transversalidad**

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

## V

### **Violencia ambiental**

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

## Violencia de Género

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

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

### Violencia cultural o simbólica

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

### Violencia económica

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

### Violencia física

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

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

### Violencia machista

Es la violencia que se ejerce contra las mujeres por el hecho de serlo. Si bien en muchos lugares del mundo los términos violencia de género y violencia machista suelen ser sinónimos, en España se suele usar este término para denominar cualquier violencia



de un hombre contra una mujer por el simple hecho de ser mujer y no es necesario que exista una relación afectiva entre ellos. El Convenio de Estambul, ratificado por España en 2014, establece una larga lista de violencias machistas, entre las que están la violencia sexual, la trata de personas con fines de explotación sexual, el matrimonio infantil o la mutilación genital femenina, entre otras.

### **Violencia psíquica**

Esta forma de violencia implica cualquier conducta intencionada y prolongada en el tiempo, que atenta contra la integridad psíquica y emocional de la mujer y contra su dignidad como persona. Se da cuando alguien adopta unas actitudes y palabras destinadas a denigrar o negar la manera de ser del otro, orientada a la desvalorización de las mujeres.

Como violencia psíquica se pueden definir comportamientos como: amenazas, el insulto, vejaciones, la humillación, los actos de intimidación, menospreciar sus capacidades intelectuales, el desprecio, la indiferencia afectiva, el aislamiento social, atacar su autoestima, criticar todo lo que hace o dice, la manipulación, el chantaje emocional, las amenazas, la coacción, los celos, el acoso, la denigración, el control, el abandono, ...

### **Violencia sexual**

La violencia sexual implica cualquier conducta que conlleve un acto de naturaleza sexual realizado sin consentimiento de la mujer llevado a cabo a través de la fuerza y realizado desde una posición de poder o autoridad. Se produce cuando se fuerza a la mujer a mantener relaciones sexuales o se le obliga a realizar conductas sexuales en contra de su voluntad.

### **Violencia social**

Supone el ejercicio de cualquier conducta encaminada a limitar los contactos sociales y familiares de la mujer, aislándola de su entorno y obstaculizando cualquier tipo de apoyo social.

### **Visibilización (ver invisibilidad)**

Proceso de hacer visible lo invisible, de sacar a la luz e incorporar la historia y la vida de las mujeres a nuestra realidad y a la historia. La visibilización supone el reconocimiento y revalorización de la historia de las mujeres, de su papel en el mundo y en la vida, en definitiva, la idea de igualdad entre hombres y mujeres.



---

## Bibliografía

---

Los conceptos expuestos anteriormente han sido obtenidos de:

- **CRUZ ROJA.** DOCUMENTO MARCO: Perspectiva de género y coeducación.
- **MUJERES EN RED.**  
<http://mujeresenred.net/spip.php?article1301>
- **LO 1/2004** de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Ademas, algunos de los términos que se han recogido, mayoritariamente los anglosajones, han sido obtenidos de artículos de prensa del Diario El Público, de BuzzFeed España y de Ecosfera:

<https://ecoosfera.com/conceptos-feministas-diccionario-feminismo-lenguaje/>

<https://www.buzzfeed.com/beatrizserranomolina/vocabulario-glosario-feminista-para-principiantes>

<https://www.publico.es/sociedad/feminismo-diccionario-feminista-miembros-atonitos-patriarcado-hombres-mujeres.html>

