

PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL

2021 - 2025



Llocnou de la Corona



AMALTEA
CONSULTORÍA EN
IGUALDAD DE GÉNERO

TÍTULO: Informe diagnóstico del Plan de Igualdad Municipal de Llocnou de la Corona.

EDITA: Amaltea Consultoría en Igualdad de Género.

AGENTES DE IGUALDAD: Alma Tornero Castelló.

El presente informe se realiza de forma conjunta con el personal del Ayuntamiento de LLocnou de la Corona

FECHA: 01/10/2021.

CONTENIDO

1. PRESENTACIÓN.....	2
2. DEFINICIÓN.....	4
3. COMPROMISO INSTITUCIONAL.....	5
4. PRINCIPIOS ORIENTADORES DEL PLAN.....	6
5.- POLÍTICAS PÚBLICAS.....	8
6.- DIAGNÓSTICO.....	12
6.1. ÁREA DE EMPODERAMIENTO.....	12
6.1.1. AUTONOMÍA PERSONAL: FORMACIÓN, OCUPACIÓN Y VIVIENDA... 12	
6.1.2. PARTICIPACIÓN Y PROMOCIÓN DEL ASOCIACIONISMO..... 12	
6.2. ÁREA DE CORRESPONSABILIDAD Y NUEVOS USOS DEL TIEMPO..... 13	
6.3. ÁREA DE CULTURA, EDUCACIÓN Y TIEMPO LIBRE..... 14	
6.4. ÁREA DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE.....	15
6.5. ÁREA DE SALUD E INCLUSIÓN SOCIAL.....	15
6.6. ÁREA DE PREVENCIÓN Y ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.. 15	
6.7. ÁREA DE MEDIO AMBIENTE, URBANISMO Y ENTORNO PÚBLICO..... 16	
7. ANÁLISIS DAFO.....	17
8. OBJETIVOS.....	18
8.1.- OBJETIVOS GENERALES.....	18
8.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE ÁREA.....	18
9.- ACCIONES POR ÁREAS.....	21
10.- TEMPORALIZACIÓN.....	24
11. VIGENCIA Y PRESUPUESTO.....	25
12.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.....	26
13.- ANEXOS.....	27
14.- GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	28

I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Llocnou de la Corona:

Nombre	Ayuntamiento de Llocnou de la Corona
Dirección	Plaza Mayor, 5 – C.P.: 46910
Teléfono	963 751 908
CIF	P4615400A

1.- PRESENTACIÓN:

Este I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, impulsado desde la Diputación de Valencia, del Ayuntamiento de Llocnou de la Corona, nace con la idea de contribuir a superar la discriminación por razón de sexo y a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y Hombres, a través de la implementación de medidas renovadores de actitudes, conductas y formas de relación.

La estrategia de actuación que contempla dicho Plan, se estructura en torno a un objetivo general:

Impulsar el avance efectivo hacia la igualdad real entre hombres y mujeres a través de la sensibilización a la ciudadanía, el empoderamiento de las mujeres del municipio y la incorporación del mainstreaming en todas las políticas llevadas a cabo por el Ayuntamiento de Llocnou de la Corona.

Del mismo modo, se establecen unos objetivos de carácter específico que se proponen en una doble vertiente:

- Por un lado, incorporar la perspectiva de género en el seno del propio Ayuntamiento y,
- Por otro, alcanzar la igualdad real entre hombres y mujeres a nivel de ciudad, a través de la sensibilización y concienciación de la población.

Este Plan que a continuación se detalla nace del diagnóstico previo. A partir de las conclusiones que se extrajeron de esta información se formula una serie de acciones aprobadas por la Comisión de Igualdad y que la institución del Llocnou de la Corona asume de obligación cumplimiento con la finalidad de conseguir un Municipio libre de desigualdades, estereotipos de género y todo tipo de violencias. Para hacer constar esta obligación y llevarla adelante Llocnou de la Corona se une al manifiesto de municipios iguales en Oportunidades que se detalla a continuación:

MANIFIESTO MUNICIPIOS IGUALES EN OPORTUNIDADES:

La Generalitat y los alcaldes y alcaldesas de los municipios de la Comunidad Valenciana, manifiestan su compromiso a desarrollar las siguientes políticas municipales, que harán realidad la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, comprometiéndose a:

- Incorporar la perspectiva de género en todas las políticas locales
- Transmitir valores y actitudes igualitarias dirigidas a concienciar a la ciudadanía en la Igualdad de Oportunidades
- Impulsar y planificar políticas igualitarias que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Promocionar la actitud emprendedora femenina
- Promover políticas educativas y culturales en clave de igualdad
- Conseguir la participación de la mujer en la toma de decisiones sobre aspectos que interesen a toda la ciudadanía
- Impulsar políticas que cuenten con las mujeres con mayor riesgo de vulnerabilidad social.
- Promocionar el tratamiento de la imagen no discriminatoria de la mujer en los medios de comunicación.
- Luchar para erradicar el maltrato contra las mujeres, haciendo propio el principio de “Tolerancia cero” frente a la violencia de género.
- Defender la igualdad a través de la cooperación, colaborando con las asociaciones locales.
- Potenciar el tejido asociativo femenino para aumentar la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida

2.- DEFINICIÓN:

Un Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades, es un Plan de Acción recogido en un documento después de la evaluación de los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación. El documento incluye una serie de acciones y medidas con el objetivo de conseguir en el Municipio la incorporación de las políticas de igualdad necesarias para conseguir la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Supone un compromiso por parte de la corporación local, que se tiene que concretar en unos objetivos y acciones a desarrollar y en la obligación de dotar de los medios y recursos necesarios para su puesta en marcha.

Como cualquier Plan de acción, un Plan de Igualdad de Oportunidades, es un proceso dinámico y flexibles que tiene que estar sujeto a sistemas de evaluación y seguimiento que le permitan adaptarse a la realidad cambiante.

Tiene que ser dinámico, su aplicación debe ser progresiva y por esto puede estar sujeta a cambios durante su periodo de vigencia.

Pero a pesar de sus características propias, un Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades tiene la finalidad de conseguir la igualdad real y plena en todos los ámbitos de la sociedad con repercusión a la ciudadanía.

3.- COMPROMISO INSTITUCIONAL:

El Ayuntamiento de Llocnou de la Corona, declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integran la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y el fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el sí de nuestro pueblo, estableciendo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como un Principio Estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos y de nuestra Política Municipal, de acuerdo con la definición de este principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de este consistorio, en todo el que concierne a las políticas públicas enfocadas a la ciudadanía, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por esta:

“la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutras, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas de otro sexo”

Por lo que respecta a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten referentes a esto y se proyectará una imagen del consistorio de acuerdo con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

4.- PRINCIPIOS ORIENTADORES DEL PLAN:

Igualdad efectiva de mujeres y hombres

“El principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil” (Artículo 3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo)”

Justicia Social

La justicia es un valor determinado por la sociedad que nace de la necesidad de mantener la armonía entre sus integrantes y de conseguir el bien común. Es el conjunto de reglas que establecen un marco adecuado para las relaciones entre personas e instituciones, autorizando, prohibiendo y permitiendo acciones específicas en la interacción de individuos e instituciones.

La justicia social remite directamente al derecho de los sectores más desfavorecidos de la sociedad, el disfrute de los derechos humanos, sociales y económicos, conocidos como derechos de segunda generación, de los que ningún ser humano debería de ser privado.

Para poder desarrollar una actuación coherente en pro de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, deberían partir necesariamente del reconocimiento de la existencia de desigualdades y discriminaciones por razón de sexo, para esto, resulta imprescindible poder observar y conocer la realidad en la que se encuentran en una sociedad en la que, todavía hoy, las mujeres se encuentran en desventaja respecto a las oportunidades que ostentan sus homónimos masculinos.

Mainstreaming de género (transversalidad) y participación

Integración de la perspectiva de género en el diseño, elaboración e implementación de las políticas de género. El término también se traduce por transversalidad.

“Es la (re)organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de manera que una perspectiva de igualdad de género se incorpora en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas” (Grupo de especialistas sobre mainstreaming creado por el Consejo de Europa 1995).

El mainstreaming implica “la movilización de todas las medidas y políticas generales específicas con el propósito de conseguir la igualdad teniendo en cuenta de manera activa y abierta en la etapa planificadora sus posibles efectos sobre las situaciones respectivas de hombres y mujeres, la perspectiva de género” (Comunicación de la Comisión Europea sobre mainstreaming COM (96) 67 Final de 21/02/96)

Con la finalidad de poder desarrollar una actuación eficaz y transversal, que afecta a toda la estructura interna y externa, del Ayuntamiento de Llocnou de la Corona, resulta imprescindible contar con la participación y el compromiso activo de todos los actores políticos, sociales, culturales, etc en la implementación del Plan de Igualdad. Resulta necesario que el compromiso del Ayuntamiento con la igualdad efectiva de mujeres y hombres se complemente con la implicación del resto de agentes públicos y privados que actúan en el municipio.

Diversidad y pluralidad

La diversidad se refiere a las diferencias entre los grupos de personas-edad, sexo, antecedentes étnicos, raza, creencia religiosa, orientación sexual, diversidad funcional, etc

Resulta imprescindible tomar conciencia de que la sociedad es diversa y está estructurada de manera heterogénea, habiéndose de desarrollar actuaciones que posibiliten el reconocimiento de la riqueza que de esto se puede derivar. No obstante, esta diversidad social y cultural a menudo se traduce en situaciones de desigualdad y discriminación, por pertenecer al grupo de que se trate y por las derivadas del hecho de ser mujer.

En este sentido, se debe prestar atención a los colectivos que se encuentran en riesgo de exclusión social, y de manera especial, a las mujeres que pertenecen a dichos colectivos.

5.- POLÍTICAS PÚBLICAS

¿Porque tiene que implicarse la administración local de Llocnou de la Corona en las políticas de Igualdad de Oportunidades?

- Por justicia social: la igualdad legal no se corresponde con la igualdad formal, es decir, existe una igualdad en el discurso, pero no en las prácticas.
- Porque es responsabilidad de la Administración Pública, que presta servicios a la ciudadanía y su finalidad es atender las necesidades de toda la población. Contando que el 51% de la población del municipio son mujeres.
- Para maximizar los recursos humanos, aprovechando el talento de los dos sexos.
- Porque es necesario cumplir con la ley: Existe una base legal a diferentes niveles que garantiza la mejora del bienestar mediante la implantación de un Plan de Igualdad para conseguir la igualdad entre hombres y mujeres.

Normativa Estatal:

Constitución Española:

Artículo 1.1:

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

Artículo 9.2:

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

Artículo 14:

“Los Españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”

La ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo:

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, es el desarrollo normativo del principio de igualdad reconocido por la Constitución, en su exposición de motivos recoge la idea que la igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal y considera la dimensión transversal de la igualdad como principio fundamental de la ley, la cual cosa ha supuesto que después de su entrada en vigor se modificaran diversas leyes para adaptarse a este principio.

En su artículo 14, recoge los criterios generales de actuación de los poderes públicos, y la colaboración y coordinación entre las diferentes administraciones públicas en aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.

Así mismo en su artículo 21, apartado 2, literalmente dice: “Las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a este efecto, con el resto de Administraciones Públicas.”

Estos argumentos respaldan y justifican con creces las políticas de igualdad en nuestro Estado y las responsabilidades municipales sobre este tema.

Normativa autonómica:

Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana:

El Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana recoge la promoción de la mujer entre sus competencias. La reforma del Estatuto de Autonomía, a través de la Ley Orgánica 1/2006 de la Generalitat Valenciana, amplía estas competencias, comprometiéndose a garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todas las esferas (social, política, económica, etc) además de garantizar la conciliación de la vida familiar y laboral y la protección de las víctimas de violencia de género.

Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana:

La ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana para la Igualdad entre mujeres y hombres, tiene como finalidad “establecer una serie de medidas dirigidas a la eliminación de la discriminación y la consecución del ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales para las mujeres, sobre la base de la igualdad de mujeres y hombres”.

Además, señala como principios rectores de la acción administrativa: la adopción de medidas apropiadas para modificar estereotipos de género y la adopción de una estrategia dual formada por medidas temporales de acción positiva y transversalidad de género.

Normativa Local:

En la legislación local, también encontramos apoyo jurídico a las políticas de Igualdad, la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

En su Artículo 25 se atribuye a la competencia municipal: “promover toda clase de actividades y prestar toda clase de servicios públicos que contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la comunidad vecinal”.

Y en su Artículo 28, dice: “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.”

La Ley 57/2003 de medidas para la modernización del Gobierno Local refuerza también la implantación de políticas de Igualdad desde los Gobiernos Locales.

Por otra parte, la Carta Europea para la igualdad de Mujeres y Hombres en la vida local del Consejo de Municipios y Regiones de Europa y el Manifiesto “Municipios Iguales en Oportunidades” consolidan las bases para las políticas públicas de Igualdad a nivel de la administración local, en concreto para fomentar la elaboración de Planes Municipales de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

La Carta Europea para la Igualdad de mujeres y hombres en la vida local, manifiesta que “Las entidades locales y regionales, que son las esferas más próximas a la población, representan los niveles de intervención más adecuados para combatir la persistencia y la reproducción de las desigualdades y para promover una sociedad verdaderamente igualitaria”. Y que “Para conseguir una sociedad basada en la igualdad, es de capital importancia que los Gobiernos Locales y Regionales integran plenamente la dimensión de género en sus políticas, en su organización y en sus prácticas.”

Los principios rectores de esta Carta son:

- 1.- La Igualdad de las mujeres y los hombres constituye un derecho fundamental
- 2.- Con la finalidad de asegurar la igualdad de las mujeres y los hombres, se ha de tener en cuenta las múltiples discriminaciones y los obstáculos.
- 3.- La participación equilibrada de las mujeres y los hombres en la toma de decisiones es un requisito previo de la sociedad democrática
- 4.- La eliminación de los estereotipos sobre el género es indispensable para la consecución de la igualdad de las mujeres y de los hombres.
- 5.- Integrar la dimensión del género en todas las actividades de las entidades locales y regionales, es necesario para que avance la igualdad de mujeres y hombres.
- 6.- Los Planes y Programas de Acción en materia de Igualdad, con presupuesto propio, son las herramientas indispensables para hacer avanzar la igualdad entre mujeres y hombres.

Normativa Comunitaria:

- Recomendación de la Comisión, de 25 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000/C 364/01)
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación
- Reglamento (CE) Nº 1922/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de diciembre de 2006, por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género.
- Reglamento (CE) Nº 168/2007 del Consejo de 15 de febrero de 2007, por el que se crea una Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

- Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (Diario Oficial de la Unión Europea C 83/47)

Normativa Internacional:



- Cartas de la Naciones Unidas (1945)
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Naciones Unidas, 1979)
- Declaración y Programa de Acción de Viena (Naciones Unidas, 1993)

6.1.- DIAGNÓSTICO:

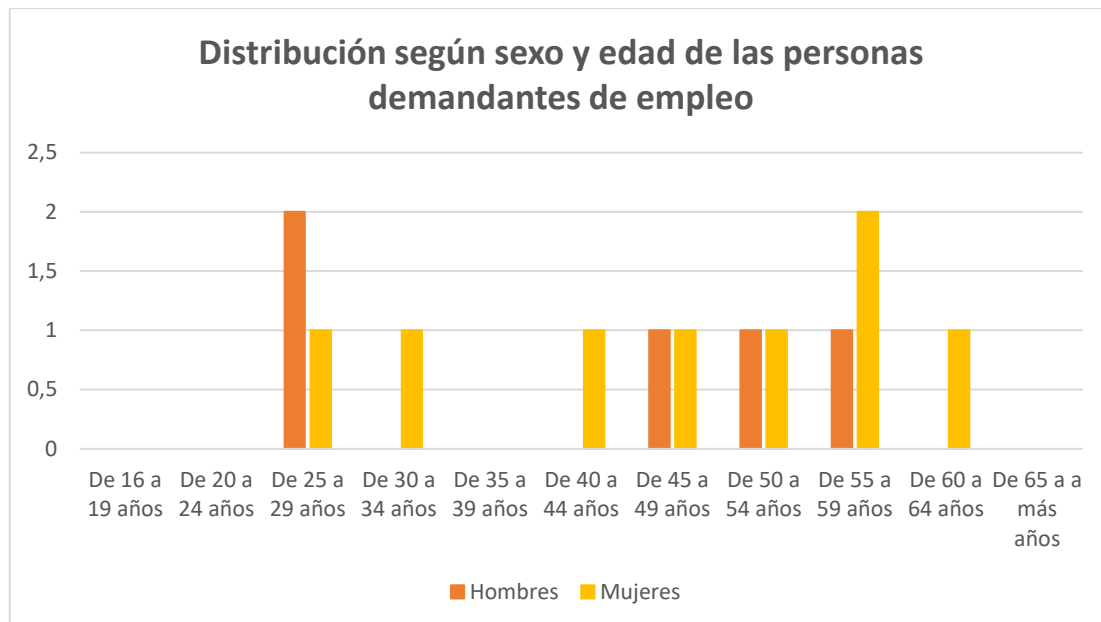
6.1.- ÁREA DE EMPODERAMIENTO:

6.1.1.- AUTONOMÍA PERSONAL: FORMACIÓN, OCUPACIÓN Y VIVIENDA:

El empoderamiento se convierte en un factor fundamental para conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Cuando las mujeres están más empoderadas pueden exigir sus derechos, ejercer liderazgo, tener una independencia tanto económica como social y aprovechar las oportunidades de educación y ocupación para su desarrollo.

La ocupación es un elemento fundamental para que las mujeres lleguen a conseguir su autonomía económica.

Según los datos recogidos en la página web del Laboral, los hombres y las mujeres que se encuentran actualmente en desempleo por edades tienen la siguiente distribución:



Demandantes de empleo por sexo y edad. Agosto de 2021. (datos extraídos de la página web Labora)

Se observa como son más las mujeres que se encuentran en situación de desempleo en el municipio que hombres. Las mujeres representan el 61.5% del total de personas que se encuentran en esta situación, mientras que los hombres componen el 38.5% restante.

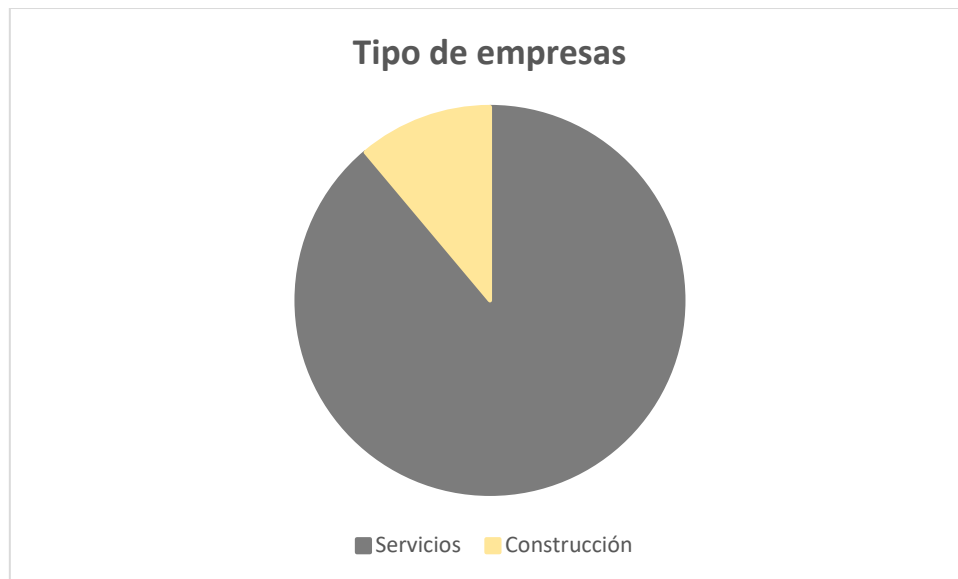
6.1.2.- PARTICIPACIÓN Y PROMOCIÓN DEL ASOCIACIONISMO:

En el municipio no existe movimiento asociacionista. Sí que se recoge, por las entrevistas administradas a los agentes socializadores que la participación en las diferentes actividades y acciones lúdico-festivas es igualitario entre hombres y mujeres. No obstante, no se tienen datos sobre la participación desagregados por sexo, por lo que no podemos llevar a cabo un análisis de esta área completo.

6.2.- ÁREA DE CORESPONSABILIDAD Y NUEVOS USOS DEL TIEMPO:

Las administraciones, empresas y agentes sociales tienen el deber de eliminar los estereotipos que continúan focalizando las medidas de conciliación mayoritariamente en las mujeres.

Llocnou de la Corona, debido a su poca dimensión no dispone de un número elevado de empresas, más bien sólo dispone de empresas de servicios y construcción, quedando la distribución como sigue:



Tipo de empresas en el municipio de Llocnou de la Corona 2020. (datos extraídos de la ficha municipal de gva)

Esta distribución, lo primero que no indica es que la mayoría de la gente del municipio tendrá que trasladarse fuera de éste para poder trabajar, ya que en él el trabajo se reduce. Lo segundo que nos indica éste dato es una pista sobre los horarios que las familias de Llocnou de la Corona tendrán, ya que además de las jornadas más o menos largas, tienen que tener en cuenta el tiempo de desplazamiento. Por tanto, para aquellos padres y madres que residan en el municipio se complica la ardua tarea de la crianza de los y las menores. Hecho que hace que en muchas de éstas familias aparezcan los abuelos y las abuelas como cuidadores y cuidadoras para reforzar esa crianza

6.3.- ÁREA DE CULTURA, EDUCACIÓN Y DEPORTE

6.3.1.- CULTURA:

Desde una perspectiva general sobre el análisis de la situación social de las mujeres es evidente que existe una realidad cultural en la que todavía continúan estando presentes modelos y estereotipos discriminatorios. Aunque perviven demasiadas barreras que impiden el acercamiento de las mujeres a las manifestaciones culturales y artísticas.

En el municipio de Llocnou de la Corona no se realizan actividades culturales ya que no disponen de salas donde poder llevar a cabo dichas acciones. No obstante, se podría trabajar en un acuerdo con los pueblos más cercanos para poder conseguir las acciones y actuaciones que allí se desarrollan y desde el ayuntamiento acercar a la gente del municipio que lo desee a las diferentes acciones culturales que se lleven a cabo en los municipios colindantes que tienen los recursos y las infraestructuras adecuadas para llevarlos a cabo.

6.3.2.- EDUCACIÓN:

El municipio de Llocnou de la Corona no dispone de ningún centro escolar tampoco tiene mucha población en edad escolar, por lo que sería imposible que le otorgasen la posibilidad de abrir un centro educativo de cualquier tipo. Por tanto, los niños y las niñas del municipio se tienen que trasladar a los núcleos de población colindantes dónde sí tienen todos los recursos a su alcance.

Por tanto, el ayuntamiento debe de garantizar el traslado de éstos niños y niñas a los centros escolares siempre que existan familias que lo soliciten en el municipio.

Desde el Ayuntamiento se ha proporciona una AYUDA ESCOLAR, destinada a la compensación de gastos de escolarización para el curso 2021/2022.

6.3.3.- TIEMPO LIBRE:

Debido a las características del municipio éste no dispone de centros deportivos, ni de centros de ocio municipales, como, por ejemplo, un casal Jove, dónde se podrían llevar a cabo diferentes actividades enfocadas a la juventud y el tiempo libre. Con lo que los habitantes del municipio se ven obligados/as a desplazarse para poder ocupar su tiempo.

Al ser un municipio con una superficie tan reducida tampoco tiene una zona verde donde poder practicar deporte. Sí que es cierto, que cerca tiene grandes núcleos verdes pero que no forman parte del municipio.

Desde el ayuntamiento se fomentan varias actividades a lo largo del año, sobre todo alrededor de las fiestas locales, donde se invierte en acciones de entretenimiento y fiesta.

Como conclusión a éste punto y debido a las peculiares características del municipio los y las residentes en éste dependen del transporte para poder acceder a la educación, cultura y poder invertir su tiempo libre en actividades productivas. Por tanto, el ayuntamiento tendrá que garantizar que todo aquel ciudadano y ciudadana del municipio que quiera acceder a cualquier recurso pueda hacerlo con la mayor comodidad posible.

6.4.- ÁREA DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE:

Desde el ayuntamiento de Llocnou de la Corona se observa como la utilización del lenguaje inclusivo forma parte del día a día y se trabaja para que todos los textos que aparecen en la web estén escritos en lenguaje inclusivo. No obstante, es verdad que este lenguaje necesita de mucha práctica y se ha podido observar alguna utilización de lenguaje no inclusivo.

6.5.- ÁREA DE SALUD E INCLUSIÓN SOCIAL:

6.5.1.- SALUD

El estado de salud es uno de los indicadores que miden la evolución de la calidad de vida de una sociedad, la cual depende de las circunstancias que nos rodean y está condicionada por éstas y por la percepción que tenemos.

En el municipio de Llocnou de la Corona no disponen de centro de salud propio dependiendo de Alfafar para tener que acudir a consulta médica

6.5.2.- INCLUSIÓN SOCIAL

Respecto a la inclusión social comentar que no existe departamento de servicios sociales como tal en el Ayuntamiento y están a la espera de que se encarguen de los casos de servicios sociales desde el municipio de Alfafar.

No obstante, Llocnou de la Corona, sí que ha tenido departamento de servicios sociales, compuesto por una trabajadora social que ha ocupado su puesto por un periodo escaso de tiempo. Aun así, durante ese periodo sí que se aprobaron las bases reguladoras en materia de ayudas sociales.

6.6.- ÁREA DE PREVENCIÓN Y ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO:

La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia dirigida a las mujeres por el simple hecho de serlo, a ser consideradas por sus agresores privadas de derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

Llocnou de la Corona no dispone de servicios para intervenir en los casos de violencia de género. Tampoco dispone de servicio de fuerzas y cuerpos de seguridad propios, sino que dependen de los municipios colindantes. El Ayuntamiento no tiene profesionales en el área de servicios sociales, por tanto, las mujeres no pueden dirigirse a éste para buscar auxilio. Por otra parte, sí que disponen de recursos en los municipios colindantes.

6.7.- ÁREA DE MEDIO AMBIENTE, URBANISMO Y ENTORNO PÚBLICO

Las mujeres son las principales gestoras y usuarias de los recursos naturales; esto les otorga una especial experiencia y voz en cuanto a su ordenamiento, uso y conservación. No obstante, aunque las mujeres han ostentado esta importancia en la gestión de los recursos naturales, tradicionalmente no han sido tenidas en cuenta para participar en la toma de decisiones, en el diseño ni en la gestión medioambiental.

Llocnou de la Corona tiene a disposición tren y autobús que conecta a éste con varios municipios y con la propia capital de provincia de la que le separan pocos kilómetros. Esta extensa red de comunicación facilita el transporte tanto a mujeres como a hombres fuera del municipio y por tanto, es fundamental ya que recordemos que cómo hemos estado viendo durante todo el informe el municipio no cuenta con servicios propios lo que obliga a la ciudadanía al completo desplazarse para todas sus necesidades.

7.- ANÁLISIS DAFO

DEBILIDADES	FORTALEZAS
<p>(-) Disponer de pocos recursos tanto económicos como humanos</p> <p>(-) Ausencia de estrategias transversales para la aplicación de las políticas de igualdad</p> <p>(-) Falta de oferta formativa en materia de igualdad efectiva de hombres y mujeres dirigida al personal del Ayuntamiento</p>	<p>(+) Existencia de un compromiso político con la igualdad de mujeres y hombres</p> <p>(+) Personal del propio Ayuntamiento sensibilizado en materia de igualdad entre mujeres y hombres</p>
AMENAZAS	OPORTUNIDADES
<p>(-) Pervivencia de comportamientos y conductas sociales y laborales estereotipadas que no sitúan a mujeres y hombres en condiciones de igualdad.</p> <p>(-) La socialización diferenciada de mujeres y hombres perpetúa los estereotipos de género, dificultando la participación de manera igualitaria en los diferentes ámbitos de la vida de las personas.</p>	<p>(+) Cercanía de municipios grandes con más recursos</p> <p>(+) Plan de Igualdad como motor de cambio hacia un municipio más igualitario</p> <p>(+) Incorporación de la Igualdad en la agenda política</p>

8.- OBJETIVOS:

8.1.- OBJETIVOS GENERALES

- Lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los niveles y ámbitos que sean competencia de la administración local
- Garantizar y hacer garantizar la eliminación de los estereotipos para conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres a través de cambios culturales y sociales en el Municipio.
- Conseguir una atención igualitaria para toda la ciudadanía, coordinada por la administración, teniendo en cuenta las características de todos y todas.

8.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE ÁREA

1r ÀREA DE EMPODERAMIENTO:

Objetivo de área

Adoptar medidas que favorezcan la integración laboral de las mujeres y fomentar una cultura laboral más igualitaria

Objetivos específicos de área

- Facilitar a las mujeres el acceso al trabajo
- Favorecer la participación social de las mujeres
- Fomentar la participación ciudadana en la lucha contra las desigualdades de género

2n ÀREA DE CORRESPONSABILIDAD Y NUEVOS USOS DEL TIEMPO

Objetivos de área

Sensibilizar y concienciar a las mujeres y los hombres sobre la importancia de la corresponsabilidad para la autonomía, enriquecimiento y libertad personal

Objetivos específicos de área

- Potenciar y reforzar toda iniciativa encaminada a la corresponsabilidad familiar

3r ÀREA DE CULTURA, EDUCACIÓN Y TIEMPO LIBRE

Objetivos de área

Incorporar la perspectiva de género en los procesos educativos y culturales de la localidad

Objetivos específicos de área

- Sensibilizar en igualdad de género a toda la comunidad

4t ÀREA DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE

Objetivo de área

Fomentar el trato igualitario en la Comunicación del Ayuntamiento difundiendo valores que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

Objetivos específicos de área

- Conseguir una institución y un municipio libre de lenguaje sexista tanto escrito como visual

5t ÀREA DE SALUD E INCLUSIÓN SOCIAL

Objetivo de área

Promover las condiciones necesarias para incrementar la calidad de vida, entendida como la salud y el bienestar físico, psicológico y la adecuada relación de la persona con los elementos de su entorno desde la perspectiva de género.

Objetivos específicos de área

- Impulsar y desarrollar actuaciones específicas que persiguen el mejor conocimiento de la incidencia de los roles de género en la salud de las mujeres
- Promover un mayor conocimiento y autogestión de las mujeres orientando hacia la salud integral a través del conocimiento de su propio cuerpo y de sus emociones.

6t ÀREA DE PREVENCIÓN O ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo de área

Impulsar las actuaciones del municipio referentes a la prevención de la Violencia de Género y la atención a mujeres víctimas de violencia de género y sus hijos e hijas

Objetivos específicos de área

- Sensibilizar a la población en general hacia el rechazo a la violencia de género
- Liderar el rechazo social hacia todas las formas de violencia de género y ayudar a las mujeres que hayan conseguido superar situaciones de violencia

7t ÀREA DE MEDIO AMBIENTE, URBANISMO Y ENTORNO PÚBLICO

Objetivo de área

Promover la utilización de espacios públicos compartidos y conseguir un pueblo para todos y todas

Objetivos específicos de área

- Favorecer la mejora del entorno y mejorar el espacio de convivencia desde la perspectiva de género

9.- ACCIONES POR ÁREAS:

1ª Área: Área de empoderamiento

Facilitar a las mujeres el acceso al trabajo		
Acción	Personal implicado	Indicadores
1. Realizar campañas dirigidas al entramado empresarial para favorecer la contratación de mujeres en general y en ocupaciones tradicionalmente masculinas	Todos los departamentos	Grado de conocimiento entre el entramado empresarial sobre las ventajas de contratar a mujeres.
2. Divulgar una imagen no estereotipada de los trabajos, fomentando la igualdad de oportunidades en el mundo laboral y de la formación y trabajando contra la segregación laboral y la precarización de los sectores laborales más feminizados		Número de campañas realizadas

Favorecer la participación social de las mujeres		
Acción	Personal implicado	Indicadores
3. Dinamizar e impulsar actividades en asociaciones y entidades que trabajan en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres	Todos los departamentos	Número de actividades en las que se han impulsado

Fomentar la participación ciudadana en la lucha contra las desigualdades de género		
Acción	Personal implicado	Indicadores
4. Comunicar los contenidos del Plan de Igualdad Municipal por diferentes vías a toda la ciudadanía	Todos los departamentos Alcaldía	Número de actividades en las que se han impulsado

2ª Área de corresponsabilidad y nuevos usos del tiempo

Potenciar y reforzar toda iniciativa encaminada a la corresponsabilidad familiar		
Acción	Personal implicado	Indicadores
5. Realizar campañas informativas para la corresponsabilidad y el reparto de las tareas domésticas.	Todos los departamentos	Se ha realizado la campaña o no

3r área: Área de cultura, educación y tiempo libre

Sensibilizar en igualdad de género a toda la comunidad		
Acción	Personal implicado	Indicadores
6. Consolidar el desarrollo y la promoción de actos culturales, de ocio y deportivos, que su objetivo sea, principalmente, la promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la antidiscriminación y la visibilización de las mujeres.	Todos los departamentos	Número de actos que se han llevado a cabo

4t Área: Área de medios de comunicación y uso no sexista del lenguaje

-Conseguir una institución y un municipio libre de lenguaje sexista tanto escrito como visual		
Acción	Personal implicado	Indicadores
7. Utilizar en todos los departamentos y documentos internos y externos un lenguaje inclusivo que visibilice a las mujeres y las represente en igualdad con los hombres	Todos los departamentos	Número de documentos revisados
8. Realizar un curso de formación de lenguaje inclusivo para el personal técnico del ayuntamiento	Alcaldía	Certificado del curso de cada uno de los trabajadores y trabajadoras

5t Área: Área de salud e inclusión social

Impulsar y desarrollar actuaciones específicas que persiguen el mejor conocimiento de la incidencia de los roles de género en la salud de las mujeres		
Acción	Personal implicado	Indicadores
9. Colaborar con asociaciones de otros municipios sociosanitarias en la difusión de sus actuaciones y en el desarrollo de sus programas	Todos los departamentos	Número de colaboraciones

Promover un mayor conocimiento y autogestión de las mujeres orientando hacia la salud integral a través del conocimiento de su propio cuerpo y de sus emociones.		
Acción	Personal implicado	Indicadores
10. Difusión de recomendaciones destinadas a mejorar la salud de las mujeres mayores, con la finalidad de promocionar hábitos y estilos de vida saludables, evitar la automedicación y estimular las relaciones personales, la autoestima y el cuidado.	Todos los departamentos	Número de difusiones

6t Área: Área de prevención o eliminación de la violencia de género

Sensibilizar a la población en general hacia el rechazo a la violencia de género		
Acción	Personal implicado	Indicadores
11. Conmemorar los días 25 noviembre, 8 de marzo, 22 de febrero	Todos los departamentos	Número de acciones

Liderar el rechazo social hacia todas las formas de violencia de género y ayudar a las mujeres que hayan conseguido superar situaciones de violencia		
Acción	Personal implicado	Indicadores
12. Elaborar un esquema de recursos existentes y teléfonos de contacto desde el ámbito sanitario y social a nivel de recursos comarcales, provinciales y recursos públicos de municipios cercanos	Todos los departamentos	Esquema o información elaborada

7t Área: Área de medio ambiente, urbanismo y entorno público

Favorecer la mejora del entorno y mejorar el espacio de convivencia desde la perspectiva de género		
Acción	Personal implicado	Indicadores
13. Sensibilizar a las mujeres y los hombres sobre la importancia y el respeto del "tiempo y espacio propios"	Todos los departamentos	Número de acciones llevadas a cabo

10.- TEMPORALIZACIÓN

	ACCIÓN	2022	2023	2024	2025
1	Realizar campañas dirigidas al entramado empresarial para favorecer la contratación de mujeres en general y en ocupaciones tradicionalmente masculinas				
2	Divulgar una imagen no estereotipada de los trabajos, fomentando la igualdad de oportunidades en el mundo laboral y de la formación y trabajando contra la segregación laboral y la precarización de los sectores laborales más feminizados				
3	Dinamizar e impulsar actividades en asociaciones y entidades que trabajan en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres				
4	Comunicar los contenidos del Plan de Igualdad Municipal por diferentes vías a toda la ciudadanía				
5	Realizar campañas informativas para la corresponsabilidad y el reparto de las tareas domésticas.				
6	Consolidar el desarrollo y la promoción de actos culturales, de ocio y deportivos, que su objetivo sea, principalmente, la promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la antidiscriminación y la visibilización de las mujeres, en los municipios colindantes				
7	Utilizar en todos los departamentos y documentos internos y externos un lenguaje inclusivo que visibilice a las mujeres y las represente en igualdad con los hombres				
8	Realizar un curso de formación de lenguaje inclusivo para el personal técnico del ayuntamiento				
9	Colaborar con asociaciones de otros municipios sociosanitarias en la difusión de sus actuaciones y en el desarrollo de sus programas				
10	Difusión de recomendaciones destinadas a mejorar la salud de las mujeres mayores, con la finalidad de promocionar hábitos y estilos de vida saludables, evitar la automedicación y estimular las relaciones personales, la autoestima y el cuidado.				
11	Conmemorar los días 25noviembre, 8 de marzo, 22 de febrero				
12	Elaborar un esquema de recursos existentes y teléfonos de contacto desde el ámbito sanitario y social a nivel de recursos comarcales, provinciales y recursos públicos de municipios cercanos				
13	Sensibilizar a las mujeres y los hombres sobre la importancia y el respeto del “tiempo y espacio propios”				

11.- VIGENCIA Y PRESUPUESTO:

El primer Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres tiene una vigencia de cuatro años (2021-2025)

Para la consecución del objetivo del Plan resulta imprescindible contar con la implicación directa de toda la estructura, vertical y horizontal, del Consistorio.

Por esto, la participación de estas estructuras consigue, no solamente la ejecución de las medidas diseñadas para la consecución de los objetivos, sino también la asunción del coste derivado de su implantación.

De esta manera se consigue cumplir con la imprescindible transversalidad que tiene que regir todo el proceso de diseño, elaboración, implementación, seguimientos y evaluación del I Plan Municipal de Igualdad de Llocnou de la Corona.

Por tanto, cada uno de los departamentos aportará el que sea necesario para conseguir los objetivos marcados, recogiendo lo destinado para cada una de las acciones y contemplarlo en las evaluaciones anuales.

12.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN:

Para la correcta aplicación del presente Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres del municipio de Llocnou de la Corona. Éste municipio es singularmente pequeño por lo que se ha creado la siguiente Comisión de Igualdad y seguimiento formada por:

En representación de la Institución:

- Francisca Llopis Cánovas, Alcaldesa – Presidente del Ayuntamiento
- Josefa Alapont Llopis, Concejala de Educación, Cultura y Bienestar social
- Nicolás Pérez González, Concejala de Urbanismo, Obras y Seguridad Ciudadana

En representación de los trabajadores y trabajadoras:

- Luis Miguel Aldavero Costa, personal del Ayuntamiento
- Trinidad Gil Garrigues, Secretaria-Interventora

La Comisión de Igualdad será en todo momento responsable de la implantación y seguimiento de las medidas que se lleven a cabo, y podrá solicitar la colaboración de aquellas personas que puedan considerar claves para realizar las actividades.

El seguimiento de las medidas tendrá que realizarse de manera periódica conforme estipula el calendario de actuaciones del Plan de Igualdad Municipal.

En cualquier momento, las medidas pueden ser revisadas con la finalidad de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o incluso dejar de aplicar alguna de las medidas en función de los efectos que se vayan apreciando en la implantación de éstas.

Para poder comprobar la implantación correcta del presente Plan de Igualdad Municipal, se realizará una evaluación intermedia sobre los logros y las dificultades durante la ejecución, y una evaluación final cuando finalice la vigencia del Plan. Esta evaluación se realizará mediante informes sobre cada uno de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad Municipal. Además, podrán contemplar la adopción de medidas correctoras, así como la incorporación de todas aquellas medidas que la institución considere necesarias para poder consolidar correctamente la igualdad de Oportunidades.

A parte de todo lo anterior, se realizará una evaluación final al implementar cada medida, la cual tiene que aportar una visión de los resultados obtenidos con la finalidad de conocer el grado de cumplimiento de cada acción. En el Anexo 1.1 se facilita una ficha para el seguimiento de las acciones. Para la evaluación de las medidas se han descrito los indicadores cuantitativos y cualitativos en cada una de las acciones.

13.- ANEXOS

FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES

FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES.			
Acción	(Especificar)		
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Rellenado por			
Indicadores de seguimiento			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el cual la acción no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		<input type="checkbox"/>
	Falta de recursos materiales		<input type="checkbox"/>
	Falta de tiempo		<input type="checkbox"/>
	Falta de participación		<input type="checkbox"/>
	Descoordinación con otros departamentos		<input type="checkbox"/>
	Desconocimiento del desarrollo		<input type="checkbox"/>
	Otros motivos (especificar)		<input type="checkbox"/>
Indicadores de proceso			
Dificultades y barreras para la implantación			
Soluciones adoptadas (en el su caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			

14.- GLOSARIO DE TÉRMINOS:

Acción positiva: Medidas con las cuales se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar los inconvenientes resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

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

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

Estereotipos: Consiste en una imagen estructurada y aceptada por la mayoría de las personas como representativa de un determinado colectivo. Esta imagen se forma a partir de una concepción estática sobre las características generalizadas de los miembros de esa comunidad.

Género: Concepto que hace referencia a las diferencias sociales entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de la misma.

Sexo: hace referencia a las características biológicas entre mujeres y hombres, percibidas como universales e inmutables.

Transversalidad: Supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando sistemáticamente, las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de hombres y mujeres, con vista a promover la igualdad entre los dos sexos y teniendo en cuenta, activa y abiertamente, desde la fase de la planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otras cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

Violencia de género: Se trata de una violencia que se ejerce sobre las mujeres por el simple hecho de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, privadas de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión



AMALTEA
CONSULTORÍA EN
IGUALDAD DE GÉNERO



Llocnou de la Corona

