# I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE GÉNERO 2020-2024

Ajuntament
del Ràfol d'Almúnia

Ràfol d´Almúnia
Pla d'Igualtat de Gènere

GOBIERNO PROVINCIAL ALICANTE
La Dipu de los Pueblos

# I Plan Municipal de Igualdad de Género 2020-2024

## Ajuntament del Ràfol d´Almúnia

## Septiembre de 2020

GOBIERNO PROVINCIAL ALICANTE
La Dipu de los Pueblos

**Proyecto subvencionado por la Excma. Diputación de Alicante:**

**Por decreto de la Diputada de Servicios Sociales e Igualdad, se ha otorgado al Ajuntament del Ràfol d´Almúnia una subvención conforme a las Bases reguladoras de la convocatoria para la elaboración de un Plan de Igualdad de Género, anualidad 2020 publicada en el BOP**

**Destino: I Plan Municipal de Igualdad de Género del Ràfol d´Almúnia 2020-2024**

**Documento impulsado por: Ajuntament del Ràfol d´Almúnia**

**Delegación de Servicios Sociales, Igualdad y Sanidad.**

Ajuntament del Ràfol d'Almúnia

28994301H JOSE VICENTE ROVIRA (R: P0311000D)
Firmado digitalmente por 28994301H JOSE VICENTE ROVIRA (R: P0311000D)
Fecha: 2020.11.09 10:09:49 +01'00'

**Coordinado y Elaborado por:**
**Kanals Box, S.L. – B-97910558 - Equitatiu Consultors**
**C/ La Senia, 26**
**46650 Canals – Valencia**
**Telf. 690 84 43 47 planigualdad@kanalsbox.com**

EQUITATIU
Plan de Igualdad de Género

**Esther Gómez Castells**
- **Titulación Universitaria en Igualdad de Género**
- **Postgrado en Igualdad de Género**
- **Agente Especialista en Igualdad de Género**

**Javier López Bosca**
- **Titulado en Planes de Igualdad de Género**
- **Titulado en Implantación de Planes de Igualdad de Género en la Administración Local**

20414860Z JOSE JAVIER LOPEZ (R: B97910558)
Firmado digitalmente por 20414860Z JOSE JAVIER LOPEZ (R: B97910558)
Nombre de reconocimiento (DN): 2.5.4.13=Reg:46030 /Hoja:V-123059 / Tomo:8714 /Folio:78 /Fecha:05/07/2010 / Inscripción:3, serialNumber=IDCES-20414860Z, givenName=JOSE JAVIER, sn=LOPEZ BOSCA, cn=20414860Z JOSE JAVIER LOPEZ (R: B97910558), 2.5.4.97=VATES-B97910558, o=KANALS BOX SOCIEDAD LIMITADA, c=ES
Fecha: 2020.09.16 10:00:23 +02'00'

**Índice**

**Introducción**

**01. Legislación en materia de igualdad de género. Breve análisis**

**02. Definición, Compromiso y Principio rector de las políticas públicas**

**2.1. Definición**

**2.2. Compromiso**

**2.3. Principio rector de las políticas públicas: Transversalidad o Enfoque Integrado de Género**

**03. Fases de Elaboración**

**04. Pasos previos y Diagnóstico**

**05. Diseño del plan de acción**

**5.1. Herramientas de trabajo**

**06. Alcaldía, Delegaciones y Áreas de Intervención**

**6.1. Alcalde**

**6.2. Delegación de urbanismo, urbanizaciones, residentes extranjeros, transparencia y cultura.**

**6.3. Delegación de deportes, servicios sociales, igualdad y sanidad.**

**6.4. Delegación de educación, fiestas, juventud y asociaciones.**

**6.5. Delegación de agricultura, economía y hacienda, mantenimiento e infraestructuras.**

**07. Implantación, Seguimiento, Acción, Reacción y Evaluación.**

**08. Glosario de términos**

**09. Bibliografía**

## Introducción

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho universal. Las políticas de promoción de dicha igualdad consolidan una sociedad más justa, solidaria, estable y honesta. Una sociedad que mejorará la calidad de vida y las relaciones interpersonales de sus integrantes.
Eliminando los estereotipos y roles que tradicionalmente les han sido asignados, impulsaremos la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres en la esfera pública y privada elevando la calidad de vida de todo el conjunto de la sociedad.
Consecuentemente, la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres es un eje vertebral de las políticas de Igualdad de la Generalitat Valenciana.

En este sentido, los municipios y las empresas deben implantar políticas de igualdad creando nuevos instrumentos jurídicos de manera transversal, consistente en la implicación de todos los órganos y departamentos a fin de facilitar la incorporación de las mujeres, de forma activa, en nuestra sociedad.

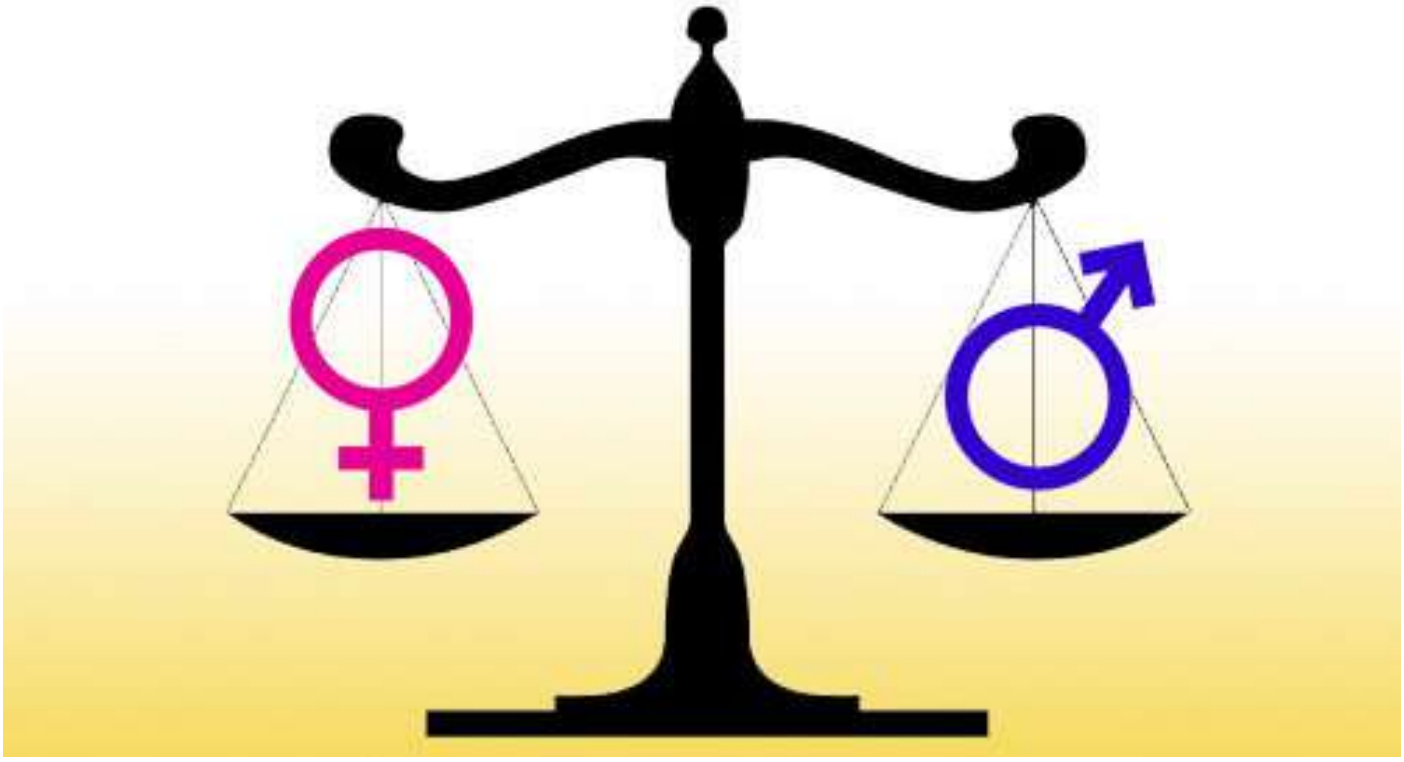
Pero todo este esfuerzo llevado a cabo no serviría de nada sin la participación y cooperación de las entidades locales, siendo imprescindible que las mismas adopten una estrategia basada en la promoción y establecimiento de medidas de acción positiva en aquellos ámbitos en los que se detecte una mayor brecha de género.

Por ello, se elabora el **I Plan Municipal de Igualdad de Género**, con el fin de proporcionar una herramienta útil y accesible para l' Ajuntament del Ràfol d´Almúnia, y proceder de manera progresiva a la implantación de dicho PMIG.

Ràfol d´Almúnia
Pla d'Igualtat de Gènere

# 1. LEGISLACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO.

## BREVE ANÁLISIS



# 01.- LEGISLACIÓN EN MATERIAL DE IGUALDAD DE GÉNERO.

## Normativa Autonómica

El artículo 11 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, determina que la Generalitat velará, en todo caso, para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones. A estos efectos se garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral.

El artículo 33.3 k) de la Ley 8/2010, de 23 de junio, de la Generalitat, de Régimen Local de la Comunitat Valenciana, reconoce que los municipios valencianos tienen competencias propias en la promoción de políticas que permitan avanzar en la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

El artículo 4.1 de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, establece que los poderes públicos valencianos adoptarán las medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales de conducta asignados en función del género, con la finalidad de eliminar los prejuicios, los usos y las costumbres de cualquier índole basados en la idea de inferioridad o en funciones estereotipadas de mujeres y hombres contrarias al principio de igualdad.

En la Ley 4/2012, de 15 de octubre, de la Generalitat, por la que se aprueba la Carta de Derechos Sociales de la Comunitat Valenciana, se establece el conjunto de principios, derechos y directrices que informan la actuación pública de la Generalitat en el ámbito de la política social, siendo expresión de la convivencia social de los valencianos y las valencianas.

GENERALITAT VALENCIANA
VICEPRESIDENCIA Y CONSELLERIA DE IGUALDAD Y POLITICAS INCLUSIVAS

## Normativa Estatal

El artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

La Ley Orgánica 3/2007, para Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, nace con la vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres.

Realiza una proyección del principio de igualdad que abarca distintos ámbitos, en los que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad. De ahí la consideración de la dimensión transversal de la igualdad, señal de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio, como principio fundamental.

La Ley se refiere a la generalidad de las políticas públicas en España, tanto estatales, como autonómicas y locales.

GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE IGUALDAD

## Normativa Europea

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam hasta el actual Tratado de la Unión Europea y el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

Se han dictado numerosas Directivas comunitarias sobre igualdad de sexos de importante calado en materia de igualdad de oportunidades y de trato, habiendo sido traspuestas al ordenamiento español.

## Normativa Internacional

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede resaltar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

En la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la igualdad entre mujeres y hombres está consagrada ya en su constitución y proyectada en las normas internacionales del trabajo. Los cuatro convenios clave de la OIT son:

- Convenio sobre igualdad de remuneración.
- Convenio sobre la discriminación en el empleo y la ocupación.
- Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.
- Convenio sobre la protección de la maternidad.

# 2. DEFINICIÓN, COMPROMISO Y PRINCIPIO RECTOR DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

# 02.- DEFINICIÓN, COMPROMISO Y PRINCIPIO RECTOR DE TODO PLAN

## 2.1. Definición

El I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE GÉNERO (en adelante PMIG) del Ràfol d´Almúnia, es un Plan de acción recogido en un documento, tras la evaluación de los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación.

El documento incluirá una serie de acciones y medidas, con el objetivo de lograr en el municipio la incorporación de las políticas de igualdad necesarias para alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
Supone un compromiso por parte de la corporación local, que se ha de concretar en unos objetivos y acciones a desarrollar, acotado en el tiempo, y dotado de los medios y recursos necesarios para su puesta en marcha.
Este compromiso parte de la voluntad política. Para su materialización, es recomendable la creación de un equipo de trabajo o Comisión de Igualdad, cuya finalidad será la de impulsar, coordinar y velar por el cumplimiento del plan.
Como todo Plan de Acción, un PMIG es un proceso dinámico y flexible que debe estar sujeto a sistemas de evaluación y seguimiento, que le permitan adaptarse a la realidad cambiante y características del Ràfol d´Almúnia.

- Dinámico: Su aplicación es progresiva y por ello puede estar sujeto a cambios durante su período de vigencia.

- Flexible: Adaptable a las circunstancias, características, limitaciones, necesidades y posibilidades del Ràfol d´Almúnia .

Por otra parte, es importante diferenciar un PMIG de un Plan de Igualdad para empleados y empleadas del ayuntamiento. El primero, va dirigido a lograr la igualdad real en el ámbito del municipio con repercusión en la ciudadanía, mientras que el segundo se dirige a promover la igualdad para el personal empleado en la entidad.

Esta diferenciación es importante puesto que, aunque confluyen en ciertas estructuras, en las diferentes fases de desarrollo de estos planes, hay variación en cuanto a colectivos implicados, diferencias en los grupos de destinatarios y destinatarias de las medidas contenidas en el Plan, objetivos a alcanzar, áreas sobre las que se realiza el diagnóstico y, por tanto, áreas sobre las que se hace necesario intervenir, entre otras diferencias.

En el caso del Ràfol d´Almúnia el Plan va destinado a la puesta en marcha de un ***I Plan Municipal de Igualdad de Género y de Oportunidades con repercusión en el conjunto de la ciudadanía.***

PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO
**MUNICIPIO DEL RÀFOL D´ALMÚNIA**

**NIVEL EXTERNO (Ciudadanía)**

**Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres**

**Fundamentación Jurídica Art. 15 de la L.O. 3/2007**

**CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO Y OPORTUNIDADES**

Ràfol d´Almúnia
Pla d'Igualtat de Gènere

## 2.2. Compromiso

El PMIG nace del compromiso de l' Ajuntament del Ràfol d´Almúnia, de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en su municipio. Todas las delegaciones y áreas deben implicarse en la elaboración y desarrollo del Plan.

Un PMIG debe ser un trabajo consensuado en el que participen y colaboren, además, agentes sociales, tejido asociativo local, empresariado, sociedad civil, etc.

La plena igualdad de oportunidades requiere del compromiso y el trabajo conjunto de las Administraciones, compromiso que se puede sistematizar en los siguientes puntos:

- Incorporar la perspectiva de género en todas las políticas locales.
- Transmitir valores y actitudes igualitarias que favorezcan la integración sociolaboral de las mujeres.
- Abogar por la implantación de iniciativas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Promocionar el emprendimiento femenino.
- Promover políticas educativas y culturales en clave de igualdad.
- Conseguir la participación de las mujeres en la toma de decisiones sobre asuntos que interesan a toda la ciudadanía.
- Impulsar políticas que tengan en cuenta a las mujeres con mayor riesgo de vulnerabilidad social.
- Promocionar el tratamiento de la imagen no discriminatoria de las mujeres en los medios de comunicación.
- Luchar para erradicar la violencia que se ejerce contra las mujeres, haciendo propio el principio de "Tolerancia Cero" ante 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.

## 2.3. Principio rector de las políticas públicas: Transversalidad o Enfoque Integrado de Género

### JUSTIFICACIÓN

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, en su artículo 15, denominado "Transversalidad del principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres", establece:

*"El principio de igualdad de trato y de 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 e incluyendo en los presupuestos de las políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades".*

Pero ¿qué es la transversalidad de género? La transversalidad es trabajo en equipo, es coordinación, es la implicación de todas las delegaciones en la construcción de todo el proyecto de la corporación municipal con un enfoque de género en todas sus actuaciones.

Las entidades locales, como administraciones públicas que son, no deben permanecer ajenas a este mandato legal y, por lo tanto, es fundamental que todos los departamentos/áreas municipales sean copartícipes en la aplicación del principio de igualdad de género, utilizando para ello la perspectiva de género a lo largo de todo el proceso: Diseño, programación, evaluación, etc., de cualquiera de sus actuaciones.

Es imprescindible trabajar con perspectiva de género puesto que es la principal herramienta para poder poner en práctica la transversalidad, ya que permite conocer la manera en que están construidas las diferencias entre mujeres y hombres en un contexto determinado. Para ello se debe analizar la situación de unas y otros tomando el género como principio básico de análisis de la realidad. Se tiene que ser consciente de que el género es una construcción social que tradicionalmente ha propiciado que las mujeres tengan un papel secundario y subordinado al de los hombres en una estructura social claramente patriarcal.

Por lo tanto, para la aplicación de la transversalidad de género en el ámbito municipal se ha de partir de un proceso de autoanálisis cuyo fin será someter las estructuras internas de la administración local a un cambio en su cultura organizacional, que facilite el desarrollo de su labor como entidad al servicio de la ciudadanía y de los intereses municipales bajo el principio de igualdad de oportunidades en todas sus actuaciones.

A través de este proceso l' Ajuntament del Ràfol d´Almúnia, se convierte no sólo en promotor de políticas públicas de Igualdad, bajo el principio de transversalidad legalmente establecido, sino también en un referente de estructura, funcionamiento y organización igualitaria.

## ¿QUÉ SE NECESITA?

Para que la transversalidad de género sea el principio rector a la hora de poner en marcha cualquier tipo de política municipal, será fundamental:

| | |
|---|---|
| Transversalidad de Género | - Cooperación y Colaboración entre los distintos niveles, tanto políticos, como técnicos.<br>- Cooperación y Colaboración entre los distintos ámbitos competenciales municipales. |
| Herramienta Básica | Enfoque o Perspectiva de Género: Analizando la situación de mujeres y hombres, tomando el Género como principal estructura. |

## ¿CÓMO SE HACE?

Partimos de la necesidad de mejorar, transformar y cambiar toda realidad en las actuaciones municipales que no contemplen el impacto diferencial de género. Para ello se necesita:

| | |
|---|---|
| Sensibilización | Todo el personal que trabaja en el ayuntamiento, puesto que es importante que conozcan la necesidad de la integración, de la igualdad de oportunidades, y asumen el hecho diferencial y la necesidad de abordarlo desde todos los ámbitos y en todos los aspectos. |
| Formación | De las personas que intervienen en los procesos de toma de decisiones (Personal Técnico y Político) a través de procesos de formación especializada. |
| Innovación | Innovar en la vía para avanzar hacia una nueva organización, funcionamiento y toma de decisiones, basada en los principios de Igualdad de trato y Oportunidades. |

## SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN E INNOVACIÓN

Trabajar con transversalidad de género implica un importante esfuerzo de autoanálisis, de conocimiento de la estructura organizativa del ayuntamiento y remodelar aquellos aspectos que impidan la fluidez, la coordinación, la cooperación y la actuación conjunta de todas las áreas, departamentos y delegaciones.

Trabajar con transversalidad de género implica además un conocimiento de la realidad social del entorno más próximo, visto y analizado desde una mirada de género, para lo cual es fundamental no sólo tener acceso a información estadística desagregada por sexo, sino también a la formación necesaria para analizarla con perspectiva de género.

Trabajar con transversalidad de género supone que cada actuación municipal tenga en cuenta el elemento diferenciador entre mujeres y hombres, y su posible incidencia sobre estas actuaciones. Desde la organización de cualquier tipo de actividad, a la programación de la oferta formativa de la escuela de personas adultas o de la Casa de la Cultura, la aprobación de cualquier ordenanza municipal, la elaboración del presupuesto anual, los procesos de contratación administrativa, etc.

Se debe tener en cuenta que, como Administración al servicio de la ciudadanía, se ha de ser un ejemplo de aquello que se quiere promover y, por tanto, se requiere también un trabajo muy importante en cuanto a:

- La revisión de posibles contenidos sexistas en la publicidad de los programas, proyectos o actividades.

- El uso adecuado de un lenguaje no sexista, tanto en la relación con la ciudadanía como en el funcionamiento y comunicación interna.

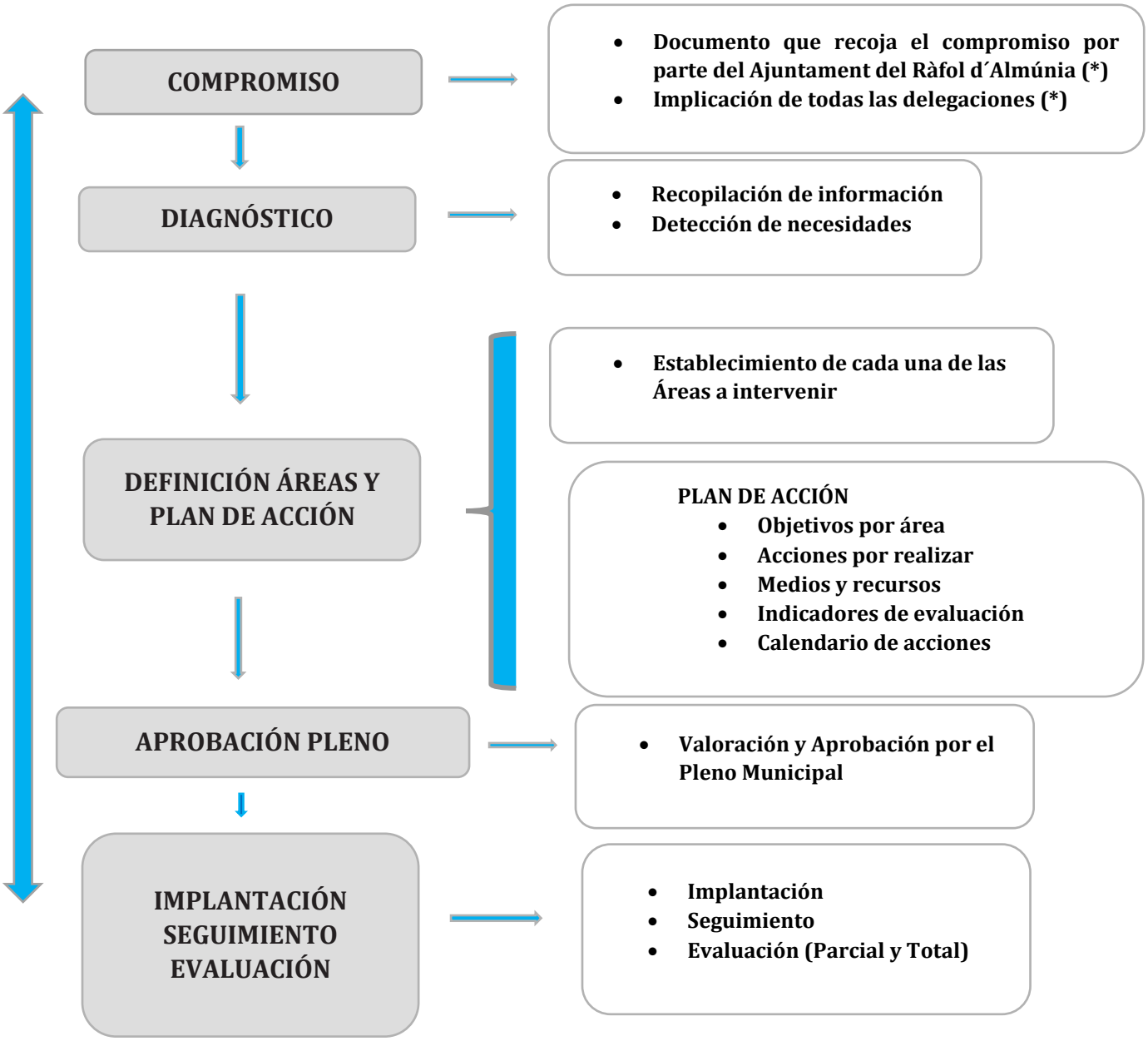
- La sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres al personal al servicio de la entidad local.

- La incorporación a la entidad de personal formado en materia de género, etc.

La transversalidad de género en el ámbito municipal no se puede considerar como un área específica a trabajar, puesto que no es un hecho aislado, sino un principio rector de la forma de trabajar y entender el trabajo que la administración ha de llevar a cabo para garantizar en su ámbito de actuación la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Lo que tampoco se puede perder de vista es que su aplicación requiere, al igual que cualquier otra área, de un plan de acción, para que esta transversalidad no se quede únicamente en el plano de lo teórico, sino que se materialice en las herramientas, estructuras y cambios necesarios a nivel interno, para que este principio tan importante se convierta, efectivamente, en un hecho, en una realidad que impregne toda la labor del ayuntamiento.

# 3. FASES DE ELABORACIÓN

## 03.- FASES DE ELABORACIÓN




**(*) La propia contratación del Plan de Igualdad de Género, implica el compromiso por parte del Ajuntament del Ràfol d´Almúnia.**

**(*) Todas las Concejalías se han implicado en remitir información y trabajar en la elaboración del Plan de Igualdad de Género, así como el compromiso posterior de implantar las medidas y realizar un seguimiento cada una en sus áreas de trabajo.**

Ràfol d´Almúnia
Pla d'Igualtat de Gènere

# 4.PASOS PREVIOS Y DIAGNÓSTICO

Ràfol d´Almúnia
Pla d'Igualtat de Gènere

## 04.- PASOS PREVIOS Y DIAGNÓSTICO

En el momento de implantar políticas de igualdad a nivel local, lo más importante es aclarar las ideas.
Es evidente que la mayoría de nuestra sociedad desea la igualdad de género y la erradicación de la violencia de género, pero hasta ahora, aun habiendo avanzado mucho, gracias al empuje de profesionales y personas coherentes y comprometidas, se puede comprobar que las acciones puntuales de concienciación y sensibilización no garantizan cambios de conducta, y que todavía –y más en período de crisis-, las mujeres siguen siendo la parte de la población con mayores cifras de precariedad y con menos recursos para su empoderamiento. Para que una sociedad sea democrática e igualitaria, se ha de tener en cuenta la situación y las necesidades de ambos sexos, pues sólo así se pueden cambiar las estructuras sociopolíticas, para que dentro de la competencia municipal se adopte la transversalidad de género de una forma participativa y realista.

Es responsabilidad de las Administraciones Públicas en general, y de las Administraciones Locales, en particular, velar y aunar esfuerzos para alcanzar esta igualdad real entre mujeres y hombres, pero para ello es imprescindible, entre otros aspectos, realizar acciones concretas ligadas a las necesidades del territorio y su ciudadanía, además de contar con presupuestos económicos adecuados a la realidad social.

La primera decisión que se ha de tomar a la hora de elaborar un PMIG es comprometerse respecto a qué tipo de trabajo se va a realizar.

Con la evaluación de los resultados que se desprenda del diagnóstico y las nuevas aportaciones y estudios sobre la situación del municipio, es posible hacer un Plan Municipal de Igualdad personalizado, adaptado a una realidad concreta, con sus características, medios y recursos, con el fin de aplicar políticas con perspectiva de género en todas las delegaciones. En este caso, es necesario establecer un trabajo técnico y profesional, contando con:

- **Personal cualificado en igualdad, para desarrollar un buen diagnóstico y análisis de los datos recabados.**

Kanals Box, S.L. empresa externa que realiza el Plan Municipal de Igualdad de Género, cuenta con personal capacitado para realizar un diagnóstico, análisis y seguimiento de implantación.

- **Personal municipal con formación en igualdad tanto a nivel técnico como político.**

- **Compromiso y participación de la ciudadanía en el proyecto.**

Se ha informado a los ciudadanos y empresas del Ràfol d´Almúnia, para que participen en la elaboración de este Plan de Igualdad.

- **Ejemplaridad. Realizar un Plan de Igualdad del personal y responsables políticos del Ajuntament del Ràfol d´Almúnia.**

## LA CLAVE: EL DIAGNÓSTICO Y EL ANÁLISIS DE RESULTADOS

No existe un único método para elaborar un diagnóstico de situación. Es fundamental pensar cuál es el objetivo de este, que no es otro que conocer el municipio en el que se va a desarrollar el trabajo en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Un correcto diagnóstico permitirá conocer y comprender el estado del municipio respecto a la igualdad, e identificar los posibles problemas que habrá que corregir y solucionar para alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en el ámbito de actuación.

Para obtener la información, se dispone de las siguientes técnicas de recogida de datos: La recogida de información va a aportar tanto datos cuantitativos como cualitativos. Es importante hacer un correcto análisis de estos y resumir las observaciones que se hayan realizado, de forma que respondan a las preguntas que previamente se hayan planteado.

### Técnicas cuantitativas

Los estudios van a aportar datos cuantificados, es decir que pueden medirse y/o cuantificarse. El análisis de datos cuantitativos podrá determinar:

- Qué aspectos son característicos en el grupo que se están analizando.
- Forma en que se distribuyen teniendo en cuenta la variable que estamos midiendo.
- Relación existente entre variables.
- Diferencias entre grupos, etc.

### Técnicas cualitativas

Las técnicas cualitativas aportan información tanto de fuentes de observación directa como indirectas, entrevistas, documentación variada, registros, cuestionarios, encuestas, etc. Por tanto, lo más complicado va a ser la realización de un correcto análisis de los datos, seleccionando los más relevantes para el contexto del que se trate, pues puede ocurrir que se tenga una sobrecarga de información.

Antes de comenzar, se ha de desarrollar una fase previa de análisis del municipio, lo que inicia la fase de recogida de información. Es importante una primera aproximación a través de la observación como metodología de investigación, para conocer de primera mano la realidad del municipio: Lugares más utilizados, estado de los parques y jardines públicos, utilización de espacios, principales actividades económicas, configuración urbanística, etc.

Tras la recogida de datos, se ha de analizar e interpretar la información obtenida aplicando para ello la perspectiva de género. Este análisis nos proporcionará una visión de la realidad del municipio (diagnóstico), que podrá tener la siguiente estructura:

- **Contexto Territorial**
- **Características Socioeconómicas**
- **Análisis D.A.F.O. (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades)**

**<u>Contexto territorial</u>:**

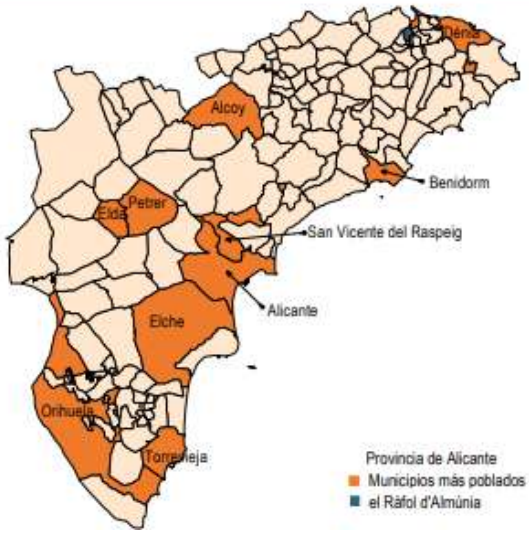
El Ràfol d´Almúnia, es un municipio que se encuentra en la Comunidad Valenciana, situado en el Norte de la provincia de Alicante, en la Comarca de La Marina Alta a una altitud de 88m y a 12 km de la playa, al pie de la Sierra Segaria y disfruta de un suave clima mediterráneo.

El Ráfol d'Almúnia limita con los términos municipales de Benidoleig, Benimeli, Denia, Pego, Sagra y Tormos.

GENERALITAT VALENCIANA
Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball

**Ficha municipal**
**Edición 2019**

el Ràfol d'Almúnia




| | |
|---|---|
| Código INE | 03110 |
| Provincia | Alicante |
| Comarca | La Marina Alta |
| Distancia a la capital de provincia (Km) | 96,0 |
| Superficie (Km²) | 4,88 |
| Densidad de población (hab/Km²) - 2018 | 132,03 |
| Altitud (m) | 87 |
| Municipio costero | No |

| | Número | Habitantes |
|---|---|---|
| Población a 1 de enero 2018 | - | 644 |
| Entidades singulares | 1 | - |
| Núcleos | 3 | 634 |
| Diseminados | 1 | 10 |

## DATOS ESTADÍSTICOS - DEMOGRAFÍA

### Población

| | Municipio |
|---|---|
| Padrón - 2019 (personas) | 653 |
| Variación Padrón - 2018/2019 (%) | 1,40 |
| Población respecto de la comarca - 2019 (%) | 0,37 |
| Población respecto de la provincia - 2019 (%) | 0,04 |
| Población respecto de la comunidad - 2019 (%) | 0,01 |
| Densidad de población - 2019 (Hab./Km2) | 133,81 |
| Españoles Residentes en el Extranjero - 2019 (personas) | 27 |

### Características de la población (Padrón 2019)

La población de mujeres con 319 sobre un total de 653, representa el 48,85% de la población del Ràfol d'Almúnia.

La media de edad de los habitantes del Ràfol d'Almúnia es de 50,40 años, -0,58 años menos que hace cinco años, que era de 50,98 años.

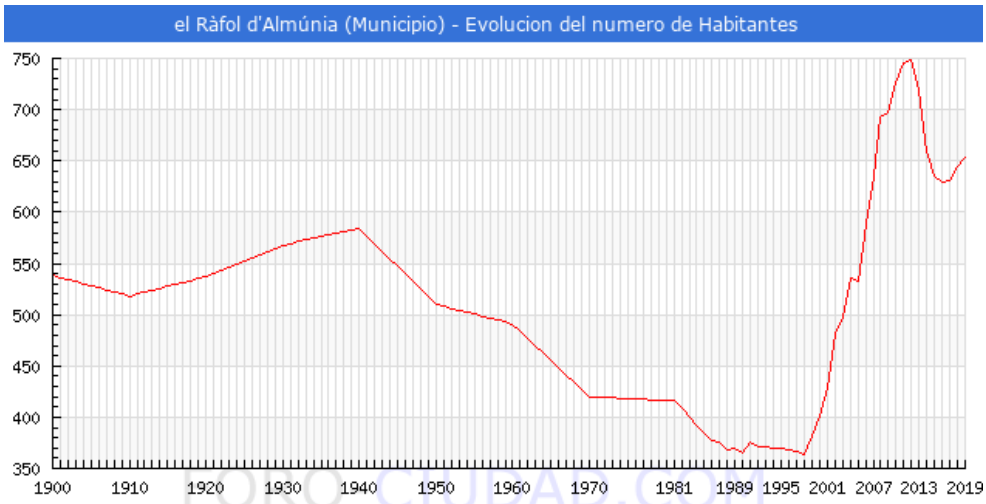
Población de el Ràfol d'Almúnia por sexo y edad 2019 (grupos quinquenales)

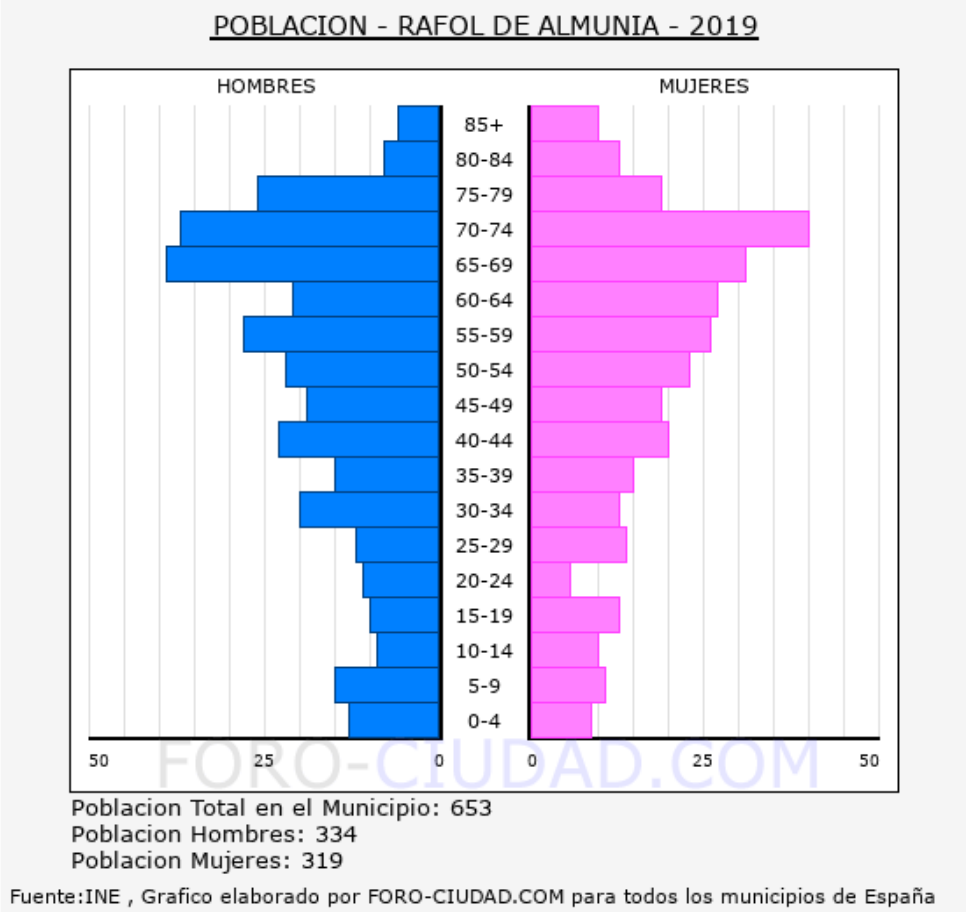
| Edad | Hombres | Mujeres | Total |
|---|---|---|---|
| 0-5 | 13 | 9 | 22 |
| 5-10 | 15 | 11 | 26 |
| 10-15 | 9 | 10 | 19 |
| 15-20 | 10 | 13 | 23 |
| 20-25 | 11 | 6 | 17 |
| 25-30 | 12 | 14 | 26 |
| 30-35 | 20 | 13 | 33 |
| 35-40 | 15 | 15 | 30 |
| 40-45 | 23 | 20 | 43 |
| 45-50 | 19 | 19 | 38 |
| 50-55 | 22 | 23 | 45 |
| 55-60 | 28 | 26 | 54 |
| 60-65 | 21 | 27 | 48 |
| 65-70 | 39 | 31 | 70 |
| 70-75 | 37 | 40 | 77 |
| 75-80 | 26 | 19 | 45 |
| 80-85 | 8 | 13 | 21 |
| 85- | 6 | 10 | 16 |
| Total | 334 | 319 | 653 |

Como podemos ver en la siguiente tabla, el número de mujeres empadronadas en los últimos años es menor que la de hombres.

| Año | Hombres | Mujeres | Total |
|---|---|---|---|
| 2019 | 334 | 319 | 653 |
| 2018 | 328 | 316 | 644 |
| 2017 | 322 | 309 | 631 |
| 2016 | 317 | 313 | 630 |
| 2015 | 318 | 317 | 635 |

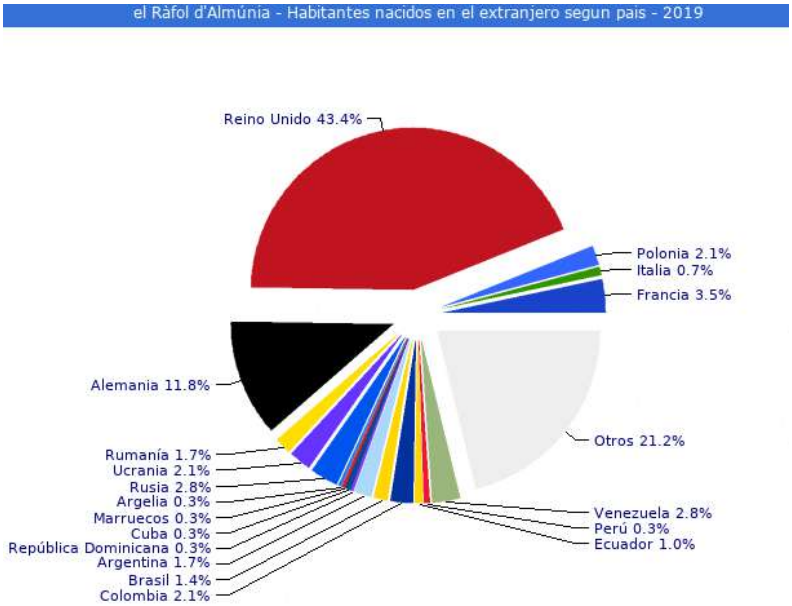
El mayor número de habitantes desde que se tienen estadísticas oficiales 1900-2019, es en el año 2012, donde la población censada era de 749 habitantes, y la más baja en el año 1998 con 364 habitantes censados.




- La población menor de 18 años, es de 79 (42 hombres y 37 mujeres), el 12,10%
- La población entre 18 y 65 años, es de 352 (181 hombres y 171 mujeres), el 53,9%
- La población mayor de 65 años, es de 222 (111 hombres y 111 mujeres) el 34,00%

## Residentes extranjeros y Datos de Población



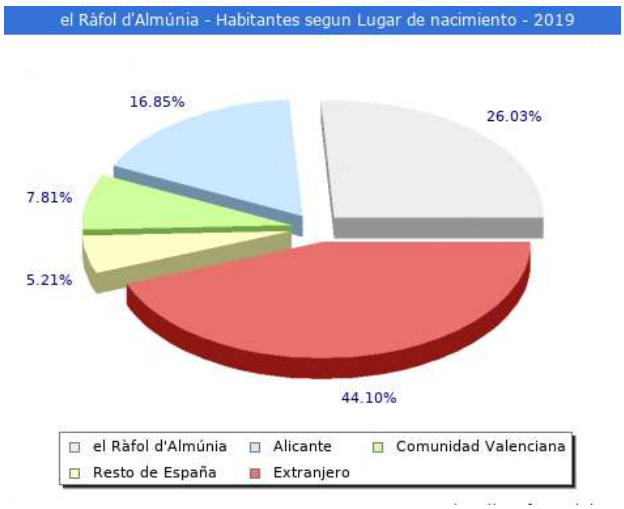

| Habitantes segun Pais de Nacimiento | | |
|---|---|---|
| Pais | 2019 | Dif (2018) |
| Francia | 10 | 0 |
| Italia | 2 | 1 |
| Polonia | 6 | 2 |
| Reino Unido | 125 | 2 |
| Alemania | 34 | -8 |
| Rumanía | 5 | 2 |
| Ucrania | 6 | 0 |
| Rusia | 8 | 0 |
| Argelia | 1 | 1 |
| Marruecos | 1 | 1 |
| Cuba | 1 | 0 |
| República Dominicana | 1 | 0 |
| Argentina | 5 | 3 |
| Brasil | 4 | 1 |
| Colombia | 6 | 0 |
| Ecuador | 3 | 0 |
| Perú | 1 | -1 |
| Venezuela | 8 | 2 |
| Otros | 61 | 3 |

Según los datos ofrecidos por el INE en la estadística del Padrón los habitantes empadronados en El Ràfol d'Almúnia que han nacido en otros países ascienden a 288.

- ✓ 245 habitantes, 131 hombres y 144 mujeres nacidos en Europa.
- ✓ 34 habitantes, 13 hombres y 21 mujeres nacidos en América.
- ✓ 7 habitantes, 2 hombres y 5 mujeres nacidos en África.
- ✓ 2 mujeres nacidas en Asia.

Podemos ver que la evolución de residentes extranjeros ha aumentado en **El Ràfol d'Almúnia**, sobre todo personas del Reino Unido, Alemania y Francia.

En el siguiente gráfico podemos ver la **evolución de la estructura de la población en el municipio del Ràfol d'Almúnia**. Si lo comparamos con 2018 se observa que:



- ✓ Disminuyen (-9) los habitantes nacidos en el Ràfol d'Almúnia, pasando del 27,80% al 26,03%.
- ✓ Se mantienen en igual número los habitantes nacidos en la provincia de Alicante, pasando del 17,08% al 16,85%.
- ✓ Disminuyen (-1) los habitantes nacidos en la Comunidad Valenciana, pasando del 8,07% al 7,81%.
- ✓ Aumentan (10) los habitantes nacidos en el resto de España, pasando del 3,73% al 5,21%.
- ✓ Aumentan (9) los habitantes nacidos en otros países, pasando del 43,32% al 44,10%.

Y si lo comparamos con 1996 hasta 2019:

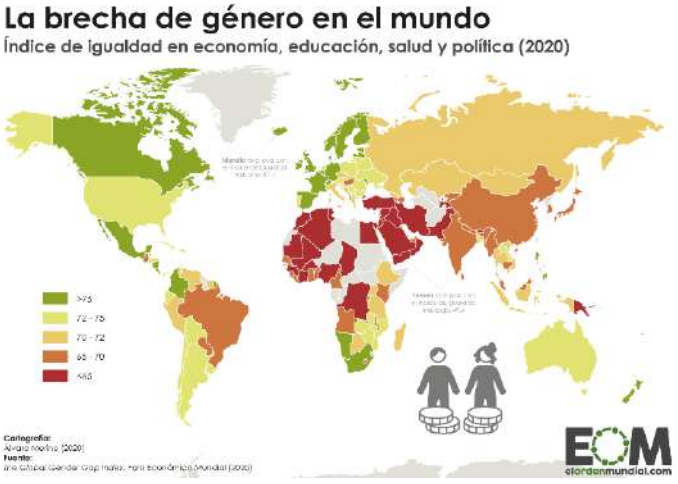
- Disminuyen (-24) los habitantes nacidos en el Ràfol d'Almúnia, pasando del 52,72% al 26,03%.
- Aumentan (33) los habitantes nacidos en la provincia de Alicante, pasando del 20,92% al 16,85%.
- Aumentan (28) los habitantes nacidos en la Comunidad Valenciana, pasando del 6,25% al 7,81%.
- Aumentan (22) los habitantes nacidos en el resto de España, pasando del 3,26% al 5,21%.
- Aumentan (226) los habitantes nacidos en otros países, pasando del 16,85% al 44,10%.

En la aplicación y desarrollo del **I Plan Municipal de Igualdad de Género del Ràfol d´Almúnia**, se debe hacer hincapié en este punto, ya que son muchas las nacionalidades que conviven en la población, y no todos los países tienen los mismos valores y costumbres, sobre todo en el trato de igualdad hacia las mujeres y niñas.

Por ello, es importante apoyar el desarrollo económico de las mujeres en el ámbito laboral y educativo.

*Cuando el número de mujeres ocupadas aumenta, las economías crecen. Según estudios efectuados en países de la OCDE y en algunos países no miembros, el aumento de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo —o una reducción de la disparidad entre la participación de mujeres y hombres en la fuerza laboral— produce un crecimiento económico más rápido.*

*El aumento de la educación de las mujeres y las niñas contribuye a un mayor crecimiento económico. Un mayor nivel educativo da cuenta de aproximadamente el 50 por ciento del crecimiento económico en los países de la OCDE durante los últimos 50 años, de lo cual más de la mitad se debe a que las niñas tuvieron acceso a niveles superiores de educación y al logro de una mayor igualdad en la cantidad de años de formación entre hombres y mujeres. No obstante, para la mayoría de las mujeres, los logros sustanciales en educación no se tradujeron en la obtención de mejores resultados en el mercado laboral.*

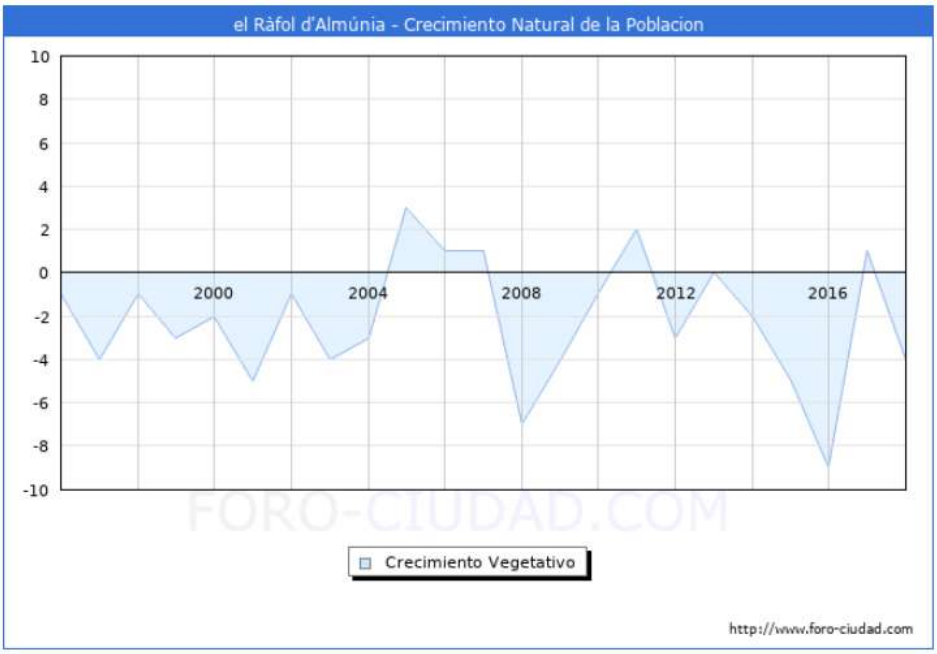


## Crecimiento Natural o Vegetativo

El crecimiento natural de la población en el municipio del Ràfol d´Almúnia, según los últimos datos publicados por el INE para el año 2018 ha sido Negativo (-4), con 6 fallecidos y 2 nacimientos.

| Evolución Nacimientos y Defunciones desde 1996 hasta 2018 | | | |
|---|---|---|---|
| Año | Nacimientos | Fallecidos | Diferencia |
| 2018 | 2 | 6 | -4 |
| 2017 | 10 | 9 | 1 |
| 2016 | 2 | 11 | -9 |
| 2015 | 2 | 7 | -5 |
| 2014 | 1 | 3 | -2 |
| 2013 | 4 | 4 | 0 |
| 2012 | 4 | 7 | -3 |
| 2011 | 7 | 5 | 2 |
| 2010 | 5 | 6 | -1 |
| 2009 | 3 | 7 | -4 |
| 2008 | 3 | 10 | -7 |
| 2007 | 4 | 3 | 1 |
| 2006 | 4 | 3 | 1 |
| 2005 | 7 | 4 | 3 |
| 2004 | 2 | 5 | -3 |
| 2003 | 2 | 6 | -4 |
| 2002 | 5 | 6 | -1 |
| 2001 | 2 | 7 | -5 |
| 2000 | 5 | 7 | -2 |
| 1999 | 2 | 5 | -3 |
| 1998 | 6 | 7 | -1 |
| 1997 | 2 | 6 | -4 |
| 1996 | 3 | 4 | -1 |

En la tabla de evolución,vemos que, desde el año 1996 el crecimiento natural del Ràfol d'Almúnia es negativo casi todos los años con el pico máximo en 2016 con un **-9**.



## Características Socioeconómicas

En la actualidad, en España, existen dos fuentes fundamentales que ofrecen datos sobre el mercado de trabajo, una es el Instituto Nacional de Estadística (INE) que publica la encuesta de población activa (EPA) y otra es el Instituto Nacional de empleo (INEM) que ofrece datos relacionados con demandas de empleo y colocaciones registradas en las oficinas de empleo.
Respecto a la población del Ràfol d'Almúnia se puede observar que:

**Vidas Laborales, Empleo y Desempleo - Afiliación**

| JULIO AÑO 2018 | <25 AÑOS | 25-44 AÑOS | >= 45 AÑOS |
|---|---|---|---|
| **MUJERES** | 0 | 7 | 5 |
| **HOMBRES** | 0 | 2 | 5 |

| JULIO AÑO 2019 | <25 AÑOS | 25-44 AÑOS | >= 45 AÑOS |
|---|---|---|---|
| **MUJERES** | 0 | 2 | 6 |
| **HOMBRES** | 4 | 2 | 5 |

| JULIO AÑO 2020 | <25 AÑOS | 25-44 AÑOS | >= 45 AÑOS |
|---|---|---|---|
| **MUJERES** | 2 | 9 | 2 |
| **HOMBRES** | 0 | 4 | 4 |

Con una comparativa de los 3 últimos años y tomando como referencia el mes de julio, las mujeres de menos de 25 años, son las que menos sufrían el desempleo, hay que decir, que son pocas las mujeres de la población que están por debajo de los 25 años en edad de poder trabajar, posiblemente estén estudiando y no estén registradas en búsqueda de trabajo, aunque en julio de este año, la tendencia a cambiado, en este mes de julio de 2020, hay 2 mujeres en desempleo y ningun hombre, cosa que no ha ocurrido en los 2 últimos años.

**AFILIADOS A LA SEGURIDAD SOCIAL A JULIO DEL 2020**

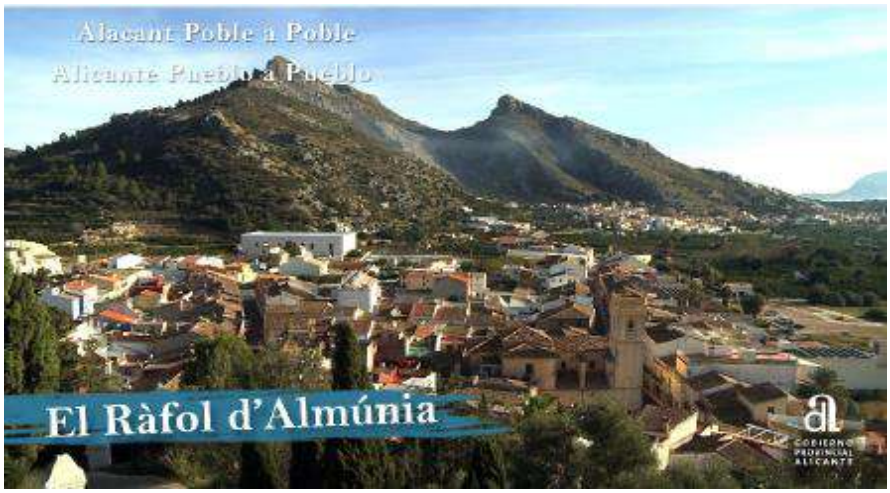
| Julio 2020 | Total Afiliados | Variacion | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Mensual | | Anual | |
| | | Absoluta | Relativa | Absoluta | Relativa |
| **Total** | **86** | **-1** | **-1.15 %** | **-7** | **-7.53 %** |
| **REGIMEN:** | | | | | |
| GENERAL | 22 | -1 | -4.35 % | -9 | -29.03 % |
| AUTONOMOS | 57 | 0 | 0 % | +2 | 3.64 % |
| AGRARIO | 7 | 0 | 0 % | 0 | 0 % |
| HOGAR | <5 | - | 0 % | - | 0 % |
| MAR | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 % |
| CARBON | 0 | 0 | 0 % | 0 | 0 % |

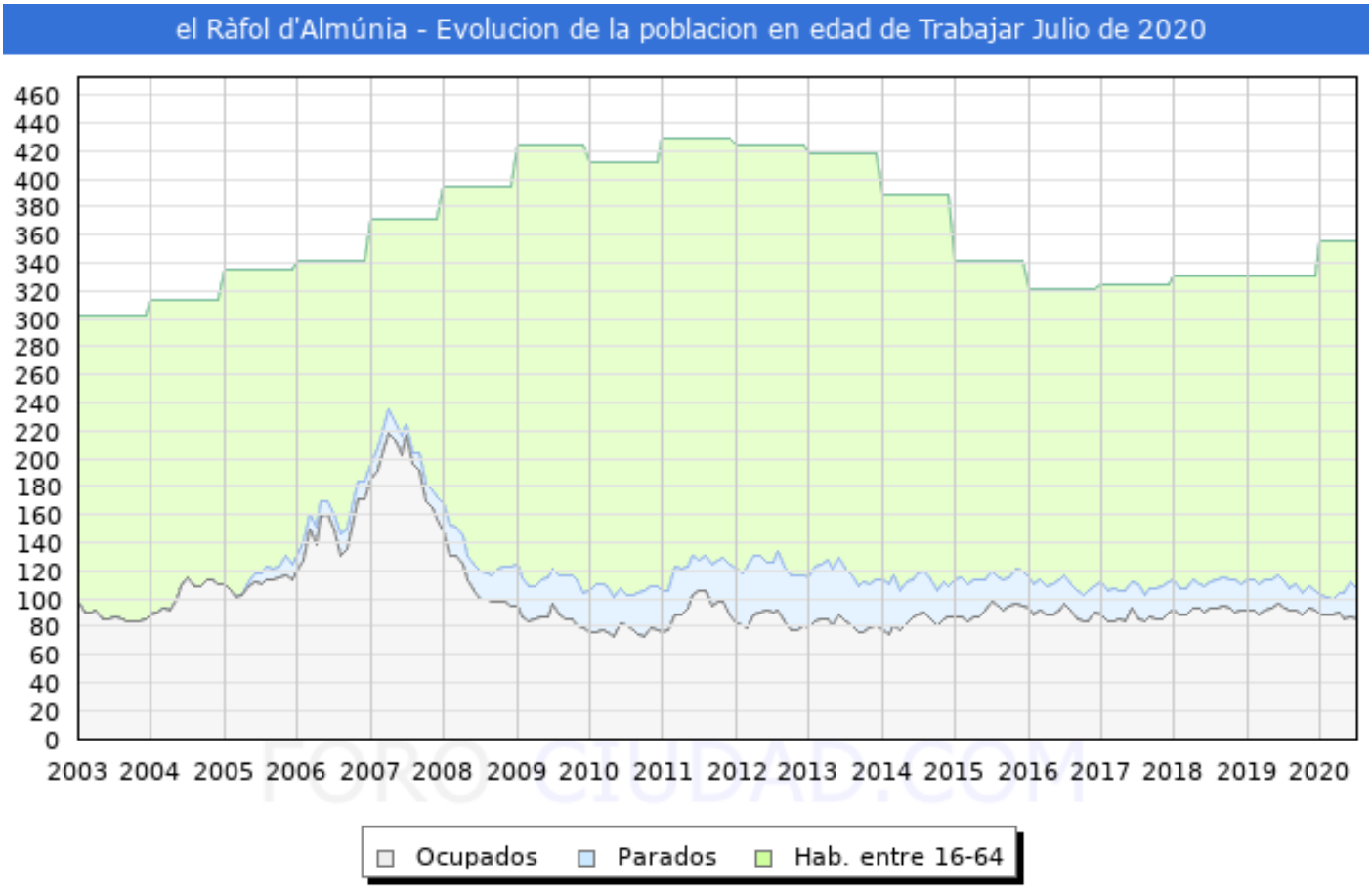
| Julio 2020 | Total Parados | Variacion | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Mensual | | Anual | |
| | | Absoluta | Relativa | Absoluta | Relativa |
| **Total** | **21** | **-4** | **-16.00 %** | **+2** | **10.53 %** |
| HOMBRES | 8 | -3 | -27.27 % | -3 | -27.27 % |
| MUJERES | 13 | -1 | -7.14 % | +5 | 62.50 % |
| **MENORES DE 25 AÑOS:** | 2 | -1 | -33.33 % | -2 | -50.00 % |
| HOMBRES | 0 | 0 | 0 % | -4 | -100.00 % |
| MUJERES | 2 | -1 | -33.33 % | +2 | 100.00 % |
| **ENTRE 25 Y 44 AÑOS** | 13 | -3 | -18.75 % | +9 | 225.00 % |
| HOMBRES | 4 | -3 | -42.86 % | +2 | 100.00 % |
| MUJERES | 9 | 0 | 0 % | +7 | 350.00 % |
| **MAYORES DE 45 AÑOS** | 6 | 0 | 0 % | -5 | -45.45 % |
| HOMBRES | 4 | 0 | 0 % | -1 | -20.00 % |
| MUJERES | 2 | 0 | 0 % | -4 | -66.67 % |
| **SECTOR:** | | | | | |
| AGRICULTURA | 1 | -2 | -66.67 % | -1 | -50.00 % |
| INDUSTRIA | 1 | 0 | 0 % | -2 | -66.67 % |
| CONSTRUCCIÓN | 1 | 0 | 0 % | +1 | 100.00 % |
| SERVICIOS | 17 | -2 | -10.53 % | +4 | 30.77 % |
| SIN EMPLEO ANTERIOR | 1 | 0 | 0 % | 0 | 0 % |

Como podemos ver en la tabla, el número de parados ha subido a cuatro personas, tres hombres y una mujer.
**Las personas entre 25 y 44 años son el grupo de edad más afectado por el paro** con 13 parados, seguido por las personas mayores de 45 años con 6 parados. El grupo menos numeroso son los menores de 25 años con 2 parados.

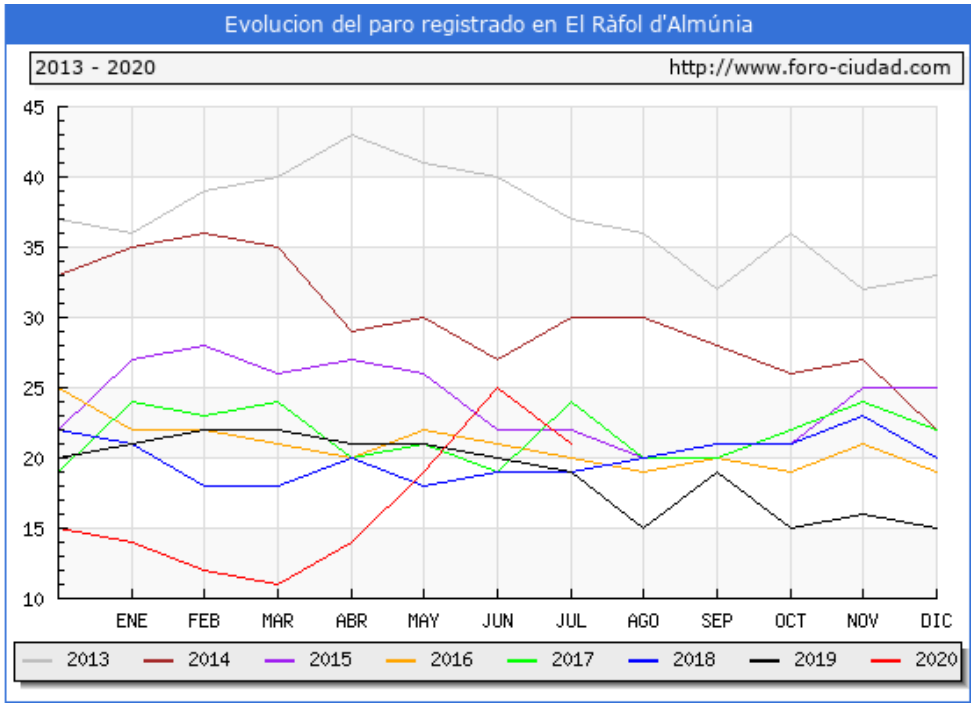
Por sectores vemos que **en el sector servicios es donde mayor número de parados existe en el municipio** con 17 personas, seguido de las personas sin empleo anterior con 1 parado, la construcción con 1 parado, la industria con 1 parado y por último la agricultura con 1 parado.

Por tanto, en el colectivo de **mujeres** del Ràfol d'Almúnia, el **desempleo** es **mayor**, ya que **el número total de parados es de 21 personas**, de las cuales 8 son hombres y 13 son mujeres.




En los años 2011/2012 **El Ràfol d'Almúnia** tenía la población más alta en edad de trabajar (16 a 64 años) con más de 420 personas, entre los años 2003 y 2004 tenía 300, pero hay que tener en cuenta que este gráfico no es una imagen fiel de la población en edad de trabajar del municipio, debido a que la Seguridad Social publica los afiliados por municipio teniendo en cuenta el centro de trabajo y no la residencia del trabajador, por tanto en los municipios como capitales administrativas o municipios dormitorio los datos se alejan de la realidad por el motivo de trabajadores entre municipios.



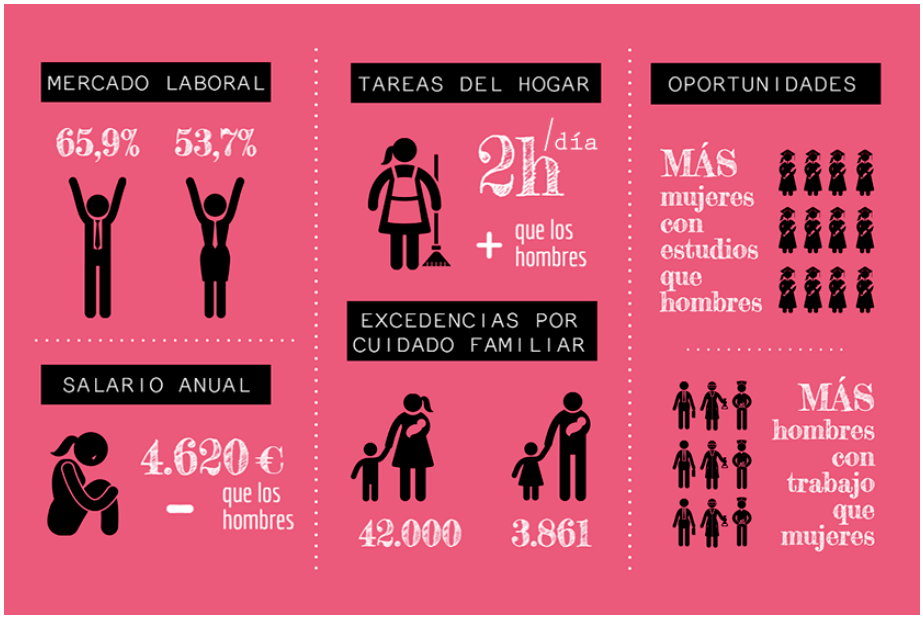

En el año 2013 podemos observar que hay un nivel de paro significativo, y destacar que en el mes de Julio del 2020 el paro baja hasta un 16 % en el Ràfol d'Almúnia, se puede ver que el paro en la población aumenta desde marzo del 2020, coincidiendo con el inicio del confinamiento, debido a la pandemia del Covit19.

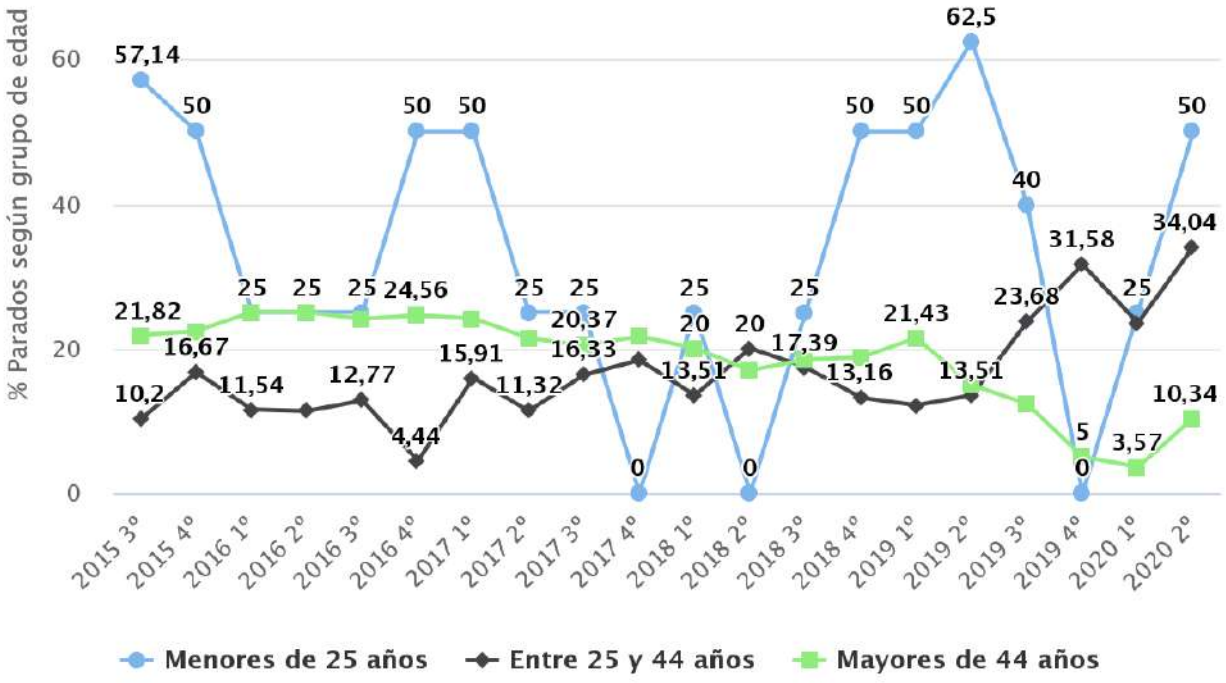
| Evolución del Paro Ràfol d'Almúnia, el (Alicante) | | | |
|---|---|---|---|
| Fecha | Tasa de Paro Registrado | Nº de parados registrados | Población |
| Julio 2020 | 9,14% | 21 | 653 |
| 2019 | 6,66% | 15 | 653 |
| 2018 | 9,02% | 20 | 644 |
| 2017 | 10,12% | 22 | 631 |
| 2016 | 9,00% | 19 | 630 |
| 2015 | 12,25% | 25 | 635 |
| 2014 | 10,19% | 22 | 659 |
| 2013 | 13,94% | 33 | 719 |
| 2012 | 14,56% | 37 | 749 |
| 2011 | 14,29% | 37 | 746 |
| 2010 | 11,43% | 30 | 726 |
| 2009 | 9,95% | 25 | 697 |
| 2008 | 11,02% | 28 | 692 |
| 2007 | 6,62% | 16 | 635 |
| 2006 | 4,73% | 11 | 588 |

En esta tabla de la evolución del paro del Ràfol d'Almúnia desde el año 2006 hasta la actualidad, observamos un repunte de desempleo significativo entre los años 2011 y 2013 momento en el que el municipio tenía también, el mayor número de población registrado.

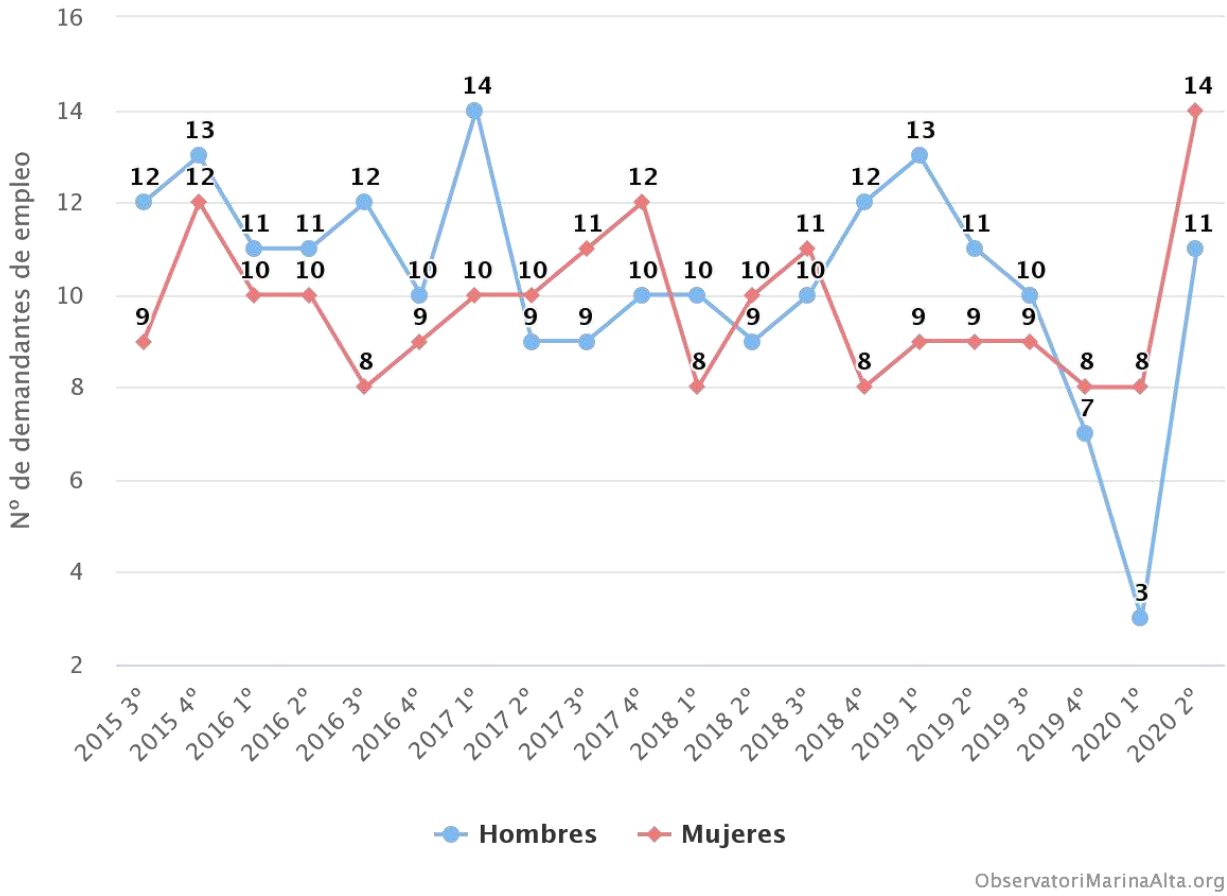
Si se observan los gráficos anteriores, se puede apreciar que en lo que respecta a personas afiliadas a la seguridad social, hay un mayor número de hombres afiliados. En el año 2019 había 99 hombres y 81 mujeres y en los años anteriores también era menor el número de mujeres afiliadas, aunque la curva sea semejante.

Las estadísticas en ocasiones no reflejan la realidad social, ya que hay muchas mujeres que querrían acceder al mercado laboral y por su situación social no lo pueden hacer, ya que, en el rol social de las mujeres, aún está la tendencia del cuidado de sus familiares, primero con sus hijas y sus hijos, y después con las personas mayores. Incluso muchas de ellas que, por las circunstancias sociales, deben trabajar en la economía sumergida.

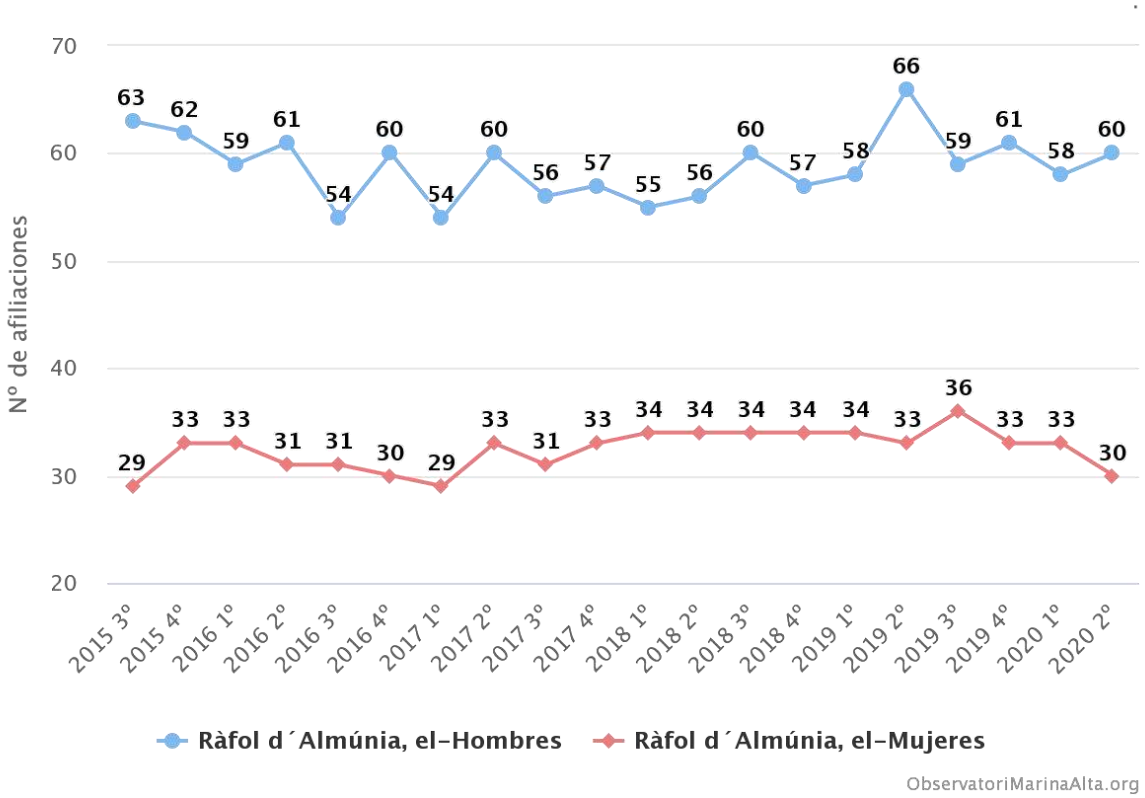




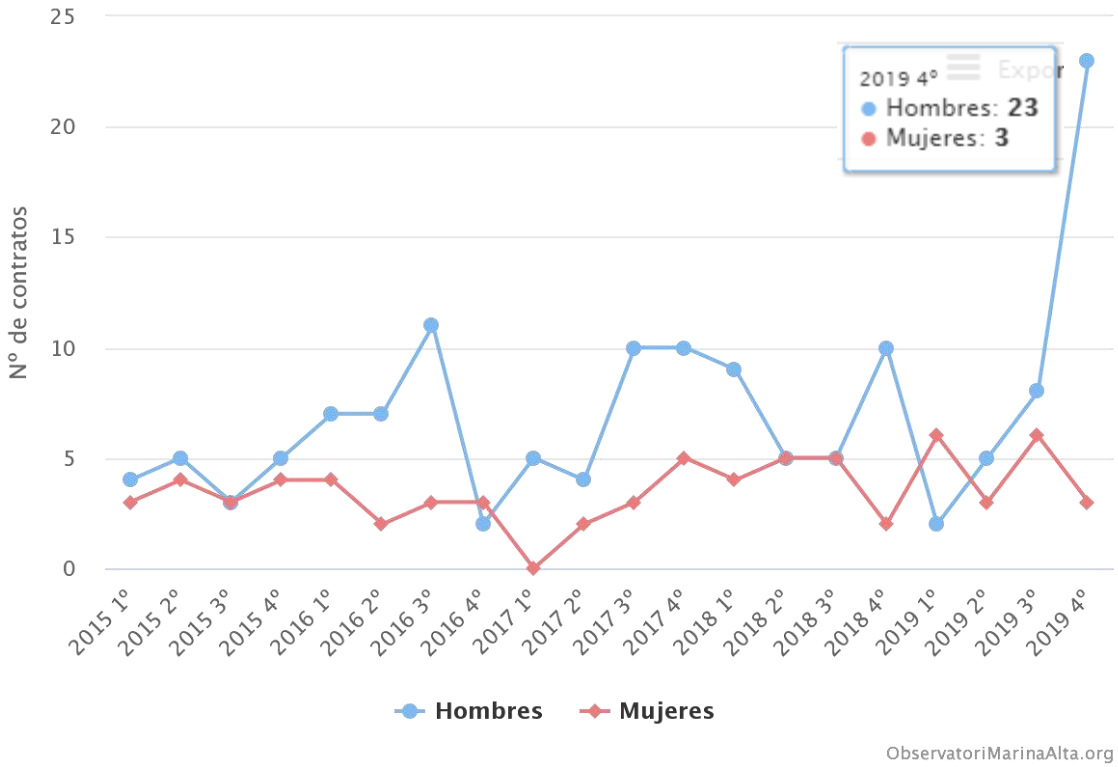

A nivel general el grupo de parados, salvo en algun momento muy puntual, más castigado son las personas menores de 25 años, actualmente alcanza un 50%, en el 2º trimestre del año 2019, llego a un 62,50%.



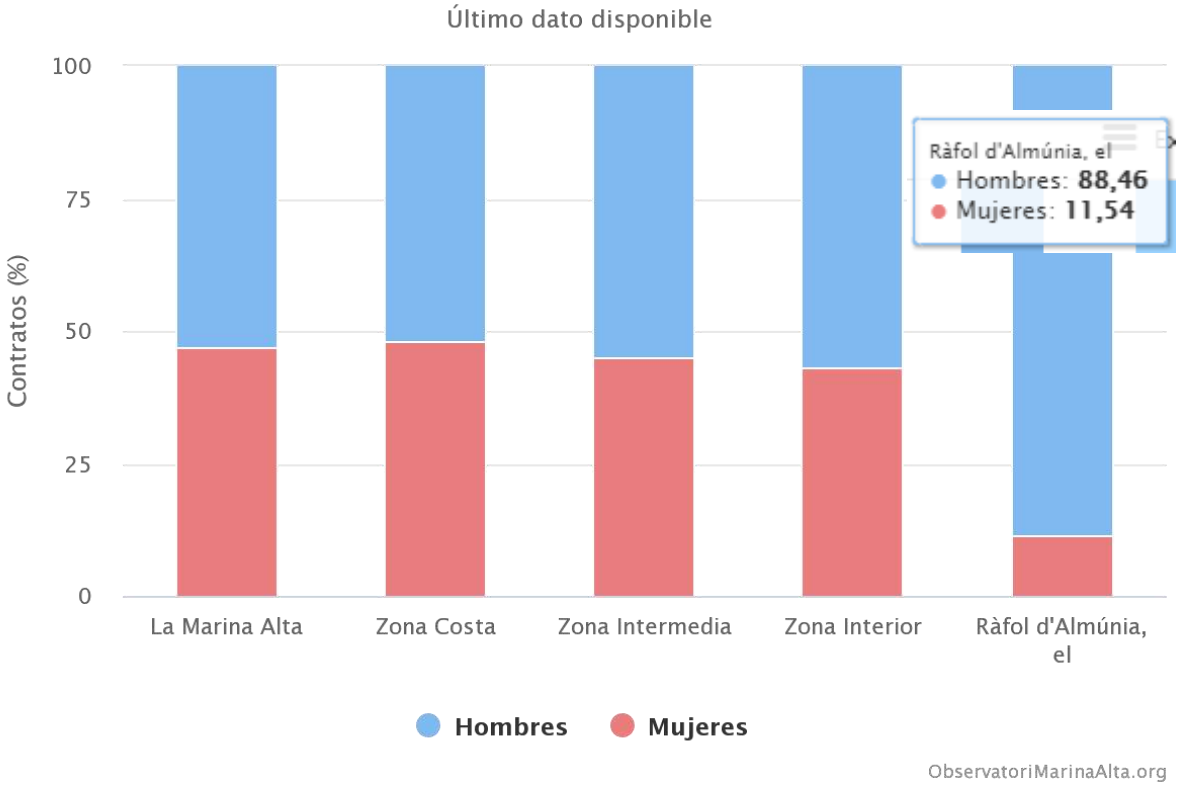

El numero de demandantes de empleo, entre las mujeres a aumentado de manera notable en el 2º trimestre del 2020,



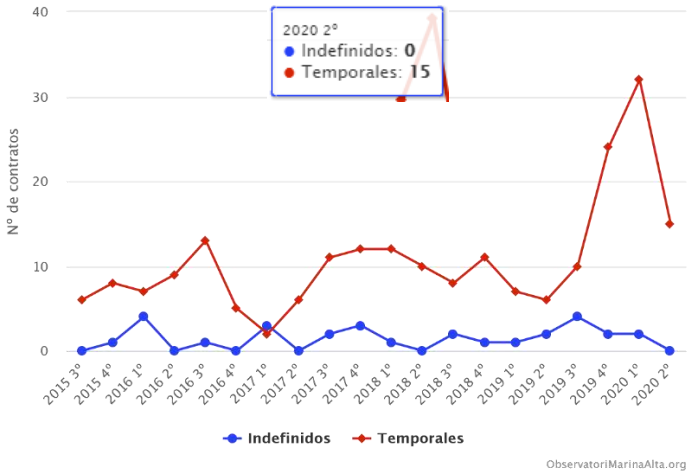

El numero de afiliados a la Seguridad Social, el de los hombres, 60 afiliados, duplica al de las mujeres, 30 afiliadas.

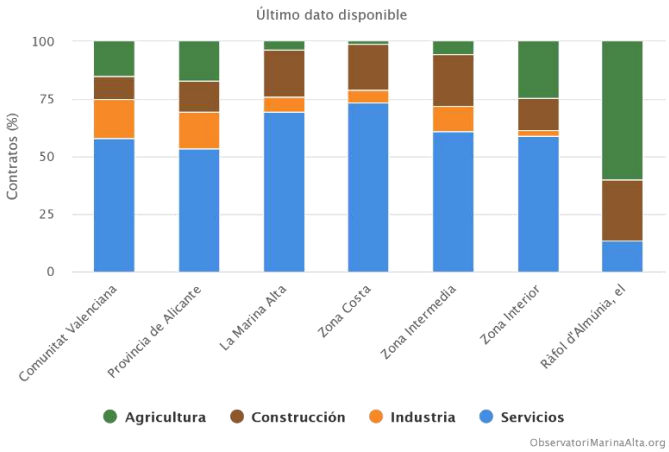



La evolución de numero de contratos, se disparó entre los hombres, 30 en el último trimestre del 2019, cayendo el de las mujeres a solo 3.




En una comparativa entre las poblaciones de La Marina Alta, los contratos entre las mujeres del Ràfol d´Almúnia es en tanto por ciento muy inferior al resto de la comarca.




Son muy pocos los contratos indefinidos que se hacen en El Ràfol, en el segundo trimestres del 2020, se realizaron 15 contratos temporales, frente a ninguno indefinido, los contratos estan basados en su mayoría en la agricultura, algunos en la construcción y unos pocos en servicios, no hay ninguno en la industria, en su mayoría son contrato de campaña, y por ello, no existen contratos indefinidos.

En la comparativa con el resto de zonas geográficas, El Ràfol d´Almúnia, depende en gran parte del sector agrícola, a diferencia del resto de zonas, más centrada en los servicios y la industria, que es donde es más propensa a realizar contratos indefinidos.

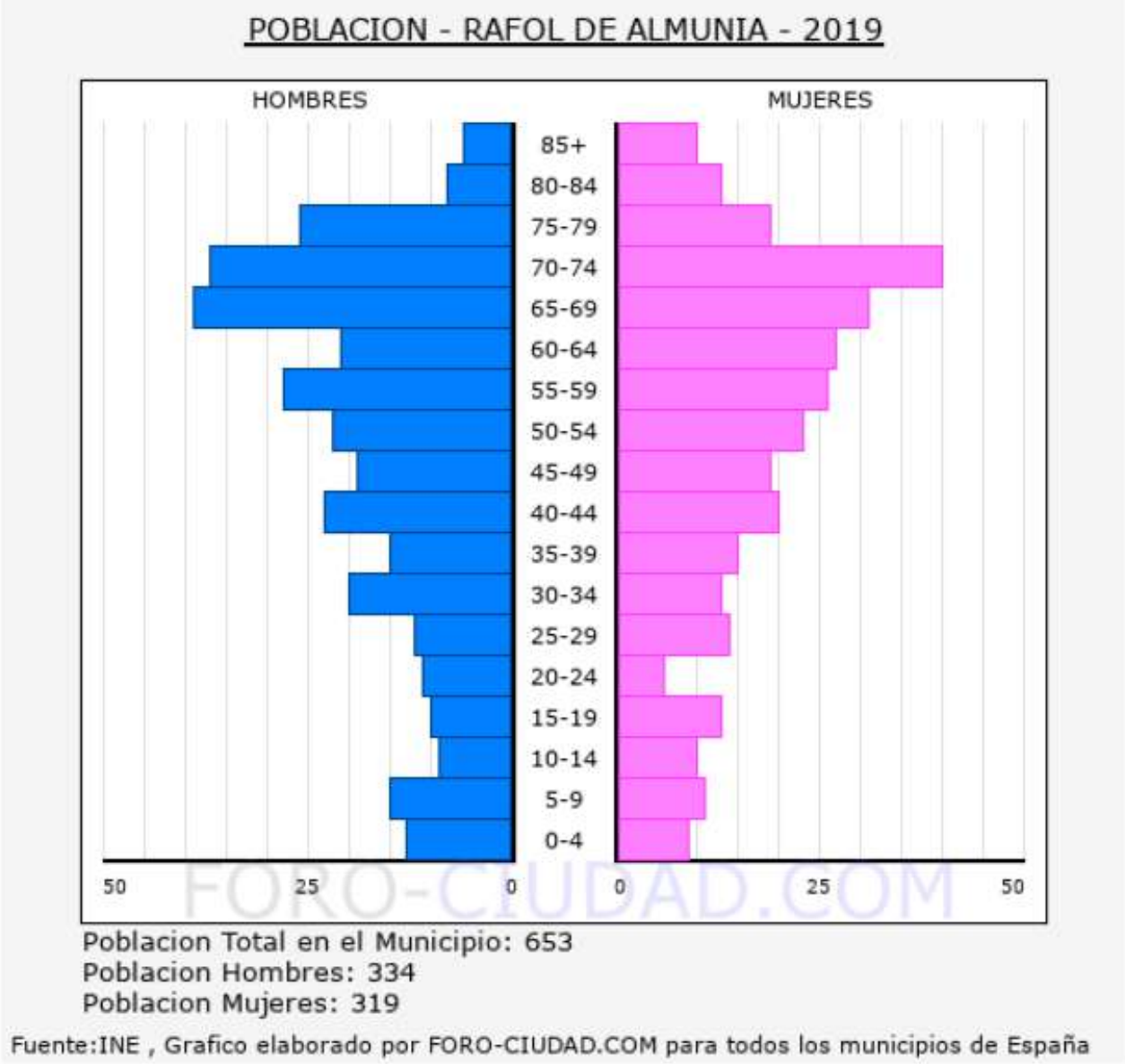
## PIRÁMIDE DE POBLACION POR TRAMOS QUINCENALES

| Población de el Ràfol d'Almúnia por sexo y edad 2019 (grupos quinquenales) | | | |
|---|---|---|---|
| Edad | Hombres | Mujeres | Total |
| 0-5 | 13 | 9 | 22 |
| 5-10 | 15 | 11 | 26 |
| 10-15 | 9 | 10 | 19 |
| 15-20 | 10 | 13 | 23 |
| 20-25 | 11 | 6 | 17 |
| 25-30 | 12 | 14 | 26 |
| 30-35 | 20 | 13 | 33 |
| 35-40 | 15 | 15 | 30 |
| 40-45 | 23 | 20 | 43 |
| 45-50 | 19 | 19 | 38 |
| 50-55 | 22 | 23 | 45 |
| 55-60 | 28 | 26 | 54 |
| 60-65 | 21 | 27 | 48 |
| 65-70 | 39 | 31 | 70 |
| 70-75 | 37 | 40 | 77 |
| 75-80 | 26 | 19 | 45 |
| 80-85 | 8 | 13 | 21 |
| 85- | 6 | 10 | 16 |
| Total | 334 | 319 | 653 |

Teniendo en cuenta que 277 personas, el 42,41% de la población del Ràfol d'Almúnia, supera los 60 años, es posible que tengan un grado de dependencia, y como bien nos contaron las personas a las que entrevistamos y lo que nos revelan diferentes estudios, la carga de personas dependientes recae en manos de las mujeres en la mayoría de los casos, lo que por consecuencia, les impide acceder o seguir en el mercado laboral y menos aún desplazarse a otra población contando con la poca oferta laboral que hay en municipios de poco tamaño.

También hay que tener en cuenta que 90 personas, un 13,80%, son personas menores de 20 años, es decir, están en edad de estudiar, por lo que no acceden al mercado laboral y también dependen de la atención y apoyo económico de sus madres y padres, el mercado laboral del Ràfol d´Almúnia queda muy limitado.

Son 163 las mujeres, un 25% de la población total las que podrían acceder al mercado laboral, si sumamos la media de las mujeres afiliadas a la Seguridad Social y las que actualmente están dadas de alta trabajando, son 90 mujeres, un 55,20% de mujeres de la población, en edad de trabajar, están trabajando o buscando empleo.




**Indicadores demográficos**

| Índice | | Municipio | Provincia | Comunitat Valenciana |
|---|---|---|---|---|
| Dependencia | ((Pob. <16 + Pob. >64) / (Pob. de 16 a 64)) x 100 | 94,6 % | 54,8 % | 54 % |
| Dependencia población <16 años | ((Pob. <16) / (Pob. de 16 a 64)) x 100 | 23,0 % | 24,6 % | 24,6 % |
| Dependencia población >64 años | ((Pob. >64) / (Pob. de 16 a 64)) x 100 | 71,6 % | 30,3 % | 29,4 % |
| Envejecimiento | ((Pob. >64) / (Pob. <16)) x 100 | 311,8 % | 123,2 % | 119,4 % |
| Longevidad | ((Pob. >74) / (Pob. >64)) x 100 | 37,1 % | 46 % | 47,5 % |
| Maternidad | ((Pob. de 0 a 4) / (Mujeres de 15 a 49)) x 100 | 23,0 % | 19,6 % | 19,6 % |
| Tendencia | ((Pob. de 0 a 4) / (Pob. de 5 a 9)) x 100 | 88,5 % | 83,9 % | 83,5 % |
| Renovación de la población activa | ((Pob. de 20 a 29) / (Pob. de 55 a 64)) x 100 | 42,7 % | 80,9 % | 80,4 % |

La sociedad española cada vez tiene más grado de feminización, pero cuanto mayor grado de feminización, mayor número de paro entre las mujeres.

De los fogones a los despachos pasando por la universidad, sin ninguna duda, el papel de las mujeres españolas ha experimentado grandes cambios en las últimas décadas. Una transformación que ha sido posible gracias a los cambios políticos y sociales que se han producido en España desde 1975.

Una Transición política compleja y delicada que conllevó paralelamente una transformación social, y con ella una modificación de los papeles de la mujer tal y como se habían conocido hasta ese momento. La mujer es a partir de este momento una persona autónoma, independiente y con plenos derechos. Estos cambios no siempre fueron bien acogidos por los sectores más conservadores de la sociedad donde permanecían arraigados comportamientos machistas.

Afortunadamente, las mujeres dejan de estar recluidas en el ámbito doméstico y toman sus propias decisiones. Muchos hombres no acaban de entender qué ha pasado, y no se adaptan a este nuevo modelo de igualdad.

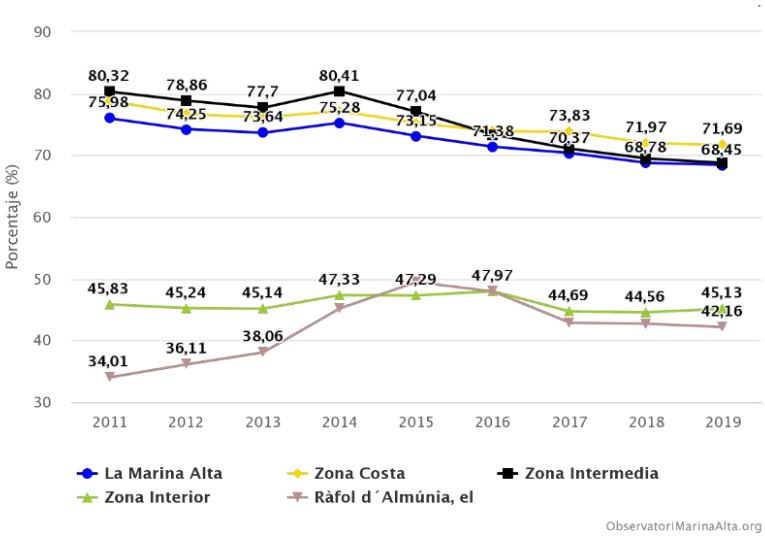
También se debe tener en cuenta, que no todas las personas que no tienen trabajo están registradas en las oficinas de empleo, por distintas razones en las que ahora no vamos a entrar.

Indicadores demográficos

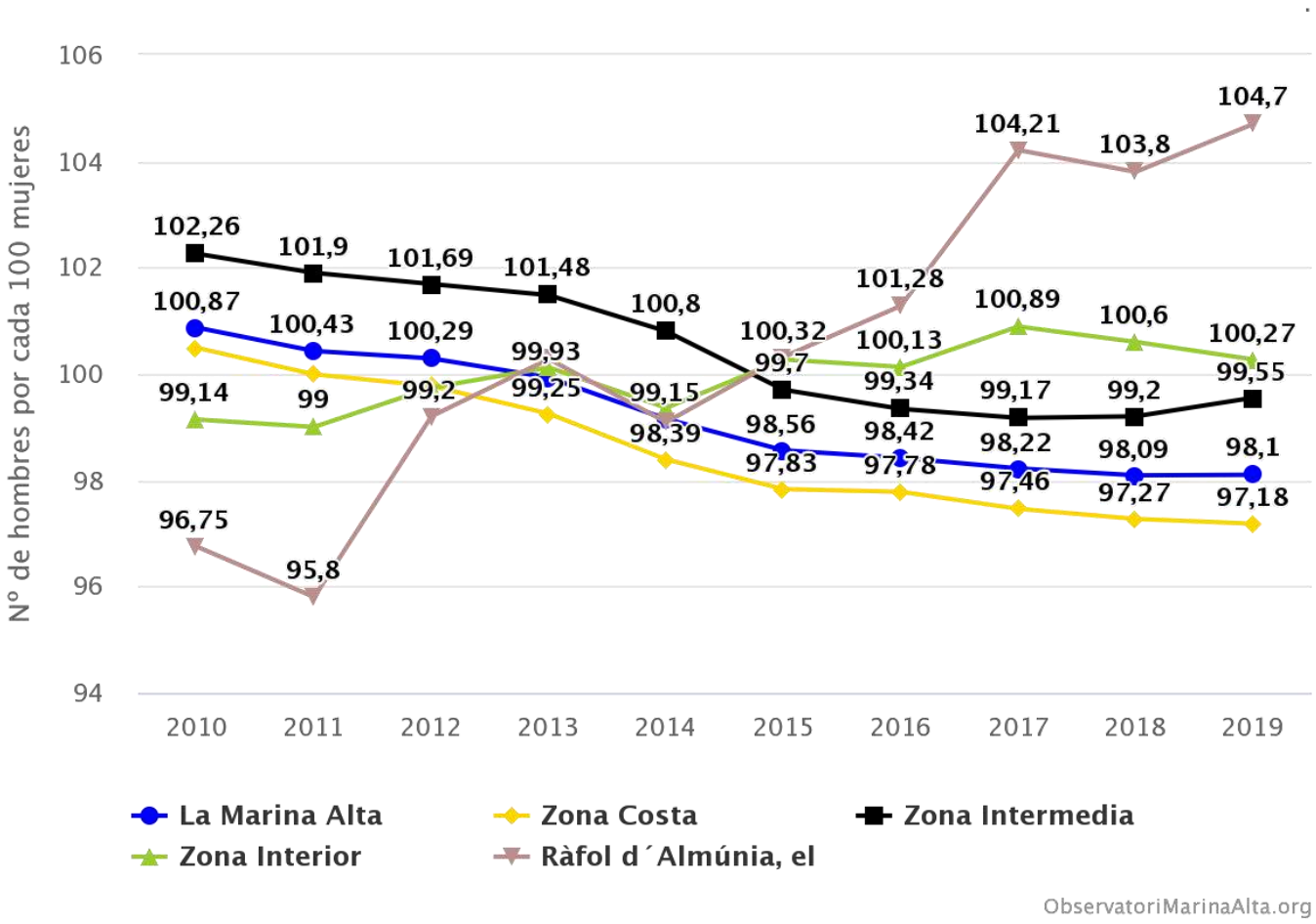
| Índice | | Municipio | Provincia | Comunitat Valenciana |
|---|---|---|---|---|
| Dependencia | ((Pob. <16 + Pob. >64) / (Pob. de 16 a 64)) x 100 | 94,6 % | 54,8 % | 54 % |
| Dependencia población <16 años | ((Pob. <16) / (Pob. de 16 a 64)) x 100 | 23,0 % | 24,6 % | 24,6 % |
| Dependencia población >64 años | ((Pob. >64) / (Pob. de 16 a 64)) x 100 | 71,6 % | 30,3 % | 29,4 % |
| Envejecimiento | ((Pob. >64) / (Pob. <16)) x 100 | 311,8 % | 123,2 % | 119,4 % |
| Longevidad | ((Pob. >74) / (Pob. >64)) x 100 | 37,1 % | 46 % | 47,5 % |
| Maternidad | ((Pob. de 0 a 4) / (Mujeres de 15 a 49)) x 100 | 23,0 % | 19,6 % | 19,6 % |
| Tendencia | ((Pob. de 0 a 4) / (Pob. de 5 a 9)) x 100 | 88,5 % | 83,9 % | 83,5 % |
| Renovación de la población activa | ((Pob. de 20 a 29) / (Pob. de 55 a 64)) x 100 | 42,7 % | 80,9 % | 80,4 % |

Si analizamos la tabla, vemos que en Ràfol d´Almúnia, la dependencia de la población es muy superior al resto de la provincia de Alicante y la Comunitat Valenciana.
La dependencia de la población por encima de los 64 años, es muy superior al resto de la provincia de Alicante y de la Comunitat Valenciana.
El envejecimiento está en cotas muy altas en comparación con el resto de la provincia.
La longevidad está por debajo del resto de la provincia de Alicante y Comunitat Valenciana. La maternidad es superior al resto de la provincia de Alicante y C.V.

Un dato que destaca es la renovación de la población activa, está casi a la mitad del resto de la provincia de Alicante y de la Comunitat Valenciana, por tanto, El Ràfol d´Almúnia es una población que está envejeciendo a una marcha acelerada.



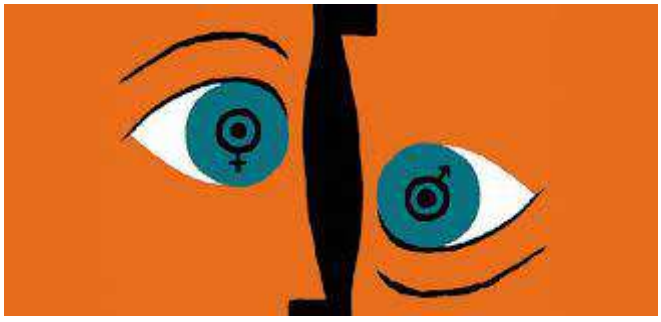
## RATIO DE MASCULINIDAD




Según las estadísticas de mortalidad en España.

En España entre 1999 y 2019, la esperanza de vida al nacimiento de los hombres ha pasado de 75,4 a 80,9 años y la de las mujeres de 82,3 a 86,2 años, según los indicadores demográficos básicos que publica el INE

Se observa que el ratio de masculinidad en El Ràfol d´Almúnia, es superior a la media de todas las zonas de la comarca de La Marina Alta, en el mundo en que vivimos este ratio sirve como un indicativo más que estadístico es curioso, ya que con la movilidad existente, la facilidad en los desplazamiento y de la información a la que pueden acceder las personas, no es un dato que influya en la igualdad, pero debe servir como indicador comparativo con el entorno.



## Análisis D.A.F.O. (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades)

Este análisis permitirá resumir lo anteriormente expuesto en el diagnóstico y facilitará la visualización de la realidad municipal en igualdad.

**ANALISIS D.A.F.O.**

| | FORTALEZAS | DEBILIDADES |
|---|---|---|
| **Análisis Interno** | • Actitud positiva por parte de la corporación municipal<br>• Experiencia en Planes de Igualdad de Kanals Box, S.L. | • Falta de Información<br>• No hay modelos anteriores<br>• Falta de interés por parte de las empresas y negocios de la población.<br>• Pocas campañas de concienciación o prevención. |
| | **OPORTUNIDADES** | **AMENAZAS** |
| **Análisis Externo** | • Subvención de la Diputación de Alicante para realizar el PMIG<br>• Cada vez hay más conciencia a todos los niveles. | • Poca colaboración especializada<br>• Poco interés entre la población. |

En cualquier caso, las técnicas diagnósticas deben servir para que el análisis facilite desarrollar acciones efectivas y personalizadas.

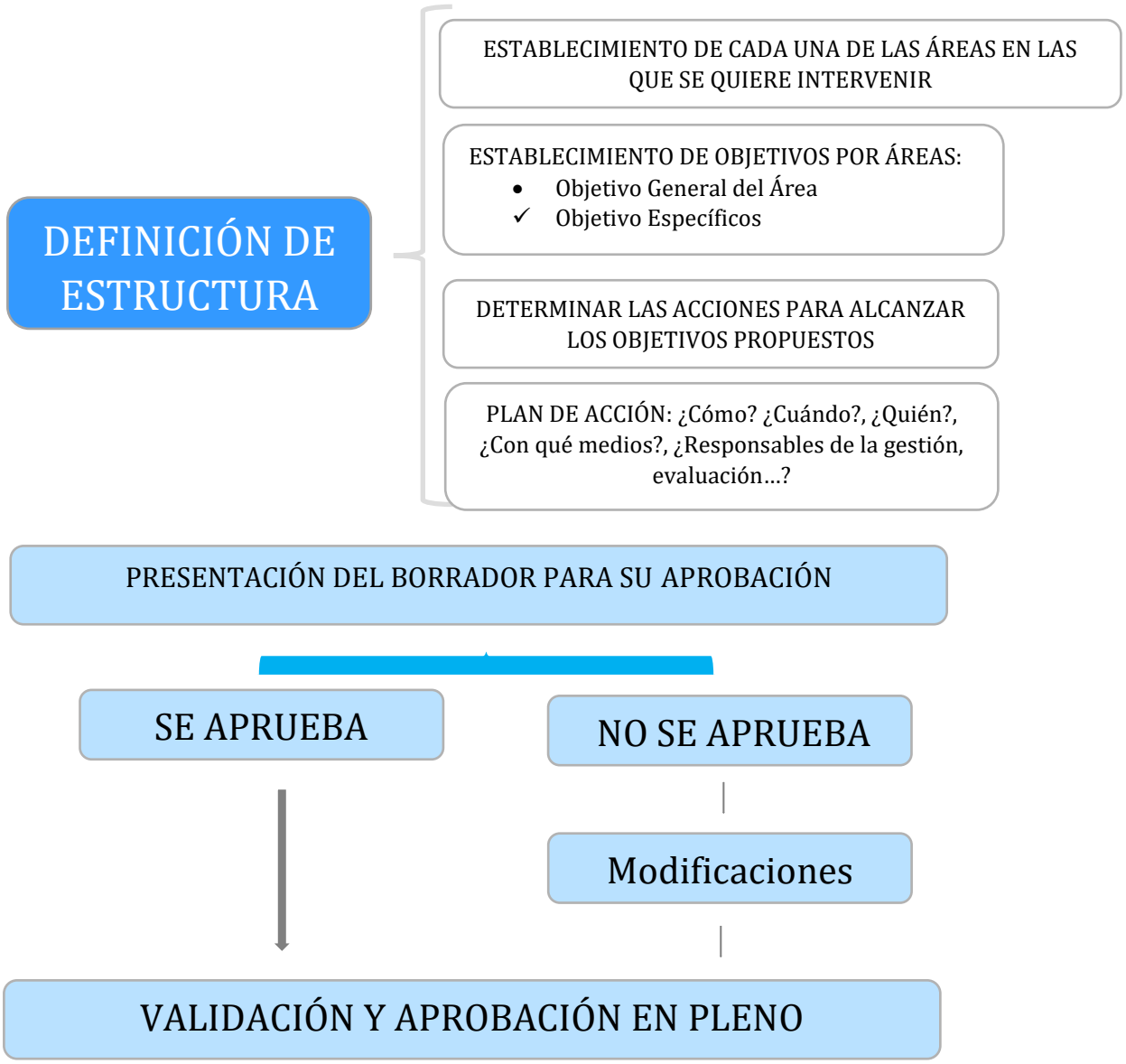
Una vez se tiene el diagnóstico, y detectadas, si las hubiera, las desigualdades que se han de erradicar, es importante elaborar una serie de objetivos y propuestas de actuación que estarán contemplados en el PMIG.

Estas propuestas de actuación o acciones deben de ser consensuadas por la corporación municipal, así como por la ciudadanía a través de sus órganos o canales de participación.

Puestos en contacto a través de e-mail, teléfono, WhatsApp, con la mayoría de las empresas y comercios de la población, la inmensa mayoría de ellas, no han mostrado ningún tipo de interés, ampliaremos información en apartado especial para empresas, vecinos y vecinas del Ràfol d´Almúnia.

# 5. DISEÑO DEL PLAN DE ACCIÓN

## 05. – DISEÑO DEL PLAN DE ACCIÓN




Ràfol d´Almúnia
Pla d'Igualtat de Gènere

## DEFINICIÓN DE LA ESTRUCTURA DEL PMIG

Los apartados que deben configurar el PMIG son los siguientes:

- ÁREAS EN LAS QUE SE PRETENDE INTERVENIR. En base a los resultados del diagnóstico, se establecerán aquellos ámbitos o áreas en los que es necesario realizar algún tipo de intervención que corrija las posibles desigualdades detectadas.

- ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS. Una vez determinadas las áreas de actuación, se concretarán los objetivos que tendrá la intervención en función de las características del municipio, los recursos del Ayuntamiento y la voluntad política. También habrá que establecer un orden de prioridad en los objetivos establecidos; querer abarcar demasiados objetivos, sin los recursos y medios necesarios, puede llevar al incumplimiento de estos. Es importarte ser realista, conocer las posibilidades y limitaciones, y establecer objetivos claros, bien definidos y en consonancia con el objetivo principal del área y las desigualdades detectadas en el diagnóstico.

- DETERMINACIÓN DE LAS ACCIONES A EMPRENDER. Para la consecución de cada uno de los objetivos se establecerán las acciones necesarias.

- PLAN DE ACCIÓN. Concreción de las acciones a desarrollar recogidas, nos mostrarán cómo, cuándo, quién, recursos e indicadores de evaluación necesarios para el cumplimiento de estas.

## PRESENTACIÓN DEL BORRADOR

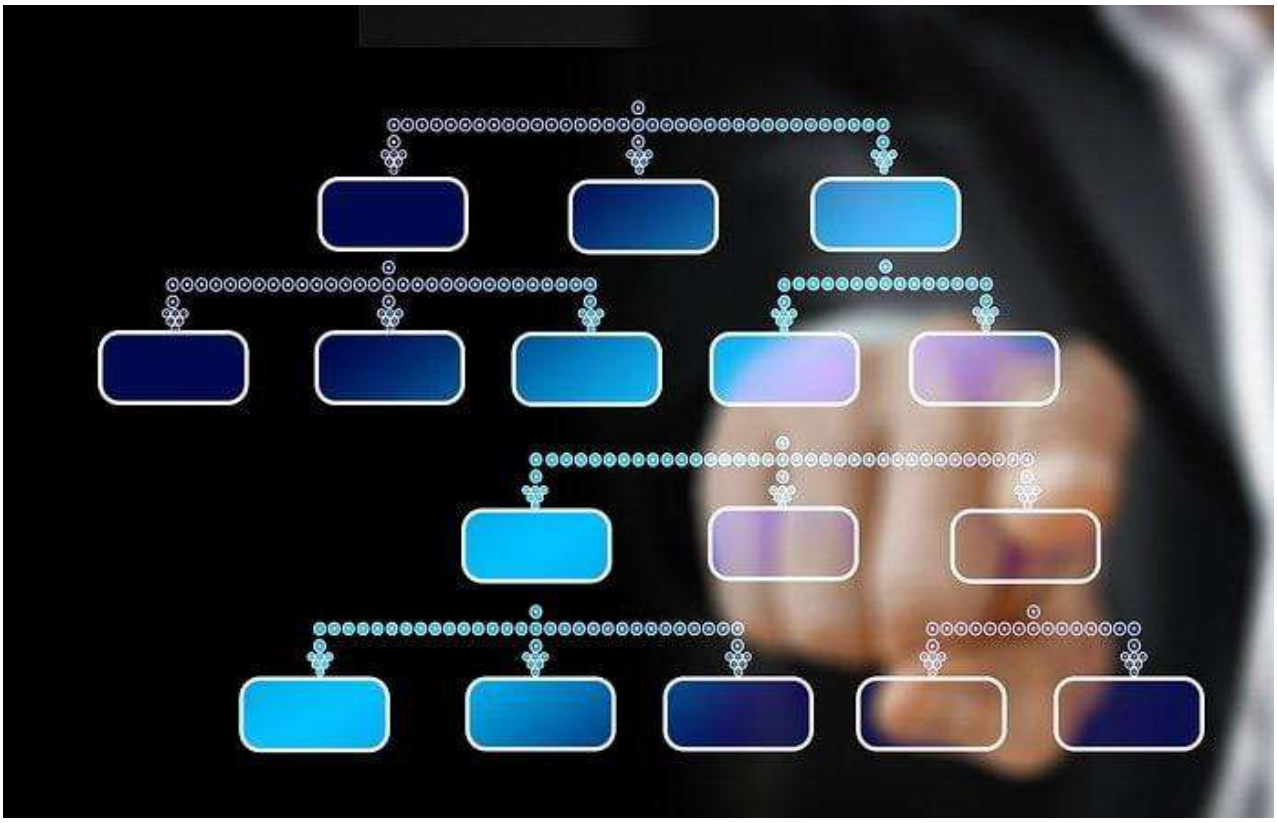
Se presentará el borrador a revisión por parte de agentes sociales, partidos políticos, equipo técnico municipal, etc., para la incorporación, en su caso, de las aportaciones y sugerencias pertinentes.

## VALIDACIÓN Y APROBACIÓN DEL PMIG EN PLENO

Se remitirá al Pleno Municipal para su validación y aprobación, con el objetivo de lograr mayor compromiso de la corporación municipal y garantizar el cumplimiento de las acciones planteadas.

Si hay que poner en práctica un plan de acción será imprescindible como ya hemos visto, establecer un objetivo general y otros específicos, identificar los recursos disponibles, examinar las ventajas e inconvenientes de las diversas posibilidades, proponerse plazos concretos y verificar-evaluar periódicamente como ha funcionado.

# 6. ALCALDÍA, DELEGACIONES Y ÁREAS DE INTERVENCIÓN



## 06.- ALCALDÍA, DELEGACIONES Y ÁREAS DE INTERVENCIÓN

Un PMIG se puede organizar en diferentes áreas de intervención, incluyendo objetivos y medidas concretas de actuación en cada una de ellas, en función de las características y la organización de los diferentes municipios.

Las áreas por trabajar pueden ser diversas, atendiendo al diagnóstico, a la necesidad de priorizar lo más urgente, o a aquellos ámbitos en los que se haya detectado una mayor brecha de género. También pueden ser diversas dependiendo de los recursos y medios de los que disponga el municipio para acometer el plan de trabajo que resultará de la elaboración del PMIG. Cada entidad local tomará las decisiones que crea convenientes atendiendo a sus propias características.

A continuación, se incluyen las áreas que actualmente existen en l' Ajuntament del Ràfol d´Almúnia, pero que en ningún caso son de obligado cumplimiento, sino que cada municipio decidirá en base a su organización, medios y resultados obtenidos en el diagnóstico, las áreas a incluir en su Plan Municipal de Igualdad de Género y Oportunidades.

En cada una de ellas se han incluido, también de modo ejemplificativo, algunos objetivos y posibles acciones para cumplir con los mismos.

**6.1. Alcalde.**

**6.2. Delegación de urbanismo, urbanizaciones, residentes extranjeros, transparencia y cultura.**

**6.3. Delegación de deportes, servicios sociales, igualdad y sanidad.**

**6.4. Delegación de educación, fiestas, juventud y asociaciones.**

**6.5 Delegación de agricultura, economía y hacienda, mantenimiento e infraestructuras.**

## 6.1. Alcalde.

La Alcaldía, debe involucrase de manera muy importante en la consecución del PMIG, así como el resto de las delegaciones, ya que la Igualdad de Género y Oportunidades debe realizarse de manera transversal en todos los ámbitos y áreas de l' **Ajuntament del Ràfol d´Almúnia** que tiene como representante principal y alcalde a *José Vicente Rovira Ferrando.*
Muestra del interés por ello, es la elaboración de este **I Plan Municipal de Igualdad de Género.**

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

El empleo es un elemento fundamental para que las mujeres lleguen a alcanzar su autonomía económica. Para ello será necesario tener una visión integral y real que abarque tanto el trabajo productivo con remuneración económica, como el reproductivo sin remuneración económica y que tradicionalmente han desarrollado las mujeres. La igualdad de género sólo se logrará si se reconoce el valor social y económico del trabajo gratuito de las mujeres, y se consigue un reparto equitativo entre mujeres y hombres de ambos trabajos: el productivo y el reproductivo.

En este sentido, la función del ayuntamiento es fundamental, puesto que es la administración más cercana a la ciudadanía, y tienen la posibilidad de incidir sobre los comportamientos, valores, actitudes y capacidades que fomenten la corresponsabilidad. Como gestores de medidas de formación ocupacional y de acceso al empleo, tanto por cuenta propia como ajena, están en una situación privilegiada para la puesta en marcha de medidas que fomenten la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito económico.

Otra herramienta para fomentar su empoderamiento es facilitar a las mujeres el acceso a una vivienda digna que les permita una vida independiente y autónoma, para superar los roles y estereotipos que aún se mantienen en nuestra sociedad como es la dependencia económica de la pareja, teniendo especial consideración a mujeres que sufren violencia de género, familias monoparentales, con diversidad funcional, en situación de exclusión social, etc.

## 6.2. Delegación de urbanismo, urbanizaciones, residentes extranjeros, transparencia y cultura.

En estas delegaciones, que tienen como representante a J*osep Ochoa Monzó* se deberá tener en cuenta:

### Área de Urbanismo y urbanizaciones

Desde el plan urbanístico, hasta el diseño y la distribución de los espacios y del transporte público en la ciudad, son aspectos vitales que facilitan o entorpecen la vida diaria de la población. En la vida cotidiana, las mujeres y los hombres utilizan el espacio urbano de manera diferente, ya que son las mujeres quienes soportan, normalmente, una doble jornada laboral. Ante esta realidad, las mujeres encuentran determinadas dificultades de movilidad en aquellos espacios urbanos creados sin tener en cuenta la perspectiva de género; la movilidad por cuestiones relacionadas con la vida cotidiana: Atención a familiares enfermos, compras domésticas, visitas médicas, estudios, etc., son supuestos que suelen contar con mayor presencia de mujeres.

*OBJETIVO. Integrar la perspectiva de género en las políticas y proyectos relacionados con urbanismo.*

- Definir indicadores de calidad en el planeamiento urbanístico, diseño y uso de espacios públicos y privados de uso colectivo acordes con el principio de igualdad de oportunidades.

- Realizar evaluaciones previas de impacto en función del género, de las actuaciones que desde esta área se vayan a desarrollar.

*OBJETIVO. Adaptar progresivamente el espacio urbano para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y para aumentar la seguridad en el municipio.*

- Analizar los puntos de accesibilidad y seguridad en el municipio para detectar lugares de inseguridad que pudieran existir en ciertas zonas (iluminación, descampados, caminos de acceso a servicios públicos municipales, zonas de ocio), a través de una recogida de propuestas de la población segregada por sexo.

- Realizar un estudio local sobre las necesidades urbanísticas de la población mayor (mujeres y hombres) que residen en urbanizaciones o zonas periféricas y detectar necesidades a cubrir en esta área (en cuanto a infraestructura urbana y transporte).

*OBJETIVO. Equilibrar el reconocimiento social de mujeres y hombres que se realiza a través de elementos urbanos (nombres de calles, plazas, monumentos, etc.)*

- Feminizar las calles y plazas del Ràfol d´Almúnia con nombre de mujeres.

En la actualidad estos son los nombres que tienen las calles del municipio:

- Calle Los Olivos
- Calle Camelia
- Calle Marqués de Almunia
- Calle Francesc García
- Calle Major
- Calle Morera
- Calle Pego
- Calle Segaria
- Plaza Sequers
- Urbanización l' Almunia
- Calle Huerto
- Calle Maestro Serrano
- Calle de l'hort
- Calle Nou
- Calle Pintor Picasso
- Plaza del Calvari
- Plaza San Francisco de Paul

Además, se deberá tener en cuenta la normativa autonómica de igualdad en la que se realiza una modificación en el año 2019, la de la LOTUP, integrado en su artículo 13:

*1. Cohesión social, perspectiva de género y urbanismo.*
*Las políticas y planes de las administraciones públicas en materia de urbanismo y ordenación del territorio deben incluir medidas adscritas a hacer efectivo el principio de igualdad entre las personas. En este sentido, la perspectiva de género se debe incluir en el diseño, definición y ejecución del planeamiento urbanístico y cumplir con los criterios del anexo X de esta ley y, como mínimo, con los siguientes elementos clave:*
*a) La interrelación, proximidad y combinación de los usos para hacer confluir las cuatro esferas de la vida cotidiana –productiva, reproductiva, política y personal y otorgarles el mismo valor.*
*b) La sostenibilidad como eje que, de forma transversal, impregna todo el urbanismo que debe tener cuidado del medio: agua, energía, contaminación, suelo, residuos, medio natural, zonas verdes o espacios naturales.*
*c) Emplear el concepto de ciudad cuidadora como modelo urbano, es decir, que el espacio urbano, movilidad, transporte público, accesibilidad, seguridad, equipamiento y diseño de las viviendas están en función de las personas y la vida cotidiana.*
*d) Garantizar el derecho de información de la ciudadanía y de los colectivos afectados, así como fomentar la participación ciudadana en todas las fases, teniendo especial cuidado de incluir tanto la paridad como la diversidad en todas las vertientes, incluida la participación de la infancia. Hay que priorizar criterios inclusivos y favorecer la equidad en el acceso a los servicios e infraestructuras urbanas.*
*e) El uso de lenguaje inclusivo en la redacción de los documentos y la adaptación del lenguaje en los procesos participativos para fomentar la inclusión.*

*Por ello hay que poner especial atención en la creación de Itinerarios Accesibles, como el del Colegio o Centro de Salud, que son utilizados mayoritariamente por mujeres, para acompañar a sus hijos/hijas al colegio y a las personas mayores de su familia al Centro de Salud.*

## Área de residentes extranjeros

Esta Área es muy importante para el municipio, ya que en **El Ràfol d'Almúnia** hay una población importante de personas que proceden del extranjero.

También hay que tener en cuenta que cada país tiene su cultura y algunos países no dispensan, ni tiene la concepción de un trato igualitario entre mujeres y hombres, por tanto, esta delegación debería tener un seguimiento y control exhaustivo sobre este asunto. Se debe ser cauto en este punto y no dejar de insistir a nivel institucional, ya que en **El Ràfol d'Almúnia** conviven distintas nacionalidades y es sabido que no todas tienen los mismos valores a todos los niveles y en algunos casos en referencia a la igualdad y respeto hacia las mujeres, por lo que se debe trabajar de manera intensa en este punto.

Realizando Jornadas y Encuentros entre todos los habitantes del Ràfol d´Almúnia, vengan de donde vengan, sean de donde sean, realizando charlas sobre Igualdad y los Derechos y Obligaciones de la Comunidad o buscando actividades sobre este tema que atraigan y propicien la participación ciudadana.

Se han realizado cursos y actos, para integrar a la población que viene de otros países y que no habla el castellano, dando cursos, además de formación dirigida a las mujeres, para hablar inglés en su puesto de trabajo, o que pueda encontrar un trabajo en el sector de la hostelería, estos cursos están muy bien y se deberían hacer más veces, introduciendo en todos ellos la perspectiva de género, aprovechar para hacer crecer la autoestima en las mujeres y conseguir el empoderamiento que merecen, vengan de donde vengan y sean de donde sean.

## Área de transparencia

Durante la elaboración del Plan de Igualdad, hemos podido comprobar el poco interés y colaboración por parte de vecinos y vecinas del Ràfol d´Almúnia, a través de contacto en redes sociales, llamadas telefónicas o envío de mails.

Todo ello es atribuible a que realmente a nivel de la población no se percibe un problema real de discriminación en base al género, por tanto, como no es un problema que actualmente les atañe, pues no muestran interés o bien tampoco saben muy bien que decir.

Desde el Facebook del Ajuntament del Ràfol d´Almúnia y correo electrónico se remitió información a todas las personas, enviandoles información, para que nos indicaran sus opiniones al respecto de la realización de:

*El Ayuntamiento del Ràfol d´Almúnia, ha encargado un Plan Municipal de Igualdad de Género y Oportunidades, puede darnos su opinión y sus impresiones sobre el trato de igualdad que se percibe en: Empresas, negocios, entre vecinas y vecinos, a nivel de la población, desde el ayuntamiento y cualquier opinión respecto a la Igualdad de Género, a rafol@igualdadreal.org*
*La información se tratará de manera confidencial.*

Hay que destacar que no se ha recibido ningún tipo de comunicado, nota, comentario, observación o sugerencia.

## Área de Cultura

*"La igualdad de participación, acceso y contribución a la vida cultural de las mujeres y los hombres es un derecho humano, además de un derecho cultural" "El acceso a la cultura se encuentra frecuentemente restringido a ciertos grupos sociales, particularmente mujeres y niñas"* (Informe de la Unesco sobre la igualdad de género y la 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 siguen estando presentes modelos y estereotipos discriminatorios. Todavía perviven demasiadas barreras que impiden el acercamiento de las mujeres a las manifestaciones culturales y artísticas.

*OBJETIVO. Aumentar la creación cultural y artística de las mujeres y aquella que fomente una visión no sexista de la sociedad.*

- Realizar investigaciones de las aportaciones históricas y culturales de las mujeres del municipio.

- Fomentar la presencia y participación de las mujeres en las manifestaciones culturales tradicionales.

- Convocar concursos, donde se promueva la participación de las mujeres y una visión no sexista y estereotipada de la sociedad.

*OBJETIVO. Promover una participación igualitaria de mujeres y hombres en la cultura.*

- Elaborar y mantener un registro diferenciado de la participación de mujeres y hombres en las actividades culturales que se desarrollen en el municipio.

- En la Biblioteca Pública Municipal: Dotar de bibliografía sobre el movimiento feminista y sus aportaciones a la lucha por los derechos de las mujeres.

*OBJETIVO. Favorecer que los programas y actividades que conforman la oferta cultural garanticen la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo.*

- Impulsar la presencia de mujeres en los jurados para la concesión de premios artísticos, científicos, literarios, etc., promovidos por el ayuntamiento u otras entidades que gocen de ayudas municipales para el desarrollo.

Desde el área de cultura, se realizan actos, como por ejemplo en el Día Internacional del Libro, animando a vecinas y vecinos a engalanar los balcones.
Tambien es muy importante apoyarse en la Mancomunidad de La Marina Alta, ya que juntos se puede conseguir realizar más actos y llegar a más población, tambien desde la Mancomunidad Intermunicipal La Rectoría, realizar actos conjuntamente, que actualmente ya se esta haciendo y por supuesto apoyandose en la Diputación de Alicante

En el ayuntamiento se han llevado a cabo eventos en los que se fomenta la igualdad. Un ejemplo de ello fue el festival de música *Barsella Rock-Fest*, en el que, entre otras cosas, se hizo un concurso donde se animó a los participantes a componer e interpretar música relacionada con el tema de la igualdad de género.

## Rafol d'Almunia acoge el Barsella Rock-Fest

**Lucha contra la violencia de género**

Una de las acciones que se ha propuesto desde la UNED de Dénia ha sido la organización de un concurso para fomentar la igualdad y luchar contra la violencia de género. De hecho, la celebración del festival servirá como plataforma de lanzamiento de esta iniciativa, que premiará al grupo que componga e interprete la mejor canción relacionada con esta temática. "Se trata de que la música y la cultura sirvan también para erradicar esta lacra social", ha comentado Raquel Martí.

El concurso estará abierto a la participación de cualquier grupo o particular, constituyéndose un jurado que se encargará de seleccionar y premiar la mejor maqueta. Como premio, la UNED subvencionará la grabación del tema en un estudio audiovisual además de facilitar la promoción del tema a través de sus canales y estructura. El ganador del concurso se dará a conocer el próximo 25 de noviembre, coincidiendo con la celebración del Día Mundial contra la Violencia de Género.

La celebración de este concurso de carácter reivindicativo "ha sido una de las motivaciones por las que la Universidad de Alicante también colaborará en este tipo de actos culturales junto a la UNED", ha explicado Ochoa, en calidad de antiguo vicerrector del área de Cultura de la UA". Ochoa ha confirmado que la en breve la Universidad de Alicante también suscribirá el mencionado convenio, posibilitando que la difusión de todas estas iniciativas de carácter cultural y social alcancen toda la provincia.

**Cartel del año 2019, este año, no se ha realizado el Festival**

## 6.3. Delegación de deportes, servicios sociales, igualdad y sanidad.

Estas delegaciones tienen como máxima representante a *Rosa María Moll Briones*. Y en ellas se deberán tener en cuenta:

### Área de Deportes

El Deporte contribuye también al desarrollo de las personas, potenciando valores necesarios para la convivencia. Por ello se hace igualmente necesario educar en un uso adecuado del tiempo libre que tenga en cuenta las relaciones de igualdad.

Una parte importante del tiempo libre es la práctica del deporte y actividad física. Se trata de un ámbito en el que todavía existen grandes diferencias en cuanto al uso del tiempo libre destinado a la actividad física entre mujeres y hombres, así como a la representación y reconocimiento social del deporte femenino. Por tanto, incidir en esta área es fundamental para lograr la igualdad.

*OBJETIVO. Contribuir a la igualdad de oportunidades en el uso del tiempo libre desde la infancia.*

- Realizar acciones de sensibilización a la ciudadanía para concienciar sobre la importancia del uso del tiempo libre para transmitir valores de igualdad.

- Realizar campañas de sensibilización de deportes no sexistas.

*OBJETIVO. Promover espacios de ocio y tiempo libre igualitarios.*

- Organizar campañas de prevención del acoso sexual.
- Fomentar el uso del tiempo libre como derecho propio de las mujeres.

*OBJETIVO. Integrar la perspectiva de género en la planificación, realización y evaluación de las actividades deportivas.*

- Realizar evaluaciones previas del impacto de género en las actividades culturales y deportivas que se lleven a cabo en el municipio.

- Valorar en las subvenciones deportivas municipales la inclusión de programas que fomenten el deporte femenino y la eliminación de estereotipos sexistas.

*OBJETIVO. Fomentar la práctica deportiva de mujeres y hombres, evitando estereotipos y sesgos de género.*

- Realizar campañas de sensibilización dirigidas a la ciudadanía, orientadas a promocionar una práctica deportiva exenta de estereotipos de género.

*OBJETIVO. Fomentar la práctica deportiva de mujeres y hombres, evitando estereotipos y sesgos de género.*

En los carteles y actividades deportivas que se realizan, se utiliza luenguaje inclusivo y las actividades y torneos van dirigidos indestintamente a mujeres y hombres, niñas y niños.

## Área de Servicios Sociales e igualdad

Los procesos de exclusión social que se manifiestan actualmente se encuentran concentrados en determinados sectores de la población. Uno de esos sectores es el de las mujeres; un ejemplo de ello es la *Feminización de la pobreza*. Estos procesos inciden de forma negativa en el desarrollo humano, sobre todo en los ámbitos de la familia y la sociedad.

*OBJETIVO. Mejorar la calidad de vida de las mujeres con mayores dificultades de integración social teniendo en cuenta tanto las necesidades específicas de cada mujer como su punto de partida.*

- Fomentar la autoestima y confianza para que la mujer sea protagonista activa de su propio proceso de inserción social.

- Apoyar el movimiento asociativo de colectivos de mujeres en circunstancias diversas de vulnerabilidad social, estimulando su autonomía personal y la participación en la búsqueda de soluciones.

*OBJETIVO. Considerar las necesidades específicas de las mujeres solas y/o con responsabilidades familiares no compartidas y con recursos socioeconómicos escasos, realizando programas específicos de apoyo.*

- Agilizar la tramitación y concesión de ayudas a este colectivo en todos los sistemas de prestaciones económicas de los Servicios Sociales.

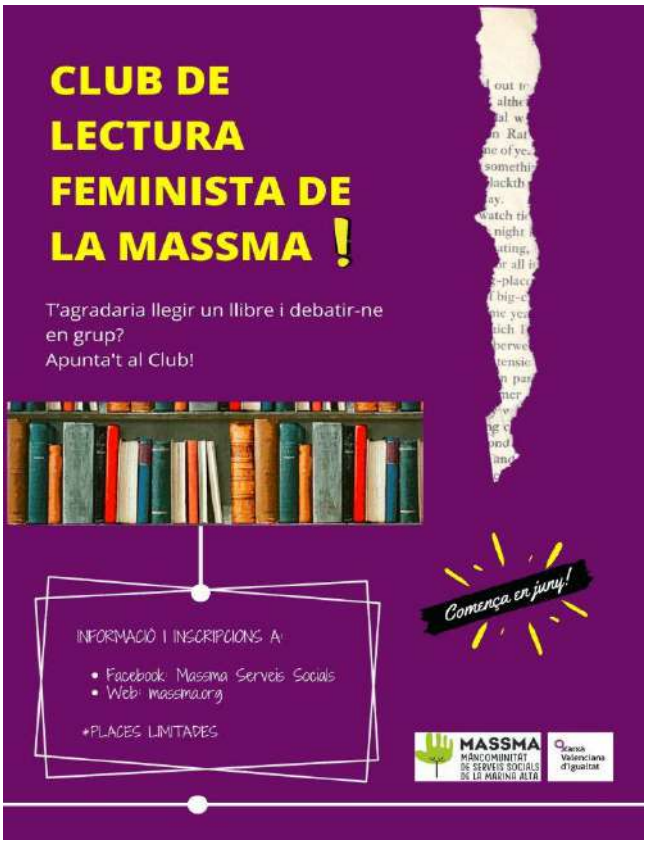
- Priorizar el acceso de las mujeres solas y/o con cargas familiares no compartidas y recursos socioeconómicos escasos a los recursos formativos y a las bolsas de trabajo municipales, a fin de impulsar su inserción socio-profesional e independencia económica.

*OBJETIVO. Incluir la perspectiva de género en la planificación de programas, proyectos y actuaciones en materia de derechos sociales dentro de un marco común.*

- Elaboración de un plan de inclusión social.

- Promover la formalización de convenios o acuerdos de colaboración con entidades públicas y/o privadas que intervienen en el proceso de inclusión de mujeres pertenecientes a colectivos vulnerables, esto se hace a través de la Mancomunitat de La Marina Alta, y/o la Diputación de Alicante

Desde *MASSMA (Mancomunitat de Serveis Socials de la Marina Alta)*, se ofrecen multitud de actividades con el objetivo de promover la igualdad de género, que la población del Ràfol d'Almúnia promociona entre sus ciudadanos y ciudadanas a través de las Redes Sociales, animando a participar en ellas.



*(Actividad programa por MASSMA)*

Pacto de Estado contra la violencia de género

Desde el Área de Igualdad, se realizan actos reinvindicativos, en días señalados y durante el resto del año, para concienciar a la población, contra la Violencia de Género.

**Área de Sanidad**

Es también muy importante que estos colectivos reciban información sobre Salud.

El estado de la salud es uno de los indicadores que miden la evolución de la calidad de vida de una sociedad, la cual depende y está condicionada por las circunstancias que nos rodean y por la percepción que tenemos de tales circunstancias. Esta área aborda la salud desde una visión integral: Física, psíquica y social, y desde un planteamiento interdisciplinar, teniendo en cuenta las distintas edades y momentos vitales por los que atraviesan las mujeres e incidiendo en el campo de la información, formación y prevención, estando dirigida a mejorar y paliar todos aquellos problemas de salud derivados directamente de la discriminación de género o provocados por procesos especiales de vulnerabilidad por razón de sexo.

*OBJETIVO. Promover hábitos de vida saludables para contribuir al bienestar físico y psíquico de la población desde una perspectiva de género, haciendo especial énfasis en las mujeres que se hallan en situaciones más vulnerables.*

- Cursos de formación, publicaciones, etc., que muestren hábitos de vida saludable entre la población femenina, teniendo en cuenta las diversas etapas de la vida de las mujeres.

- Información y sensibilización sobre enfermedades y trastornos que inciden mayoritariamente en las mujeres: prevención de cáncer de mama, cáncer de útero, trastornos de la alimentación, etc.

- Fomentar la educación afectivo-sexual, especialmente en los centros educativos o entidades, con el fin de evitar embarazos no deseados, enfermedades de trasmisión sexual, trastornos afectivos o depresivos, etc.

- Impulsar las escuelas de madres y padres que faciliten herramientas para fomentar hábitos de vida saludables en sus hijas e hijos: Trastornos alimenticios, prevención sobre el consumo de drogas, fomento de la autoestima, resolución pacífica de conflictos, adaptación de una actitud crítica con respecto a los ideales de belleza socialmente establecidos, etc.

- Informar sobre las consecuencias del alcoholismo, tabaquismo y consumo de sustancias adictivas.

*OBJETIVO. Dotar a las mujeres de recursos de información y asesoramiento que contribuyan a una mejora de su autonomía personal.*

- Reforzar los servicios de atención jurídica, psicológica y social.

- Apoyar el asociacionismo y promover la creación de grupos de autoayuda para colectivos vulnerables: prostitución, drogodependencias, víctimas de violencia, trastornos alimentarios, etc.

- Facilitar a las mujeres en riesgo de exclusión social el acceso a recursos sociales básicos.

*OBJETIVO. Integrar la perspectiva de género en las áreas de salud municipales.*

- Incorporar la perspectiva de género en los talleres, publicaciones, cursos, charlas, etc., que se lleven a cabo para la promoción de la salud.

- Adecuar los protocolos locales de actuación a las necesidades de las mujeres, especialmente a las más vulnerables.

*OBJETIVO. Coordinar recursos municipales y comarcales.*

- Crear Consejos Comarcales de salud integrados por representantes de las distintas áreas: centros de salud, asociaciones vecinales y entidades afectadas a través de los cuales puedan diseñarse, promoverse y promocionarse campañas de promoción de la salud de las mujeres.

*OBJETIVO. Promover actividades que favorezcan el bienestar físico y mental de las mujeres y su participación en la vida social y pública.*

- Fomentar las actividades saludables en locales y parques del municipio con el fin de favorecer el bienestar físico y relacional.

- Incorporar la perspectiva de género en la programación de actividades recreativas que mejoren el bienestar físico y mental.

Respecto a igualdad de género y salud podemos destacar la situación actual como otro ejemplo de desigualdad entre hombres y mujeres. En tiempos de *covid-19,* en un informe publicado en agosto de 2020 en el *Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA)* señala que los brotes de enfermedad afectan a hombres y mujeres de manera diferente, y que las pandemias empeoran las desigualdades a las que ya se enfrentan mujeres y niñas.

Visto que las mujeres representan globalmente el 70 % del personal en el sector social y sanitario, se debería prestar atención a cómo su entorno de trabajo puede exponerle a la discriminación, así como a su salud sexual y reproductiva y sus necesidades psicosociales como trabajadoras sanitarias de primera línea.

Durante una crisis, las mujeres y niñas pueden encontrarse en mayor riesgo de sufrir violencia de pareja y otros tipos de violencia doméstica debido a un aumento de la tensión en el hogar.

El informe establece que, además, la salud y los derechos sexuales y reproductivos son un aspecto significativo de la salud pública que requiere gran atención durante las pandemias. Los embarazos y partos seguros dependen de sistemas sanitarios funcionales y de una adherencia estricta a la prevención de infecciones.

**La COVID-19 es el mayor revés para la igualdad de género en la última década**

- A raíz de la pandemia, mujeres de todo el mundo están perdiendo trabajos remunerados y realizan más trabajo no remunerado.

## 6.4. Delegación de educación, fiestas, juventud y asociaciones.

Estas delegaciones son llevadas a cabo por su máxima representante *Aina Crespo Pastor* y en estas áreas se deberán tener en cuenta una serie de factores para que la igualdad sea real y este plan efectivo.

### Área de educación

La educación es uno de los medios más útiles para lograr la igualdad de género. Se constituye como uno de los principales agentes de poder integrador de nuevos valores y percepciones, a través de la cual se construyen los cimientos básicos de nuestro sistema social. Educar en igualdad es condición necesaria e imprescindible para que las potencialidades individuales de mujeres y hombres sean desarrolladas. El factor educativo se convierte así en un marco básico para consolidar las bases de una convivencia pacífica, regulación positiva de conflictos, respuestas cooperativas y en igualdad de oportunidades.

*OBJETIVO: Facilitar la integración de la perspectiva de género en los planes de centro y en las programaciones anuales educativas de todos los recursos educativos del municipio.*

- Impulsar la integración de la perspectiva de género en el colegio.

- Fomentar la elaboración e inclusión de un Plan de Igualdad de Género dentro de los Planes de Centro de los centros educativos del municipio, que recoja las actuaciones del centro en materia de igualdad, coeducación y prevención de la violencia de género.

- Prevenir cualquier forma de discriminación, acoso u hostigamiento, basado en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquier orientación sexual o en la expresión de una identidad de género.

*OBJETIVO: Promover el uso de materiales coeducativos*

- Difundir en los centros educativos criterios que integren la perspectiva de género para la adquisición de libros, materiales educativos, etc.

*OBJETIVO: Impulsar la participación de los centros escolares en la elaboración del protocolo local de actuación ante la violencia de género.*

- Involucrar a madres y padres en programas de sensibilización que puedan llevar asociados protocolos de actuación.

- Dedicar espacios en las publicaciones de los centros educativos destinados a difundir información sobre la violencia de género y recursos disponibles de atención a las víctimas.

En esta área y desde el ayuntamiento, pocas son las actuaciones que se pueden realizar dentro de los colegios ya que estos dependen de Conselleria de Educación y el propio profesorado, quienes son los encargados de realizar su trabajo con una perspectiva inclusiva y hacia la coeducación, pero sí se pueden realizar reuniones con las madres y padres para la prevención y sensibilización en igualdad de género, acoso escolar, violencia, drogas, respeto, etc.
Desde el ayuntamiento y esta delegación hay que mantenerse informado de si se realizan actividades con respecto a la igualdad de género en los centros educativos, y de no ser así, trabajar en ello y fomentarlas.

**Área de Fiestas y Juventud**

Los medios de comunicación desempeñan un papel esencial en la consecución de la igualdad de género y la promoción del papel de las mujeres en la sociedad.
Junto con los principales agentes socializadores como son la escuela y la familia, los medios de comunicación y la publicidad tienen una gran responsabilidad, tanto en cuanto al lenguaje utilizado como en la imagen pública que se transmite de las mujeres.
Un tratamiento igualitario en el discurso mediático contribuye no sólo a visibilizar a las mujeres sino a fomentar la igualdad en muchos otros ámbitos. Por tanto, es necesario que el lenguaje de los medios de comunicación se haga eco de los procedimientos lingüísticos encaminados a evitar la discriminación por razón de sexo.

Es, por tanto, muy importante que, desde la Delegación de Fiestas y Juventud, se controle la utilización de un lenguaje no sexista, en ocasiones, se hace de manera inconsciente, en cualquier promoción del Ràfol d´Almúnia, libro de fiestas, folletos, etc.

La intención no es otra que evitar reproducir la discriminación y contribuir a la creación de una sociedad más igualitaria.

Esta área de trabajo recoge objetivos dirigidos a que los medios de comunicación utilizados contribuyan a transmitir una imagen igualitaria de hombres y mujeres, y a su vez fomenten el compromiso por la igualdad del ayuntamiento.

Otro punto importante, es el Libro de “Fiestas Patronales”, hay que tener en cuenta, los artículos de opinión, los saludos de los distintos agentes, la programación e incluso la publicidad que se inserta.

No quiere esto decir, que desde la delegación se tenga que volver a los tiempos de la "censura", pero si marcar unas pautas, para que no se publiquen textos, opiniones o publicidades que puedan ser "machistas", no siendo en la mayoría de las ocasiones malintencionadas, es la inercia y dinámica de muchos años.

El uso sexista del lenguaje hace que las mujeres permanezcan "invisibles" en profesiones, colectividades… Detrás de cada palabra hay una historia, una ideología, una intención, un sentido, una razón. Por tanto, el lenguaje plasma la relación de los sexos en la sociedad y la posición de la mujer en dicha relación.
Hay que erradicar el sexismo lingüístico apostando por una transformación del lenguaje que a su vez sirva para cambiar la realidad en vez de adaptar la realidad al lenguaje.

Este es un fragmento de la programación de uno de los libros de fiestas patronales del Ràfol d'Almúnia. En él podemos ver que se intenta incluir a toda la población para fomentar la participación de todos y todas, pero hay momentos en los que se da por hecho y se abrevia.

PROGRAMA DE FIESTAS

El Ràfol d'Almúnia Fiestas 2019

**Sábado 10 de agosto**

**9.30h** IX ruta ciclo-turística por el valle de la Rectoria, patrocina Ayuntamiento del Ràfol d'Almúnia.

**21.30h** Cena de la tercera edad en la plaza San Francisco de Paula. Seguidamente, espectáculo de **MARIACHIS SHOW LATINO**, patrocina Diputación Provincial de Alicante.

**Domingo 11 de agosto**

**13.00h** Pregón y chupinazo desde el balcón del Ayuntamiento anunciando las fiestas, a continuación actuación de la **Batugaria Batukada**.

**14.00h** Comida de cuadrillas en los chopos. Después de la comida discomóvil a cargo de DJ Wau.

**19.00h** Gran Prix (inscripción en Ayuntamiento, grupos de 4 a 6 personas, a partir de 16 años).

**Lunes 12 de agosto**

**22.00h** Cenas populares por las calles del pueblo.

**23.00h** Pintura y engalanamiento de calles.

**Martes 13 de agosto**

**18.00h** Partida de pilota

**21.30h** Sopars populars a càrrec dels festers 2020.

**23.30h** Festival infantil a a cargo de los niños y niñas del pueblo

**01:00h** Correfoc

**Miércoles 14 de agosto** *Día de los niños*

**10.30h** Mundo infantil acuático en la piscina.

[illegible] en la plaza.

**18.00h** Continúa el mundo infantil acuático.

**20.00h** Recogida de los participantes en la ofrenda de flores por la Banda de música de La Rectoria.

**21.00h** Ofrenda de flores a la Inmaculada Concepción, en la calle Mayor.

**22.00h** Cenas populares en la plaza del pueblo.

**00.00h** Acutación de la orquesta **La Pato** en el polideportivo.

**Jueves 15 de agosto.**

***Festividad de la Inmaculada Concepción***

**13.00h** Misa solemne a la Inmaculada Concepción cantada por el **Coro Parroquial de la Iglesia.**

**18.00h** Continúa el torneo de *subastat*

**18.30h** Cucañas para los niños y niñas en la plaza del pueblo.

**20.30h** Pasacalle a cargo de la Banda de la Rectoría.

**21.00h** Solemne procesión a la Inmaculada Concepción.

**23.30h** Musical **"FRECUENCIA MUSICAL"** en el polideportivo municipal.

**Viernes 16 de agosto.**

***Festividad de San Francisco de Paula***

**10.00h** Carro de la murta y repartimiento del *Pa Beneït*, con la Banda de la Rectoria.

**13.00h** Misa solemne a San Francisco de Paula cantada por el **Cor de La Rectoria.** 18.00h Continúa el torneo de *subastat.*

**18.30h** Carrera de cintas para niños y mayores.

20.30h Pasacalle a cargo de la Banda de La Rectoría.

**21.00h** Solemne procesión en honor a San Francisco de Paula.

**[illegible]0h** Cenas populares en la plaza, con la actuación del **Grupo Bahia.**

**[illegible]0h Barcella Fest 2019** en el polideportivo con los grupos: **MACHETE EN BOCA, METALL [illegible]SO, DIÀSPORA, DJ BALLESTER y DJ MIKI**

**Sábado 17 de agosto**

**11.30h** *Carretons* en la plaza del pueblo.

**19.30h** Desfile de carrozas y comparsas por el itinerario de costumbre, acompañados por la Banda de La Rectoria.

**01.00h** Final de fiesta a cargo de la Orquesta **Seven Crashers**, en el polideportivo.

6

**Dijous 15 d'agost.**
***Festivitat de la Inmaculada Concepció***

**13.00h** Missa solemne a la Inmaculada Concepció cantada pel **Cor Parroquial de l'Església** i benedicció del Pa Beneït.

**18.00h** Continua el torneig de [illegible]

**18.30h** Cucanyes per als xiquets i xiquetes a la plaça del poble.

**20.30h** Cercavila a càrrec de la Banda de la Rectoria.

**21.00h** Solemne processó a la Inmaculada Concepció.

**23.30h** Musical **"FRECUENCIA MUSICAL"** al poliesportiu municipal.

**Divendres 16 d'agost.**
***Festivitat de Sant Francesc de Paula***

10:00h Carro de la murta i repartiment del Pa Beneït, amb la Banda de la Rectoria.

**13.00h** Missa solemne a Sant Francesc de Paula cantada pel **Cor de la Rectoria.**

18.00h Continua el torneig de subhastat

18.30h Carrera de cintes per a xiquets i majors.

**20.30h** Cercavila a càrrec de la Banda de la Rectoria.

**21.00h** Solemne processó en honor a Sant Francesc de Paula.

22:00h Sopars populars a la plaça, amb l'actuació del **Grup Bahia.**

**00.00h Barcella Fest 2019** al poliesportiu amb els grups: **MACHETE EN BOCA, METALL I SO, DIÀSPORA, DJ BALLESTER i DJ MIKI.**




**Dissabte 17 d'agost**

**11.30h** Carretons a la plaça del poble.

**19.30h** Desfilada de carrosses i comparses per l'itinerari de costum acompanyats per la **Banda de La Rectoria.**

**01.00h** Fide festa a càrrec de l'Orquestra **Seven Crashers** al poliesportiu.

El Equipo de Gobierno utiliza el lenguaje inclusivo en sus escritos, hay que potenciar los Puntos Violetas en las fiestas y en cualquier acto festivo y multitudinario.

Tener en cuenta la publicidad que se inserta en libros de fiestas o carteles de publicidad, pequeños detalles de "Micromachismo" donde la mujer es la que realiza las labores de limpieza, o se muestra su imagen como reclamo.

Son factores muy importantes que se deberán tener en cuenta, pero no hay que olvidar que:

*La lucha por el lenguaje inclusivo puede ser una causa noble, bien intencionada, pero ante ojos que ven con urgencia la necesidad de acabar con el machismo, con la desigualdad de género y con la discriminación, es una ridícula pérdida de tiempo y esfuerzo que aporta poco y distrae de los verdaderos problemas.*

*El lenguaje inclusivo no hará que le dejen de preguntar a mujeres en entrevistas de trabajo si planean quedar embarazadas"; son paños de agua tibia, una pseudo-solución —facilista y simplista— que hace mucho ruido, pero soluciona poco, porque no ataca la raíz del problema. Para acabar con el machismo, con la discriminación, se necesita una educación fuertemente enfocada en valores como la conciencia social, la tolerancia, el respeto y la igualdad. Hay que entender que el machismo en la sociedad va mucho más allá de un masculino genérico y que decir "valencianas o valencianos" no hará que a las mujeres se les deje de pegar, violar o matar.*

*María Emilia Pérez Santarcieri*

En la publicidad de el libro de fiestas hay que evitar la utilización de imágenes con cliches antiguos.
Como ya se ha comentado anteriormente, no se trata de censurar, pero si de controlar estos pequeños detalles, que se denominan "Micromachismos".

La instalación de un Punto Violeta durante las fiestas es un costo elevado para algunos municipios, pero hay que enviar inputs y mensajes en el libro de fiestas, pancartas en el ayuntamiento, locales y lugares de ocio, redes sociales, ya que de esta forma el coste seria menor y más asumible.

La delegación encargada, debe supervisar el tratamiento, las fotos y el lenguaje en el libro de fiestas, en los carteles de los actos y actividades que se contraten.
Antes de contratar espectáculos y actuaciones hay que cerciorarse de que no van a ser ofensivas, aunque no hay que confundirlas con las reivindicativas que en ocasiones pueden ofender por el lenguaje empleado, gestos o vestimenta, pero estan dentro de la línea de la provocación para abrir debates y despertar conciencias.
Con todo esto no se habla de censurar pero si de controlar cualquier información que nos pueden enviar desde las empresas organizadoras de los espectáculos y ser muy cuidadoso antes de insertar cualquier foto o texto.

*OBJETIVO. Establecer mecanismos de control para garantizar el uso de un lenguaje no sexista en las comunicaciones externas e internas que se emitan desde la corporación municipal.*

- Desarrollar un protocolo de comunicación no sexista de aplicación tanto a las comunicaciones externas como a la documentación interna del ayuntamiento eliminando aspectos sexistas del lenguaje.

- Establecer criterios de comunicación en las Redes Sociales del Ajuntament del Ràfol d´Almúnia.

*OBJETIVO. Incorporar el enfoque de género en las acciones de comunicación.*

- Formar en el uso de un lenguaje no sexista a las personas responsables del área de comunicación y al resto de personal del Ayuntamiento.

*OBJETIVO. Eliminar imágenes y contenidos mediáticos que presenten a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, o como meros objetos sexuales, y eliminar los que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia.*

- Difundir recomendaciones y pautas para prevenir la violencia de género desde los medios de comunicación y difusión local.

- Eliminar el uso de imágenes sexistas que atenten contra la dignidad de las mujeres en los medios de comunicación y difusión local.

**Área de Asociaciones**

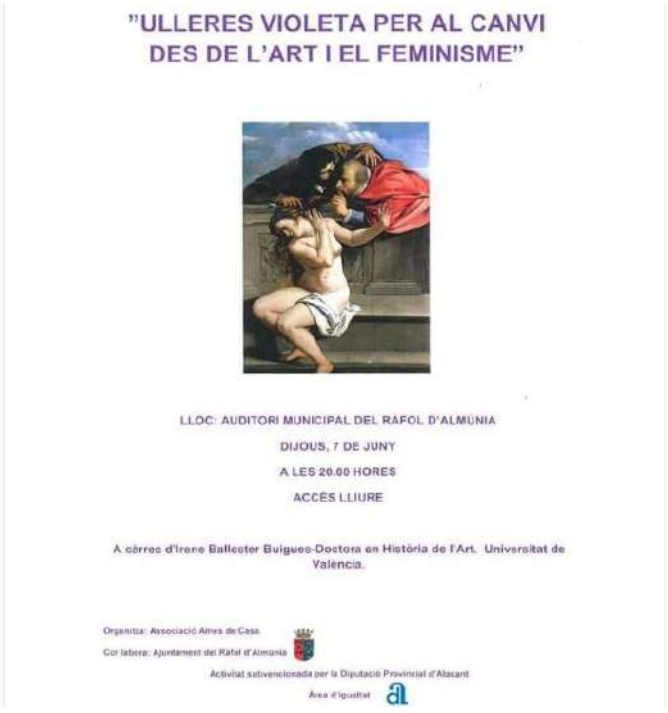
El asociacionismo puede considerarse un elemento fundamental de integración de la mujer. Cumple las siguientes funciones:

- Acompañar en su búsqueda de empleo.
- Informar y orientar sobre recursos sociales o económicos.
- Desarrollar actividades de formación.
- Impulsar su participación política y social.

La participación ciudadana en la vida del municipio, así como la interacción entre el ayuntamiento y las asociaciones es fundamental, tanto para conocer sus necesidades y problemas como para establecer las líneas de actuación de la población.

Es necesario recoger sus aportaciones, especialmente las de las asociaciones, como interlocutoras necesarias para la defensa de sus intereses y promoción de la igualdad en el ámbito de actuación de la entidad local.

Es importante comunicarles desde la alcaldía, y la delegación de Cultura, que en el tema de la Igualdad deben implicarse de una manera muy especial, realizando actividades, charlas y actos destinados a la Igualdad de Género, tanto a personas mayores como a los más jóvenes y a toda la población en general. Buen ejemplo de ello es esta charla que se impartió desde el ayuntamiento y la Diputación.



*OBJETIVO. Promover la participación de la asociación que favorezca la igualdad, en todos los ámbitos de la vida pública.*

- Realizar jornadas, seminarios y debates que faciliten la participación de estas asociaciones.
- Es muy importante concienciar a las personas mayores que deben educar a sus hijas e hijos, nietas y nietos en Igualdad, y no quedarse con la típica frase: **"Toda la vida ha sido o se ha hecho así"**.
- Realizar jornadas de convivencia y/o encuentros con otras asociaciones de La Marina Alta, y hacer actividades conjuntas, cambiar impresiones y disponer de otros puntos de vista.
- Actividades escolares o extraescolares con las niñas y niños del Ràfol d'Almúnia y otras poblaciones de La Rectoría.

Con la información que nos han remitido, en El Ràfol d'Almúnia hay 5 asociaciones y otras entidades de interés:

- Asociación de pensionistas y jubilados UDP San Francisco de Paula
- Asociación de amas de casa, consumidores y usuarios del Ràfol d'Almúnia
- AMPA (Asociación de madres y padres de alumnos del Ràfol d'Almúnia)
- Cor de la Rectoría.
- Asociación Semana Santa del Ràfol d'Almúnia.

## Asociación de pensionistas y jubilados UDP San Francisco de Paula

Involucrar a la **"Associació de Pensionistes i Jubilats UPD SAN FRANCISCO DE PAULA del Ràfol d´Almúnia"**, para que promocionen y difundan la Igualdad de Género y Oportunidades, en todas sus actividades, entre la población y más concretamente entre sus familiares más jóvenes. Pero primero ellos deben asumir que es la Igualdad de Género, hay que realizar actividades desde el propio Ayuntamiento para informarles y "enseñarles" que es la Igualdad, ya que, en muchas ocasiones, las personas mayores tienen asumido: *"Esto se ha hecho así, toda la vida y así debe seguir".*

Promocionar desde las distintas delegaciones actividades no discriminatorias o sexistas, viajes culturales, e intentar no realizar los típicos viajes para ir a comprar artículos del hogar.

## Asociación de amas de casa, consumidores y usuarios del Ràfol d'Almúnia

Nos han informado que son unas 100 personas, todas ellas mujeres, y que la edad esta entre los 35 y 80 años. En estos momentos tanto la participación de las mujeres como las actividades que realizan es nula, ya que la mayoría son madres y abuelas cuidadoras y trabajadoras y no tienen tiempo de dedicarse a nada más. Nos contaron que hace algún tiempo sí que se realizaban talleres de igualdad y charlas respecto a este tema y que les gustaría mucho retomarlas. Piden que des del pueblo también se realicen actividades sobre igualdad para promoverla y prevenir en un futuro y que estén adaptadas a todas las edades.

**TALLER DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD DE GÉNERO**

En tiempos de dificultad las mujeres son las primeras en "abandonar" los actos y momentos lúdicos y de esparcimiento, para cuidar de su familia.

## AMPA (Associació de mares y pares d'alumnes del Ràfol d'Almúnia).

De esta asociación no hemos recibido ninguna respuesta respecto al tema. Se les informó, pero aún no tenemos noticias.

## Cor de La Rectoría.

Esta asociación sabemos que está formada por 42 personas en donde un tercio son mujeres. Existe un buen ambiente, compañerismo y se realizan bastantes actividades, entre ellas conciertos en la población donde se interpreta mayoritariamente música sacra. El director es un hombre, pero la iniciativa de esta formación fue de dos mujeres. El equipo técnico está compuesto por 3 personas, una de ellas mujer que se encarga de la preparación vocal, contando con una gran preparación para ello.

**Asociación Semana Santa del Ràfol d'Almúnia**

No hemos podido obtener información ya que no ha habido participación por su parte.

Algunas personas de estos colectivos pertenecen a varios de ellos a la vez, es importante que se realicen charlas para ellos, incluso intentando unirlos a todos a la vez.
Reuniones y charlas sobre Igualdad de Género y Oportunidades, Acoso escolar, entre otros, para que puedan detectar posibles problemas que tengan sus nietos o nietas, así como otros niños y niñas de la población, y poder saber cómo actuar, así como ellos mismos sepan detectar cuando se les discrimina, sin dar por hecho que es algo normal.

### 6.5. Delegación de agricultura, economía y hacienda, mantenimiento e infraestructuras.

Estas delegaciones son llevadas a cabo por *José Vicente Rovira Ferrando*, también alcalde del municipio, y en estas áreas se deberá tener en cuenta:

**Área de Agricultura**

Las mujeres son las principales gestoras y usuarias de los recursos naturales; esto les otorga una especial experiencia en cuanto a su ordenamiento, uso y conservación. Sin embargo, tradicionalmente no han sido tenidas en cuenta para participar en la toma de decisiones en el diseño y gestión medioambiental.
A la hora de poner en marcha medidas ambientales (infraestructuras, bienes y servicios) en el municipio, es preciso prever las diferencias en la repercusión que puede tener la incorporación de estas en hombres y mujeres, ya que las necesidades de las mujeres y el uso que puedan dar a dichas medidas no tienen por qué coincidir con los de los hombres.

*OBJETIVO. Integrar la perspectiva de género en las políticas y proyectos relacionados con el medio ambiente.*

- Definir las necesidades de mujeres y hombres en el ámbito de medio ambiente.
- Realizar un análisis de la política medioambiental municipal desde la perspectiva de género.

*OBJETIVO. Poner en marcha procesos de participación ciudadana con presencia paritaria de mujeres y hombres en los proyectos municipales sobre medio ambiente.*

- Analizar la participación efectiva de las mujeres y de las organizaciones de mujeres en los procesos de participación y consulta, asociados al medio ambiente.

- Sensibilizar a las personas responsables de la planificación, diseño y mejoras en medio ambiente respecto a la importancia de la participación de las mujeres y organizaciones de mujeres, en los procesos que se desarrollen.

*OBJETIVO. Fomentar una educación en igualdad de oportunidades a través de los programas de medio ambiente dirigidos a la población y, en especial, a los centros educativos.*

- Introducir módulos o actividades educativas en igualdad de oportunidades dirigidas a voluntariado y monitoras/es, con especial consideración al potencial de las mujeres y su importante papel en el manejo de los recursos naturales.

- Integrar el concepto de corresponsabilidad en todas aquellas campañas municipales dirigidas a sensibilizar a la población en temas como el reciclaje, reducción de residuos, etc.

(*Actividad programada por MASSMA).*

## Área de economía y hacienda

Desde el **Ajuntament del Ràfol d´Almúnia**, hay que concienciar a las empresas y negocios de la población de la necesidad de tener un Plan de Igualdad, para las empresas de más de 50 trabajadores ya es obligatorio.

Es complicado para un autónomo, micro o pequeña empresa, tener un Plan de Igualdad, pero al menos deben ser motivadas desde el ayuntamiento, y mostrar interés en participar en las actividades que se realizan en **El Ràfol d'Almúnia**.

Las empresas que liciten o presupuesten para l' **Ajuntament del Ràfol d´Almúnia**, deben ser conscientes que van a tener más oportunidades, en igualdad de condiciones con el resto, si disponen de un Plan de Igualdad de Género y Oportunidades, se debe promocionar entre las empresas la Igualdad de Género y Oportunidades, incentivando la contratación de mujeres en riesgo de exclusión social.

*OBJETIVO. Equiparar las condiciones laborales de mujeres y hombres, en empresas del sector privado.*

- Fomentar y sensibilizar a las empresas y entidades para que incluyan en la negociación colectiva, medidas que fomenten la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de su organización.

- Fomentar en las empresas para que se informen y cumplan la normativa existente en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito empresarial, y que se informen sobre los recursos de asesoramiento existentes.

- Recopilar, difundir o poner a disposición de las empresas, materiales relacionados con las experiencias desarrolladas en materia de igualdad.

*OBJETIVO. Integrar la perspectiva de género en los servicios municipales de formación y empleo.*

- Analizar anualmente las políticas de empleo y formación municipales desde la perspectiva de género.

- Capacitar personal en políticas de igualdad.

- Analizar periódicamente el mercado de trabajo para la detección de nichos de mercado.

*OBJETIVO. Disminuir la desigualdad cuantitativa entre mujeres y hombres en empleos técnicos de sectores industriales tradicionales, aumentando la participación de las mujeres.*

- Fomentar actividades orientadas a la sensibilización del empresariado sobre las buenas prácticas existentes en materia de contratación de mujeres en el sector industrial.

*OBJETIVO. Disminuir la desigualdad cuantitativa en la constitución y consolidación de iniciativas empresariales.*

- Informar a las mujeres de las ayudas y recursos existentes para la puesta en marcha de iniciativas empresariales.

- Realizar cursos de formación para mujeres emprendedoras.

- Establecer incentivos para las mujeres que promuevan pymes en sectores y profesiones en las que estén infrarrepresentadas.

*OBJETIVO. Acabar con la brecha tecnológica de género: fomentar el acceso en igualdad de condiciones a las tecnologías, no sólo como usuarias sino como generadoras y creadoras de estas.*

- Desarrollar programas de formación para mujeres en las TIC.

- Promover mediante campañas de sensibilización la importancia de la capacitación de las mujeres en las TIC.

*OBJETIVO. Integrar la perspectiva de género en las políticas de vivienda del municipio.*

- Establecer mecanismos que faciliten el acceso a viviendas de alquiler a las mujeres, teniendo especial consideración a mujeres que sufren violencia de género, familias monoparentales, con diversidad funcional, en situación de exclusión social, etc., y realizar talleres de autonomía personal que faciliten el desarrollo de vida independiente.

- Crear convenios para la creación y puesta en marcha de bolsas de viviendas y/o viviendas tuteladas, para dinamizar el parque de viviendas desocupadas en el ámbito municipal.

## Área de mantenimiento e infraestructuras

Desde el plan urbanístico, hasta el diseño y la distribución de los espacios y del transporte público en la ciudad, son aspectos vitales que facilitan o entorpecen la vida diaria de la población. En la vida cotidiana, las mujeres y los hombres utilizan el espacio urbano de manera diferente, ya que son las mujeres quienes soportan, normalmente, una doble jornada laboral. Ante esta realidad, las mujeres encuentran determinadas dificultades de movilidad en aquellos espacios urbanos creados sin tener en cuenta la perspectiva de género; la movilidad por cuestiones relacionadas con la vida cotidiana: atención a familiares enfermos, compras domésticas, visitas médicas, estudios etc., son supuestos que suelen contar con mayor presencia de mujeres.
Informar a las empresas que tendrán más oportunidades de conseguir contratos, si disponen de un Plan de Igualdad de Género en su empresa.

*OBJETIVO. Integrar la perspectiva de género en las políticas y proyectos relacionados con urbanismo.*

- Definir indicadores de calidad en el planeamiento urbanístico, diseño y uso de espacios públicos y privados de uso colectivo acordes con el principio de igualdad de oportunidades.

- Realizar evaluaciones previas de impacto en función del género, de las actuaciones que desde esta área se vayan a desarrollar.

*OBJETIVO. Adaptar progresivamente el espacio urbano para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y para aumentar la seguridad en el municipio.*

- Analizar los puntos de accesibilidad y seguridad en el municipio para detectar lugares de inseguridad que pudieran existir en ciertas zonas (iluminación, descampados, caminos de acceso a servicios públicos municipales, zonas de ocio), a través de una recogida de propuestas de la población segregada por sexo.

- Realizar un estudio local sobre las necesidades urbanísticas de la población mayor (mujeres y hombres) que reside en barrios o zonas periféricas y detectar necesidades a cubrir en esta área (en cuanto a infraestructura urbana y transporte).

*OBJETIVO. Equilibrar el reconocimiento social de mujeres y hombres que se realiza a través de elementos urbanos (nombres de calles, plazas, monumentos, etc.).*

## OBJETIVOS

Todos estos objetivos, se cumplen en base a acciones específicas, que el **Ajuntament del Ràfol d´Almúnia**, en su mayoría de ocasiones no puede asumir, ni por coste económico, ni coste social, ni dispone de personal preparado para realizarlas, pero teniendo en cuenta que es una población pequeña, con pocos recursos económicos, sí debe informarse para informar, conseguir la unión con el resto de poblaciones de la Subcomarca de "La Rectoría", para realizar acciones conjuntas: Cursos, Talleres, conseguir Subvenciones, y conseguir el Empoderamiento de las mujeres de la zona y poder alcanzar la Igualdad a todos los niveles.

Todo ello es complicado, ya que en ocasiones prima la política y la municipalidad de cada uno, sobre el bien común, por lo que hay que anteponer la mejora de la calidad de vida de las vecinas y los vecinos del Ràfol d´Almúnia, ante cualquier otro tema.

Informar a la población, de las ayudas que pueden conseguir, de los cursos y talleres que se realizan a nivel comarcal y provincial, y colaborar de la mejor manera para que puedan acudir y participar.

## ALGUNAS CONCLUSIONES GENERALISTAS

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 hecho mismo de serlo, al ser consideradas por sus agresores carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

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. Esos mismos poderes públicos tienen, conforme a lo dispuesto en el artículo 9.2 de la Constitución, la obligación de adoptar medidas de acción positiva para hacer reales y efectivos dichos derechos, removiendo los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud.

Además, las situaciones de violencia sobre la mujer afectan también a los y las menores que se encuentran dentro de su entorno familiar. La Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana, adopta medidas integrales para la erradicación de la violencia sobre la mujer, ofreciendo protección y asistencia tanto a las mujeres víctimas de esta 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.

*OBJETIVO. Sensibilizar a la población sobre la violencia de género.*

- Desarrollar campañas durante todo el año que favorezcan la prevención de la violencia contra las mujeres, como la que se desarrolla con motivo del 25 de noviembre, "Día Internacional contra la Violencia hacia las Mujeres".

- Realizar campañas de sensibilización para concienciar a las mujeres sobre la importancia de denunciar las agresiones.

*OBJETIVO. Formar a profesionales y alumnado del ámbito educativo.*

- Realizar talleres para la prevención de la violencia de género dirigidos al alumnado de los programas municipales de educación de personas adultas, talleres de empleo y programas de formación profesional básica.

- Realizar cursos de sensibilización y de prevención de la violencia de género al profesorado de los programas municipales de educación de personas adultas.

*OBJETIVO. Promover la coordinación interinstitucional para mejorar la atención a las víctimas de violencia de género.*

- Coordinar al personal profesional involucrado en atención a las víctimas para mejorar los sistemas de detección de violencia y aportarles información sobre la legislación vigente y recursos existentes de información y protección a la víctima.

- Promover la creación de un protocolo de coordinación y seguridad entre los servicios de atención municipal y comarcal a la víctima para mejorar la atención y evitar la victimización secundaria.

## INFORMACIÓN OBTENIDA DE LA POBLACIÓN DEL RÀFOL D´ALMÚNIA A TRAVÉS DE LA REALIZACIÓN DE ENCUESTAS

Se han abierto varias líneas de trabajo, desde las encuestas personales, pasando por la información recogida a través de las Redes Sociales.

Preguntas de la encuesta totalmente confidencial que realizamos en la calle:

1. ***MUJER/ HOMBRE***
2. ***EDAD***
3. ***¿CREE QUE HAY IGUALDAD ENTRES LOS HOMBRES Y LAS MUJERES DEL RÀFOL D'ALMÚNIA?***
4. ***VALORA DEL 0 AL 5 LA IGUALDAD QUE PERCIBE EN EL MUNICIPIO DEL RÀFOL D'ALMÚNIA.***
5. ***¿CREE QUE SON NECESARIAS ACTUACIONES EN LAS QUE SE PROMUEVA LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES?***
6. ***¿A QUIEN CREE QUE DEBERÍAN ESTAR ENFOCADOS LOS PLANES DE IGUALDAD?***
7. ***PROPUESTAS.***

En general, todas las mujeres de la población, desde las más jóvenes a la más mayor, ven injustos el trato de desigualdad que ha tenido la mujer desde siempre. Las más mayores dicen que ellas no podían luchar por sus derechos de igual manera que las mujeres de ahora. Muchas de ellas trabajaban y además eran las que hacían todas las labores de la casa y los cuidados de familiares, aunque esto último no se aleja de la realidad actual ya que muchas de las entrevistadas siguen siendo las que lo hacen todo.

Entre las más jóvenes se tiene la concepción de que las cosas han cambiado ya que trabajan y comparten las tareas de la casa y el cuidado de los hijos con su pareja, pero, aun así, y sin ser conscientes de ello, dicen que su marido "ayuda en todo" sin darse cuenta de que no las están ayudando, que no les están haciendo un favor, sino que están haciendo el trabajo que les toca, ni más ni menos.

A lo que a los hombres respecta, era difícil encontrarlos en la calle por la mañana y los que había, tenían una postura reacia a responder o hablar sobre esto, como si el tema no fuera con ellos.

En general, todos y todas las encuestadas ven necesarias medidas y actuaciones que acaben con las desigualdades existentes y que éstas han de estar destinadas a toda la población en general, desde los más pequeños y pequeñas, hasta los más mayores.

También nos gustaria destacar que algunas de las personas a las que entrevistamos reconocian a una mujer que habia sido un referente del municipio y un motivo de orgullo para todas ellas. En el año 1957 se instaló el primer teléfono. Esta mujer era la persona encargada de la central telefónica, *Dolores Ferrer Gavilá*, situada en su casa, en la plaza. Por sus manos habian pasado miles y miles de conversaciones de todas las personas de fuera y dentro del Ràfol d'Almúnia, manos de mujer fuerte e independiente. Además, nos cuentan que se dedicaba a labores de coser. Intentamos buscarla para hablar con ella pero de varias fuentes se nos informa que falleció hace un par de meses mientras vivía en una residencia para personas mayores.

*(Foto de unas telefonistas de la época, pero no del Ràfol).*

Por otra parte se nos dió a conocer también un movimiento teatral nacido en 1932 en el que el director y músico daba vida a numerosas obras interpretadas por jóvenes de ambos sexos de este municipio. Como se puede ver en la foto, la participación femenina era muy activa.

El director de este teatro era la misma persona que construyó la famosa fuente en la plaza del Ràfol, el antiguo alcalde *Aurelio Naya Ferrer*. Un logro en su época ya que fue un gran beneficio para los vecinos y vecinas, sobre todo para las mujeres, ya que como podemos ver en la foto, eran las mujeres las encargadas de las labores del hogar e iban con los cántaros a llenarlos a los caudales y pozos del término municipal para abastecerse de agua para el consumo y aseo personal.
Como se puede observar, el director y anteriormente alcalde, era una persona que apostaba por la igualdad de género, dando un trato igualitario a ambos sexos a pesar de la época en la que se encontraba y en la que se sabe que la figura de la mujer era vista desde otra perspectiva.

(*El Ràfol años 40).*

En sus tiempos, esta obra fue un gran logro para las mujeres, pues evitó, como ya hemos comentado, las molestias que ocasionaba el tener que ir hasta las acequias del pueblo para lavar la ropa siempre que tuviesen agua.

*Aurelio Naya Ferrer*, se preocupó también de la enseñanza de ambos sexos, ya que en el pueblo no existía local escolar propio. Para solucionar esto, entre los años 1956 y 1957 se construyeron en la parte alta del pueblo (En el "Castell"), un grupo escolar con dos aulas y un patio, y dos viviendas para los maestros.

(Grupo escolar 1957)

*(Antiguo ayuntamiento y viviendas de los maestros)*

# 7.IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO, ACCIÓN, REACCIÓN Y EVALUACIÓN

# 07.- IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO, ACCIÓN, REACCIÓN Y EVALUACIÓN

## 7.1. Implantación

Tras la aprobación del PMIG por el Pleno del Ayuntamiento, previa revisión por la Junta de Gobierno, en su caso, llega el momento de su implantación.

La implantación consiste en poner en marcha el plan diseñado, a través de la ejecución de las acciones previstas en el mismo para alcanzar los objetivos planteados, de acuerdo con los objetivos establecidos y realizando su seguimiento y posterior evaluación.

La Comisión de Igualdad será la encargada de la dinamización, coordinación, gestión de actuaciones de los distintos departamentos, seguimiento y evaluación del PMIG.

Entre las funciones de este equipo, estarían las de coordinar todas las tareas necesarias para su implantación.

**IMPULSO Y COORDINACIÓN DEL PMIG**

**Información y Comunicación. Hacer llegar la información a todas las partes implicadas de forma ágil y eficaz.**

**DOTAR AL PMIG DE LA MAYOR TRANSVERSALIDAD POSIBLE**

**Interlocución con los agentes implicados: Equipo de Gobierno, Agentes Sociales, Asociaciones, Empresarios, Comerciantes, Sociedad Civil…**

**IMPULSO Y COORDINACIÓN DEL PMIG**

**SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

**Asesoramiento y Formación a las personas implicadas**

**COORDINACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LAS ACTUACIONES Y CUMPLIMIENTO DE LOS PLAZOS**

*OBJETIVO. Difundir la puesta en marcha del PMIG a través de los medios de comunicación disponibles para su visibilidad.*

- Publicar el PMIG en la web del Ayuntamiento para hacerlo visible a la ciudadanía.
- Publicar periódicamente el seguimiento de las diferentes acciones realizadas.
- Habilitar un buzón de sugerencias para recoger propuestas de cara a posibles acciones futuras y/o mejorar las presentes.

## 7.2. Seguimiento, acción, reacción y evaluación.

El seguimiento es el proceso que permite comprobar el grado de cumplimiento real del plan, y sirve para poder detectar las posibles desviaciones del documento inicial, durante el proceso de implementación o implantación.

Esta fase será llevada a cabo por el equipo promotor del plan o por la Comisión de Igualdad.

El seguimiento se realiza solicitando información a las partes implicadas, a través de cuestionarios, entre otros medios, que incluirían datos relativos a las medidas llevadas a cabo, dificultades encontradas en su ejecución, propuestas de mejora, etc., con el objetivo de analizar posteriormente dicha información para verificar lo conseguido hasta el momento y poder incluir los ajustes necesarios.

Esta fase comenzará desde el mismo momento de la implantación y es conveniente realizarla cada dos o tres meses.

Es importante recalcar la idea de que un PMIG es flexible y dinámico, y que durante toda la vigencia de este se pueden ir adaptando o redefiniendo las acciones establecidas, para conseguir alcanzar los objetivos planteados. Realizar un seguimiento adecuado de su puesta en marcha es la herramienta idónea para conseguirlo.

En resumen, la fase de seguimiento servirá para conocer el grado de implantación, la evolución temporal y los resultados, y crear un espacio para la reflexión, mejora y toma de decisiones de cara al futuro.

Como hemos indicado en varias ocasiones, y dentro de la fase de acción y reacción, durante la realización del Plan Municipal de Igualdad de Género, nos hemos puesto o hemos tratado de ponernos en contacto con todas y todos los agentes sociales, empresas, comercios, autónomas y autónomos del Ràfol d´Almúnia, así como con la mayor parte de las vecinas y vecinos de la población, grupos políticos y delegaciones, utilizando distintos canales: Personalmente, por teléfono, WhatsApp, correos electrónicos, Facebook, etc.

La colaboración por parte de todos ha sido baja, y la de muchos colectivos totalmente nula.

Por lo que a modo de evaluación podemos decir que es necesario que el objetivo de este plan en materia de igualdad se cumpla, siendo responsabilidad tanto de hombres como de mujeres y un compromiso tanto del equipo de gobierno como de la ciudadanía del Ràfol d'Almúnia, Para ello es necesario que seamos responsables activos y comprometidos con la igualdad, incorporando la perspectiva de género y la representación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida.

El seguimiento y evaluación de un Plan de Igualdad es un proceso apreciativo que permite examinar sus progresos, establecer la viabilidad de los hitos planteados, e identificar y anticipar las posibles mejoras, permitiendo llevar a cabo o, si no es posible mejorar las deficiencias.

Es importante saber y es una ventaja con la que se puede contar, que este PMIG del Ràfol d´Almúnia, estará vivo durante los próximos 4 años, y se puede retomar la participación o comenzar a partir de la difusión del PMIG.

Pueden remitir información, sugerencias, ideas y/o comentarios al e-mail creado para ello, o dirigiéndose al propio **Ajuntament del Ràfol d´Almúnia**, a través del Registro de Entrada, Sede Electrónica.

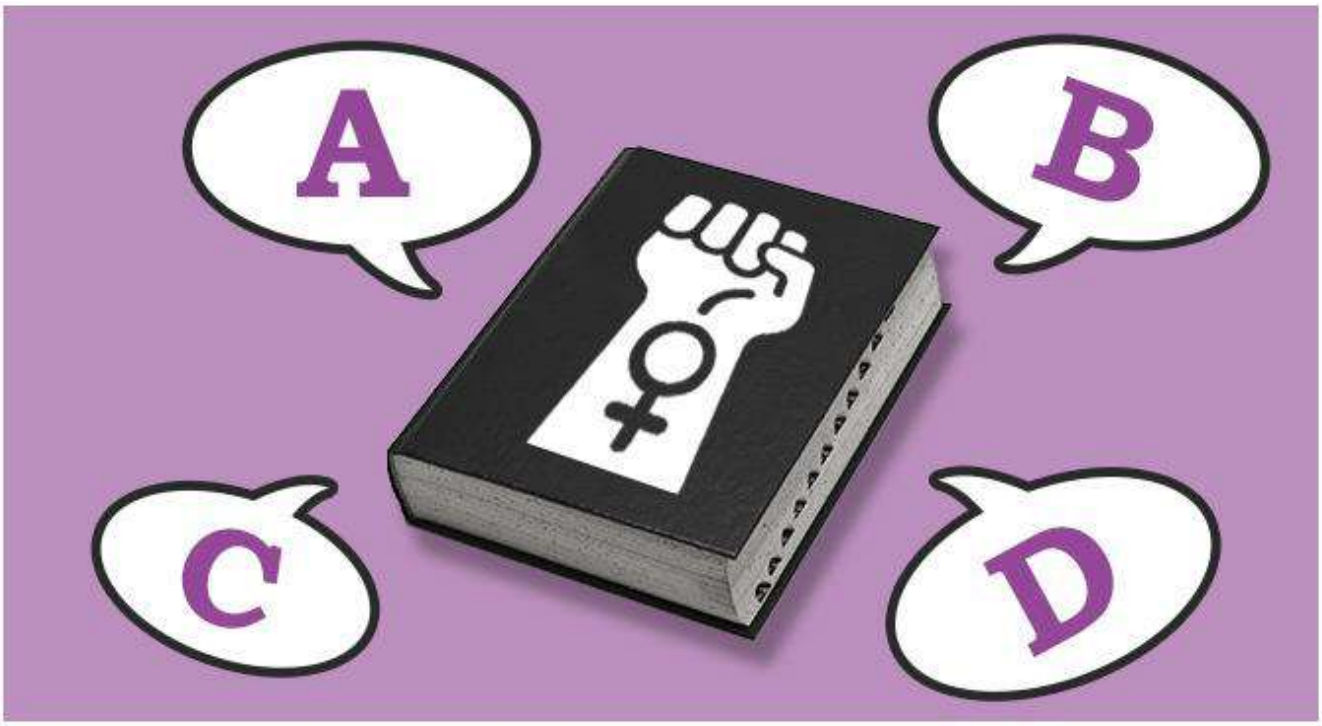
**Pueden remitir su información a través de:**

ajuntament@rafol.org

rafol@igualdadreal.org

https://www.facebook.com/ajuntament.rafoldalmunia

# 8. GLOSARIO DE TÉRMINOS



## 08.- GLOSARIO DE TERMINOS

**Acción 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 (denominada a veces «discriminación positiva»).

**Acoso moral (mobbing cuando se da en el trabajo):** Se trata de una situación en la que una persona o grupo de personas ejercen sobre otra, un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica. Para que se produzca una situación de mobbing, es necesario que se produzca en el trabajo, que la conducta sea sistemática y prolongada en el tiempo, y que exista menoscabo de la integridad moral y dignidad de la persona.

**Acoso por razón de sexo**: es cualquier comportamiento que se realice en función del sexo de una persona con el propósito o produciendo el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

**Acoso sexual**: cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, realizado con el propósito o produciendo el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

**Alfabetización digital**: proceso de adquisición de los conocimientos necesarios para conocer y utilizar adecuadamente las infotecnologías y poder responder críticamente a estímulos y exigencias de un entorno informacional cada vez más complejo.

**Barreras invisibles**: actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden (a las mujeres) la capacitación para los procesos de toma de decisión y para su plena participación en la sociedad.

**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 y acceso a los recursos y al poder en un contexto dado. Constatar una brecha de género significa normalmente que existe una desigual distribución, donde el colectivo que pertenece al género femenino forma el grupo con menos recursos, poder, etc.

**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".

**Conciliación**: supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales.

**Corresponsabilidad**: concepto que va más allá de la mera "conciliación", y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y

derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo.

**Cuota**: sistema por el cual se establecen porcentajes de participación de los colectivos desfavorecidos (en este caso por razón de sexo) en los ámbitos en los que están infrarrepresentados, con el objetivo de conseguir su plena equiparación.

**Discriminación directa**: situación en que se encuentra una persona que en atención a su sexo es, ha sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable.

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

**Estereotipo**: 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 cultura. Mientras el sexo hace referencia a las características biológicas entre mujeres y hombres, percibidas como universales e inmutables.

**Igualdad de oportunidades**: para mujeres y hombres, ausencia de barreras a la participación económica, política y social por razón de sexo.

**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 sus posibles efectos discriminatorios.

**Mentoring**: ayuda que una persona proporciona a otra para que progrese en su conocimiento, su trabajo o su pensamiento (Melanie Allen).

**Micromachismo**: hace referencia a una práctica de violencia en la vida cotidiana que sería tan sutil que pasaría desapercibida pero que reflejaría y perpetuaría las actitudes machistas y la desigualdad de las mujeres respecto a los hombres. Comprende un amplio abanico de maniobras interpersonales y se señala como la base y caldo de cultivo de las demás formas de la violencia de género: maltrato psicológico, emocional, físico, sexual y económico. Se trataría además de prácticas legitimadas por el entorno social, en contraste con otras formas de violencia de género, denunciadas y condenadas habitualmente.

**Rol**: conjunto de comportamientos y normas que una persona, como actor social, adquiere y aprende de acuerdo con su estatus en la sociedad. Se trata, por lo tanto, de una conducta esperada según el nivel social y cultural.

**Segregación 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, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances tecnológicos.

**Segregación vertical**: es también conocida como "techo de cristal" y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres. Este fenómeno reconoce que se registra una democratización en el acceso a diversos puestos de trabajo por parte de las mujeres, pero advierte que los puestos relacionados con las posibilidades de decisión siguen siendo patrimonio de los hombres.

**Sexismo**: actitud discriminatoria de quien infravalora a las personas del sexo opuesto o hace distinción de las personas según su sexo.

**Techo de cristal**: barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por varones, que impiden que las mujeres accedan a puestos de responsabilidad.

**Tecnologías de la Información y la Comunicación**: también conocidas como TIC, son el conjunto de tecnologías desarrolladas para gestionar información y enviarla de un lugar a otro. Abarcan un abanico de soluciones muy amplio. Incluyen las tecnologías para almacenar información y recuperarla después, enviar y recibir información de un sitio a otro, o procesar información para poder calcular resultados y elaborar informes.

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

**Violencia de género**: el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

# 9. BIBLIOGRAFÍA

## 09. BIBLIOGRAFÍA

BINABURO ITURBIDE, J.A. y MUÑOZ MAYA, B. (2007). Educar desde el conflicto. Guía para la mediación escolar. Barcelona: CEAC.

BOLÍVAR, A. (2008). Ciudadanía y competencias básicas. Sevilla: Fundación Ecoem.

LIKADI, S. L. (2010). La transversalidad de género. Métodos y técnicas. Instituto Andaluz de la mujer. Conserjería para la Igualdad y Bienestar Social.

OSBORNE, R. (2009). Apuntes sobre violencia de género. Barcelona: Bellaterra.

POYATOS GARCÍA, A. (2003). Mediación familiar y social en diferentes contextos. Universidad de Valencia.

SALGADO RODENAS, A. (2009). Las mujeres en el ámbito rural. Universidad de Castilla la Mancha.

VALCARCE FERNÁNDEZ, M. y JATO SEIJAS, E. (2007). Las profesiones de género perfiles y competencias. Universidad de Vigo.

VV.AA. (2007). La ley de Igualdad: Consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa. Valladolid: LEX NOVA.

VV.AA. (2008). Comentarios a la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. Madrid: Wolters Kluwer.

**I Plan Municipal de Igualdad de Género 2020-2024**

**Ajuntament del Ràfol d´Almúnia**

**Septiembre de 2020**

**Proyecto subvencionado por la Excma. Diputación de Alicante:**

**Por decreto de la Diputada de Servicios Sociales e Igualdad, se ha otorgado al Ajuntament del Ràfol d´Almúnia una subvención conforme a las Bases reguladoras de la convocatoria para la elaboración y evaluación de Planes de Igualdad de Género, anualidad 2020 publicada en el BOP**

**Destino: I Plan Municipal de Igualdad de Género del Ràfol d´Almúnia 2020-2024**

**Documento impulsado por: Ajuntament del Ràfol d´Almúnia**

**Delegación de Servicios Sociales, Igualdad y Sanidad.**

Ajuntament
del Ràfol d'Almúnia

GOBIERNO PROVINCIAL ALICANTE
La Dipu de los Pueblos