



II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES DE ALFAFAR. (2009-2011)

El lugar de una mujer en la sociedad, marca su nivel de civilización.

Elisabeth Cady Staton (1815-1902)

El II Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres de Alfafar (2009-2011) que presentamos a continuación representa una continuidad en las políticas de igualdad llevadas a cabo en nuestro municipio. Su aprobación en Pleno Municipal de 28 de mayo de 2009, por unanimidad de todos los grupos políticos, dice mucho en favor de la voluntad política en pro de la igualdad de las mujeres y hombres, jóvenes y niñas y niños que conforman la ciudadanía de Alfafar. Porque entendemos que la equiparación en derechos, oportunidades, condiciones y trato de la mitad de la población, es decir, de las mujeres, es de justicia democrática y exige de un esfuerzo común de todas y cada una de las personas con implicación y con responsabilidad en el municipio.

Porque esto forma parte de un largo camino por recorrer hasta alcanzar la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres. La sociedad española en general y la de Alfafar concretamente, está todavía impregnada de estereotipos y roles de género que colocan a las mujeres en una posición de desventaja con respecto a los hombres y que dificultan el disfrute completo de sus derechos como ciudadanas.

Cualquier sociedad que aspire a ser avanzada y moderna no puede prescindir de la capacidad, la inteligencia y la contribución de la mitad de su ciudadanía.

Es fundamental comprender que la propuesta que se plantea a continuación no sirve para beneficiar sólo a las mujeres, sino que forma parte de una apuesta más amplia a favor de la sostenibilidad social y la calidad de vida de toda la ciudadanía de Alfafar.



Emilio Muñoz García
Alcalde de Alfafar

Noelia García Ráez
Concejala de Igualdad e Infancia.

INTRODUCCIÓN

El II Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres de Alfafar que presentamos se enmarca en el conjunto de las políticas y planes que los poderes públicos de ámbito internacional, europeo, estatal, autonómico y local están impulsando con el fin de alcanzar la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres.

Este Plan configura una política global de igualdad de oportunidades, expresa la voluntad institucional y compromete a las personas responsables a nivel político y técnico, en sus respectivos ámbitos de actuación, a trabajar en, por y para la igualdad.

A pesar de los avances que en materia de igualdad se han producido en los últimos años y a pesar de la igualdad formal recogida en nuestro ordenamiento jurídico, la vida diaria sigue mostrando situaciones en las que mujeres y hombres no disfrutan de los mismos derechos y oportunidades. Para corregir estas situaciones, son necesarias políticas activas que remuevan los obstáculos que impiden alcanzar la igualdad efectiva.

Este Plan nace con el convencimiento de que la igualdad, además de ser un derecho de las personas, es una necesidad estratégica para profundizar en la democracia y para la construcción de una sociedad más sana, justa, cohesionada y desarrollada social y económicamente.

En este sentido, igualdad significa la posibilidad que tienen todas las personas de desarrollar sus capacidades personales, tanto en el ámbito público como en el privado, de tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales asignados en función del sexo y significa además el reconocimiento del valor de todas las aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

Proponemos una igualdad respetuosa con la diversidad e integradora de las especificidades de mujeres y hombres, que corrija la tendencia actual a la imposición y generalización del modelo masculino.

Se trata de mejorar el modelo de relaciones sociales, personales, laborales y familiares entre mujeres y hombres que mejore, en definitiva, la calidad de vida de toda la población.

Las medidas que incorpora este Plan aúnan dos estrategias: la transversalidad, que implica promover la integración de la dimensión de género en la elaboración, aplicación y seguimiento de todas las políticas, medidas y acciones; y las acciones positivas o medidas específicas, de carácter temporal, que permiten corregir o contrarrestar las discriminaciones que son el resultado de prácticas sociales aparentemente neutras. Ambas estrategias son complementarias e imprescindibles.

Este Plan ha contado con un importante proceso de participación social y profesional que, sin duda, ha contribuido a integrar planteamientos y criterios plurales que responden a la configuración, también diversa, de la ciudadanía de Alfafar.

El *II Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres de Alfafar* se concibe como el marco de actuación y la herramienta para impulsar la igualdad dentro del Ayuntamiento como organización, así como en la vida del municipio.



Antecedentes

El I Plan de Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres de Alfafar fue elaborado en el año 2006 con una calendarización inicial de 2 años, con vigencia hasta la elaboración y aprobación del presente plan. Este segundo plan, por lo tanto, constituye un segundo instrumento, que con carácter integral, marca las pautas de las políticas de igualdad del municipio de Alfafar.

La evaluación tan positiva del primer plan confirmó la necesidad de una apuesta clara y continuada por la Igualdad, lo que conllevaría, además de la voluntad técnica y política para hacerlo, la necesidad de poner a disposición mayores recursos en la implementación de acciones positivas, ya que el grado de cumplimiento de lo previsto en ese primer instrumento resultó muy positivo. El Ayuntamiento y la ciudadanía demandan claramente una continuidad en las políticas de igualdad.

A partir de este esfuerzo, se hace patente también la necesidad de elaborar un nuevo Plan de Igualdad que, acorde a la nueva realidad de recursos municipales, de un impulso importante a esta labor desde el ámbito municipal.

Por su parte, las asociaciones de mujeres y las asociaciones con representación en el Consell de les Dones de Alfafar llevan muchos años trabajando en este ámbito, y su trabajo merece un reconocimiento especial por parte del Ayuntamiento. En este sentido, han participado tanto en la elaboración como en la evaluación del primer plan y el presente documento también es consecuencia de sus demandas y aportaciones.

Marco institucional y legislativo

El reconocimiento explícito de la desigualdad de mujeres y hombres por parte de los poderes públicos ha ido generando todo un marco normativo referencial en el que se recoge y justifica la necesidad de poner en marcha medidas orientadas al logro de la igualdad. Por lo tanto, el presente plan de igualdad no constituye un instrumento aislado sino que se enmarca bajo un paraguas institucional y legislativo más amplio.

En el año 1979 Naciones Unidas aprobó la CEDAW- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, primer instrumento jurídico en el que se recoge la estrategia de acción positiva a nivel internacional.

La Unión Europea, por su parte, establece un compromiso formal de integrar la igualdad en todas sus políticas a través del Tratado de Ámsterdam.

Además, ha puesto en marcha hasta el momento cinco programas de Acción Comunitaria para la Igualdad de Mujeres y Hombres, el último de los cuales está vigente en la actualidad.

La Constitución Española, en su artículo 14, recoge el principio de no discriminación y el artículo 9.2. legitima las acciones positivas como estrategia de actuación a través del siguiente enunciado “ *corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos sean reales y efectivas: remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social*”. El propio Tribunal Constitucional ha respaldado no sólo la legalidad de estas políticas sino la obligación de los poderes públicos de impulsarlas creando en el año 1983 el Instituto de la Mujer.

En la Comunidad Valenciana, la LEY 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres también ofrece este respaldo y apuesta firme por la consecución de la igualdad de Mujeres y Hombres.

Finalmente, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la **igualdad** efectiva de Mujeres y Hombres supone así un paso más, firme y decidido, para lograr la plena equiparación del hombre y la mujer. La Ley no aborda cuestiones mera o exclusivamente laborales, ya que nace con una clara



vocación de universalidad, con el fin de abarcar todos los ámbitos de la vida social. Así se reconoce en la Exposición de Motivos cuando se señala que “la Ley nace con la vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres”.

Por lo tanto, el II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Alfafar surge en este marco legal y normativo del cual ha tomado referencias para contribuir a cumplir con los objetivos que éstos instrumentos, sobre todo los distintos planes y programas, se marcan.

Filosofía/ Características

El plan que se presenta en este documento, se va a caracterizar por una serie de rasgos que guiarán no sólo el proceso con el que se ha elaborado sino también los contenidos del mismo.

a) Constituye un instrumento de política integral que, superando planteamientos asistencialistas de mejora de las condiciones de vida de las mujeres, pretende contribuir a lograr la equidad de género.

b) Tiene un carácter eminentemente participativo tanto en lo que se refiere a su elaboración como al hecho de promover la participación política, social, económica y cultural de mujeres como uno de sus objetivos clave.

c) Está elaborado desde el propio ayuntamiento, es decir, la agente de igualdad ha liderado su elaboración. En ese sentido, se ha estimado oportuno que la persona que, inicialmente, va a impulsarlo sea quien lo diseñe en lugar de recurrir a la contratación de una consultoría externa. Por otro lado, tanto a nivel técnico o político, todas las áreas del Ayuntamiento han tenido un espacio en la elaboración del plan, lo que favorece que las áreas involucradas en su implementación lo sientan como algo más cercano que parte de la propia estructura y realidad municipal.

d) Adopta la transversalidad o mainstreaming como estrategia. El Plan se elabora partiendo de la convicción de que la igualdad es responsabilidad de todas las áreas del ayuntamiento y de la labor conjunta de éstas con los agentes sociales.

e) Sitúa la labor principal del Área de Igualdad como facilitadora de procesos que permitan que otras áreas realicen su trabajo incorporando la perspectiva de género. La idea es remarcar que el Área de Igualdad no es responsable de la implementación de todas las acciones que aparecen en el plan, aunque lo sea de algunas, sino que su labor fundamental es acompañar la transversalización de la igualdad de mujeres y hombres en toda la gestión municipal. Esto no excluye, sin embargo, que existan iniciativas y objetivos del plan que sean diseñados, ejecutados, monitoreados y evaluados desde la propia área.

f) Se trata de un plan abierto y flexible, es decir, que independientemente de la calendarización y programación señalada, que responde a unos criterios específicos de posibilidad y coherencia, permite variar y adaptar acciones en función de las necesidades locales del momento.

Es por eso, que el diseño del plan se ha quedado en el nivel de las actuaciones, por debajo del cual, es necesario definir las actividades que se llevarán a cabo para cumplir con dichas medidas.

g) Asume como característica ser un plan evaluable por el propio ayuntamiento y por los agentes sociales que manifiesten la voluntad de hacerlo. Para ello, incorpora un sistema de seguimiento y evaluación con indicadores que permitirán medir tanto el proceso como el impacto de las acciones.

h) Implica un compromiso político y técnico, que más allá de la asunción del mismo a nivel formal y la puesta en práctica de acciones que aparecen contempladas en el mismo, requiere la apertura a cambios organizativos en la forma de hacer. La transversalización supone un replanteamiento estructural para incorporar elementos nuevos que permitan integrar la igualdad en la gestión local.

Asimismo, ese compromiso conlleva la dotación de recursos técnicos y económicos que hagan posible la implementación y desarrollo del plan de igualdad.



El II Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres de Alfafar persigue o se inspira en dos principios básicos: el principio de no discriminación y el principio de igualdad. La actuación de los poderes públicos debe plantearse desde esta doble perspectiva:

- **No Discriminación:** Aunque la actuación de los poderes públicos en materia de igualdad ha perseguido tradicionalmente principios de justicia social, las situaciones de discriminación por razón de sexo son una realidad cotidiana. En consecuencia, es necesario realizar acciones reparadoras que mejoren la posición social de las mujeres.
- **Igualdad:** La igualdad debe ser considerada como un valor en sí mismo. Las mujeres constituyen, en Alfafar, el 50,2% de la población. No se trata, por tanto, de un colectivo. Ninguna sociedad puede permitirse el lujo de prescindir de la mitad de su potencial intelectual y humano. Desde esta perspectiva, lo importante no es sólo reparar situaciones de discriminación, sino recuperar el valor de la incorporación de las mujeres en paridad para el crecimiento económico y la modernización social del municipio.

Es fundamental comprender que la propuesta que se plantea a continuación no sirve para beneficiar sólo a las mujeres, sino que forma parte de una apuesta más amplia a favor de la sostenibilidad social y la calidad de vida.

La articulación racional de las relaciones entre hombres y mujeres es uno de los factores que más influyen en el desarrollo y bienestar de una sociedad. Los indicadores de desarrollo que utiliza Naciones Unidas incluyen la situación de las mujeres porque existe una correlación evidente entre desarrollo e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. La articulación racional de estas relaciones responde a criterios basados en la razón y en la realidad social, no en la naturaleza o la costumbre.

Uno de los cambios más llamativos que ha experimentado la sociedad española en general y la de Alfafar, en concreto, en los últimos años es el de la situación de las mujeres. Su nivel de formación constituye un activo formidable tanto para las empresas como para un municipio que apuesta por un crecimiento basado en el valor de la formación y la innovación.

Las empresas están empezando a descubrir que las mujeres no sólo están muy cualificadas sino que son unas importantes consumidoras de mucho más que comestibles o detergentes.

Las mujeres que trabajan remuneradamente ya no son la excepción, sino la regla, y lo excepcional serán, cada vez más, las familias con un único preceptor de renta. Alfafar se encuentra en esta situación con, hasta la fecha, muy pocas políticas de apoyo: han sido las abuelas, el trabajo doméstico de las mujeres inmigrantes y la doble jornada de muchas mujeres las que han permitido mantener el esquema tradicional. Pero esta estructura hace aguas por todos lados y aparecen disfunciones de sobra conocidas, como la baja tasa de natalidad o las personas mayores que nadie puede atender. Para solucionarlo se alude, generalmente, a las llamadas políticas de conciliación. Una de ellas es que las mujeres se concilien consigo mismas, que sigan asumiendo la responsabilidad del cuidado familiar, favoreciendo el que, además, tengan un empleo a tiempo parcial o temporal. Otro modelo de conciliación es el recurso a la mano de obra femenina asalariada por parte de aquellas que lo puedan pagar. En ninguno de los dos casos tienen porqué alterarse los papeles tradicionales dentro de la familia, ni cambiar la forma de trabajo en las empresas. Todo lo más, hay que reforzar y favorecer los permisos y las excedencias que utilizan las mujeres para cuidar a la familia y el resto de estructuras. Pero no se trata de eso. Se trata de contar con la realidad y la realidad de Alfafar es la que acabamos de describir: más familias con dos perceptores de sueldo y un potencial de formación invertido en mujeres que hay que aprovechar. Se trata de que la conciliación sea hacer compatible tener familia y tener trabajo para ambos sexos. O sea, que hombres y mujeres puedan conciliar porque comparten los espacios y los tiempos, especialmente las y los familiares, que implican atención a hijas e hijos o a mayores, desde la corresponsabilidad. Y una apuesta más



ambiciosa aún, que haya tiempo personal para ambos. Para esto tienen que entrar en el juego, desde luego hombres y mujeres, pero, también, las empresas y el Ayuntamiento.

La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres se inscribe en este segundo modelo y avanza propuestas en esta dirección: los planes de igualdad en las empresas o los permisos de paternidad exclusivos abren la puerta a ese cambio hacia un modelo más igualitario y marcan, junto a las acciones positivas y la transversalidad, un marco normativo distinto a las políticas específicas, sólo para mujeres.

El proceso es difícil y será largo porque los cambios culturales necesitan de décadas. Los datos tan frustrantes de la violencia de género explican, mejor que nada, el durísimo precio de la libertad. Pero es muy importante que los cimientos de la arquitectura política que debe propiciar los cambios sean sólidos. Y lo son.

Multitud de iniciativas legislativas y propuestas del Gobierno entroncan con la Ley de Igualdad: la de Dependencia, el Plan Concilia en la Administración Pública, las 54 Medidas para la Igualdad, la Ley de Violencia de Género, el Plan de Ciudadanía e Integración....éstas y muchas otras herramientas que son necesarias para trabajar en el área empresarial y en la Administración, integrando a las mujeres y cambiando y mejorando la calidad de nuestra Administración y de nuestras empresas, en el reforzamiento de las políticas de apoyo a las familias y a las personas.

Una sociedad sostenible es la que tiene en cuenta las necesidades de los seres humanos y su calidad de vida. Para ello, debemos considerar, al menos, tres ámbitos en la vida de una persona, sea hombre o mujer: la vida con las y los demás y las atenciones que ello supone, el trabajo remunerado, que nos socializa y nos da independencia económica, y el tiempo de cada cual.

La reivindicación de mayor calidad de vida y de tiempo personal es cada vez más audible.

Y, por último, es importante seguir apoyando las medidas que hagan posible la presencia de mujeres en los espacios donde se toman las decisiones, hasta ahora copados por los hombres, y tener en cuenta a los colectivos excluidos, tanto por la sinrazón del modelo tradicional, como por los problemas asociados al cambio.

Aprobación y vigencia

El presente documento tendrá una vigencia de 3 años, desde el año 2009 hasta el 2011, ambos inclusive, aunque muchas de las acciones del presente Plan ya se han llevado a cabo durante su proceso de elaboración en el año 2008 y así se tendrá en consideración a la hora de la evaluación.



Estructura del Plan

El Plan se estructura en ocho ejes o líneas estratégicas, sobre las que se ha considerado que se debe actuar y que son las siguientes:

1. El trabajo de las mujeres.
2. Alfafar, contra la Violencia de Género.
3. El Ayuntamiento como modelo y promotor de Igualdad.
4. La participación social y cultural de las mujeres.
5. Usos del tiempo y Conciliación.
6. La salud de las mujeres.
7. Calidad de vida urbana, espacios y acceso a la vivienda.
8. Mujeres en la red: las mujeres y las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación.

Asimismo, estas líneas de actuación, cada cual con su objetivo general, se subdividen en un total de 37 objetivos específicos que, a su vez, se concretan en unas actuaciones o acciones a realizar hasta un total de 107.

1. EL TRABAJO DE LAS MUJERES.

La actividad productiva y reproductiva son actividades que están vinculadas entre ellas, se condicionan mutuamente y condicionan la posibilidad de disfrutar de un tiempo personal y de acción comunitaria.

Es evidente que las mujeres trabajan, pero hay una diferencia clave entre los trabajos que radica en la posibilidad de disponer de un salario y una regularización de los horarios, tiempos de descanso, de vacaciones y del reconocimiento de la práctica profesional o en la realización de las tareas que se desarrollan para mantener el hogar y la familia, que no tienen ninguna regularización y se definen por un bajo valor social y un protagonismo básicamente femenino.

En nuestra sociedad parece que hemos superado el acceso diferencial a la educación, mujeres y hombres nos podemos preparar para acceder al trabajo remunerado, pero es en este momento, en el trabajo remunerado, donde las desigualdades son más evidentes. Según cifras del Servef a mes de Septiembre de 2008, en Alfafar, el número de demandantes de empleo masculino supera al femenino y a pesar de que las contrataciones de mujeres prácticamente duplican a las de los hombres en los últimos meses, es cierto que estas contrataciones se realizan en sectores básicamente relacionados con trabajos poco cualificados, con baja remuneración, con jornadas a tiempo parcial y en condiciones precarias.



El acceso al mundo del trabajo está, hoy en día, muy lejos de la igualdad de oportunidades y es aún más evidente cuando los contratos temporales y con jornada parcial se realizan en mayor medida a mujeres, en la dificultad de las mujeres mayores de 40 años y los colectivos de mujeres inmigradas para encontrar un trabajo remunerado y en la segregación vertical –escasa presencia de mujeres en cargos de responsabilidad y dirección-.

Además, este interés de las mujeres por los espacios profesionales no se ha traducido en una incorporación de los hombres a las tareas familiares y domésticas.

Las empresas están buscando solución a este problema porque comienzan a comprender que su plantilla es más productiva si se piensa en su calidad de vida. Es una nueva filosofía empresarial que tiene, además, otra interesantísima vertiente. Ya hay muchos datos que demuestran que la aportación de las mujeres a la dirección y a la estrategia empresarial aumenta la productividad y la cuenta de resultados, aunque sólo sea porque las mujeres se han convertido en las consumidoras más importantes de todo el sistema, incluyendo productos bancarios. Si el mundo empresarial moderno español incorpora las enseñanzas de este cambio, utilizando inteligentemente el valor añadido de la formación y la capacidad del factor humano, las mujeres darán un paso adelante al mismo ritmo que el país.

Aunque trabajan más que los hombres, la consideración y el valor social del trabajo de las mujeres, su retribución y sus ingresos son inferiores. Según declara la ONU, las mujeres a pesar de representar algo más de la mitad de la población mundial y de realizar dos terceras partes de todas las horas de trabajo del mundo, perciben una décima parte del dinero que circula por el mundo y una centésima parte de las propiedades, el resto está en manos masculinas.

Asimismo, en todos los países del mundo, se da un reparto social del trabajo en función del género. Esto es, existe una división de género del trabajo que alude a los distintos tipos de trabajo realizado por mujeres y varones y al valor diferenciado que se les asigna. Este enfoque pone de relieve que el trabajo no se distribuye de modo neutral, que hombres y mujeres tienen puestos diferentes en el mundo del trabajo profesional y doméstico. Y si los hombres y las mujeres no están en situación de igualdad profesional, es también porque existe una distribución desigual de las tareas familiares.

Las mujeres y los hombres tienen roles en las esferas de la producción (de bienes y servicios) y en la vida pública. Sin embargo, las tareas asociadas con la reproducción de la sociedad (que aseguran que las necesidades básicas sean cubiertas en la familia, el mantenimiento de la casa y el cuidado de la ascendencia y descendencia) recaen mayoritariamente sobre las mujeres.

El trabajo reproductivo o no remunerado es esencial para la supervivencia humana, sin embargo, rara vez es considerado “trabajo real”. Por ello, la asignación social del trabajo remunerado (mercantil) y no remunerado (reproductivo) está marcada por la desigualdad, ya que la obtención de rentas salariales en una economía de mercado aparece siempre como más relevante.

Es por esto que el Ayuntamiento de Alfàfar, además de visibilizar el trabajo no remunerado que realizan las mujeres, quiere impulsar políticas activas de empleo que incluyan medidas de orientación, empleo y formación que tengan como finalidad mejorar el acceso a empleo de personas desempleadas, ya sea por cuenta propia o ajena y adaptar la formación y recalificación para el empleo de las ya trabajadoras. Estas políticas tienen que contemplar las necesidades de las y los demandantes de empleo y las características del mercado laboral, además de tener en cuenta la igualdad de trato entre hombres y mujeres como garantía para la plena igualdad por razón de sexo, la igualdad de oportunidades y la no discriminación.



Objetivo General	Objetivos específicos	Actuaciones	Indicadores para la evaluación	Concejalías/Áreas implicadas
1. Contribuir a la disminución de la tasa de desempleo femenino, eliminando sesgos de género y facilitar el acceso al autoempleo y al empleo de calidad. Realizar campañas de difusión y de sensibilización para corregir desigualdades y para introducir las políticas de igualdad en materia laboral y empresarial. Hacer visible el trabajo no remunerado que realizan las mujeres.	1.1. Potenciar la formación para mejorar el grado de empleabilidad de las mujeres del municipio. Dotar a las mujeres de herramientas y recursos para su inserción sociolaboral y para su desarrollo profesional.	1.1.1. Ofrecer cursos o talleres de formación, que incluyan un módulo de igualdad, acerca de la búsqueda de empleo, el autoempleo, de formación- empleo y de las profesiones en las que las mujeres se encuentran subrepresentadas, así como para los nuevos yacimientos de empleo y de lo concerniente al mercado laboral en general y utilizando las NTIC.	1.1.1. Número de cursos/talleres realizados y de asistentes a los mismos.	Educación, Promoción Económica y Empleo, Igualdad e Infancia, Juventud y Deportes.
	1.2. Dar a conocer a las profesionales, emprendedoras y/o empresarias del municipio, así como a las empresas que introduzcan buenas prácticas en materia de igualdad del municipio de Alfafar y promocionar el asociacionismo de las empresarias.	1.2.1. Reconocer públicamente la labor de las mujeres emprendedoras y empresarias, así como incentivar a las empresas que introduzcan políticas o planes de igualdad, mediante los Reconocimientos <i>Alfafar en igualtat</i> .	1.2.1. Número de candidaturas y de reconocimientos entregados.	Promoción Económica y Empleo, de Industria, Energías Alternativas y Comercio, Igualdad e Infancia.
1. Contribuir a la disminución de la tasa de desempleo femenino, eliminando sesgos de género y facilitar el acceso		1.2.2. Organizar charlas y coloquios en los que intervengan mujeres de diversos ámbitos	1.2.2. Número de charlas y de asistentes a las mismas.	Promoción Económica y Empleo, de Industria, Energías Alternativas y



Objetivo General	Objetivos específicos	Actuaciones	Indicadores para la evaluación	Concejalías/Áreas implicadas
<p>al autoempleo y al empleo de calidad. Realizar campañas de difusión y de sensibilización para corregir desigualdades y para introducir las políticas de igualdad en materia laboral y empresarial. Hacer visible el trabajo no remunerado que realizan las mujeres.</p>		<p>profesionales.</p>		<p>Comercio, Igualdad e Infancia.</p>
		<p>1.2.3. Hacer difusión en las empresas para sensibilizar sobre los planes de igualdad y los beneficios que aporta la introducción de buenas prácticas en materia de igualdad de mujeres y hombres.</p> <p>1.2.4. Informar sobre las ventajas del asociacionismo de empresarias.</p>	<p>1.2.3. Número de empresas sensibilizadas.</p> <p>1.2.4. Número de empresarias asociadas.</p>	<p>Promoción Económica y Empleo, Industria, Energías Alternativas y Comercio, Igualdad e Infancia.</p> <p>Promoción Económica y Empleo, de Industria, Energías Alternativas y Comercio, Igualdad e Infancia. Tercera Edad, Acción Social, Igualdad e Infancia, Promoción Económica y Empleo. Tercera Edad, Acción Social, Igualdad e Infancia, Promoción Económica y Empleo.</p>
<p>1. Contribuir a la disminución de la tasa de desempleo femenino, eliminando sesgos de género y facilitar el acceso al autoempleo y al empleo de calidad. Realizar campañas de difusión y de sensibilización para corregir</p>	<p>1.3. Hacer visible el trabajo no remunerado que realizan las mujeres y la importancia que éste tiene para la sociedad en general y para el municipio de Alfafar en si.</p>	<p>1.3.1. Organizar charlas y coloquios para visibilizar el trabajo no remunerado de las mujeres.</p>	<p>1.3.1. Número de charlas y de asistentes.</p> <p>1.3.2. Número de</p>	<p>Igualdad e Infancia, Promoción Económica y Empleo.</p>



Objetivo General	Objetivos específicos	Actuaciones	Indicadores para la evaluación	Concejalías/Áreas implicadas
desigualdades y para introducir las políticas de igualdad en materia laboral y empresarial. Hacer visible el trabajo no remunerado que realizan las mujeres.	1.4. Garantizar un itinerario de inserción sociolaboral adecuado a las necesidades específicas del municipio de Alfafar, de manera que ofrezca igualdad de oportunidades, de trato y de condiciones a hombres y a mujeres y, especialmente, a las mujeres víctimas de violencia de género y las responsables de familias monomarentales.	1.3.2. Reconocer públicamente la labor de las mujeres que realizan el trabajo no remunerado mediante los Reconocimientos <i>Alfafar en igualtat</i> .	candidatas y de reconocimientos entregados.	Igualdad e Infancia, Promoción Económica y Empleo.
		1.4.1. Eliminar el lenguaje sexista de las ofertas de empleo así como los estereotipos sexistas en las profesiones.	1.4.1. Número de ofertas adaptadas al lenguaje de género.	Igualdad e Infancia, Promoción Económica y Empleo.
1. Contribuir a la disminución de la tasa de desempleo femenino, eliminando sesgos de género y facilitar el acceso al autoempleo y al empleo de calidad. Realizar campañas de difusión y de sensibilización para corregir desigualdades y para introducir las políticas de igualdad en materia laboral y empresarial. Hacer	1.5. Contribuir a la mejora de	1.4.2. Gestionar las ofertas de empleo corrigiendo las desigualdades de género, especialmente en aquellas profesiones en las que las mujeres se encuentren subrepresentadas.	1.4.2. Número de puestos ocupados por mujeres en sectores tradicionalmente masculinizados.	Igualdad e Infancia, Promoción Económica y Empleo.
		1.4.3. Dar prioridad como demandantes de empleo a las mujeres víctimas de violencia de género y a las mujeres responsables de un núcleo familiar monomarental.	1.4.3. Tiempo medio en encontrar la oferta de empleo adecuada.	Igualdad e Infancia, Promoción Económica y Empleo.
		1.5.1. Ofrecer charlas, talleres	1.5.1. Número de charlas, talleres o	



Objetivo General	Objetivos específicos	Actuaciones	Indicadores para la evaluación	Concejalías/Áreas implicadas	
visible el trabajo no remunerado que realizan las mujeres. 1. Contribuir a la disminución de la tasa de desempleo femenino, eliminando sesgos de género y facilitar el acceso al autoempleo y al empleo de calidad. Realizar campañas de difusión y de sensibilización para corregir desigualdades y para introducir las políticas de igualdad en materia laboral y empresarial. Hacer visible el trabajo no remunerado que realizan las mujeres.	las condiciones laborales y al acceso a puestos de mayor calidad y responsabilidad por parte de las mujeres, tanto si trabajan por cuenta ajena como por cuenta propia.	o cursos que fomenten la calidad del empleo, las habilidades directivas, de toma de decisiones, de “coaching” y mentorización de nuevas empresarias.	cursos y de asistentes.	Igualdad e Infancia, Promoción Económica y Empleo, Comercio, Patrimonio Municipal.	
	1.6. Facilitar la asistencia de mujeres y hombres a los cursos o talleres que se impartan, así como la conciliación de la vida familiar y laboral de mujeres y hombres en la Zona Comercial.	1.6.1. Ofrecer un servicio para la conciliación con la formación para aquellas personas que tengan niñas y/o niños a su cargo, en todos los cursos o talleres que se impartan.	1.6.1. Número de servicios realizados y de menores que asisten.	Igualdad e Infancia, Promoción Económica y Empleo.	
		1.6.2. Potenciar la creación de una guardería en la Zona Comercial.	1.6.3. La creación de una guardería.		
		1.7. Creación de un Observatorio de Empleo Local con el fin de corregir desigualdades.	1.7.1. Recopilar datos y realizar un análisis de los mismos periódicamente.	1.7.1. Resultados obtenidos del análisis.	Igualdad e Infancia, Promoción Económica y Empleo y Vivienda.
		1.8. Sensibilización y formación en centros docentes y a la ciudadanía en general.	1.8.1. Organizar charlas en centros docentes relacionadas con el mercado laboral.	1.8.1. Número de charlas y de alumnado sensibilizado.	Igualdad e Infancia, Promoción Económica y Empleo.
			1.8.2. Organizar talleres de	1.8.2. Número de talleres realizados y de asistentes.	Educación, Juventud y Deportes, Igualdad e Infancia, Promoción Económica y Empleo.



Objetivo General	Objetivos específicos	Actuaciones	Indicadores para la evaluación	Concejalías/Áreas implicadas
	1.9. Dar a conocer los recursos del Ayuntamiento de Alfafar en materia de empleo, sobre todo entre las mujeres del municipio.	formación sobre profesiones con estereotipos de género, dirigidas al sexo contrario al del estereotipo. 1.9.1. Elaborar materiales para la difusión de los recursos municipales en materia de empleo.	1.9.1. Número y variedad de materiales elaborados.	Educación, Juventud y Deportes, Igualdad e Infancia, Promoción Económica y Empleo. Promoción Económica y Empleo, Comunicación, Igualdad e Infancia.

2. ALFÀFAR, CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

La violencia contra la mujer es, quizás, la más vergonzosa violación de los derechos humanos. No conoce límites geográficos, culturales o de riquezas. Mientras continúe, no podemos afirmar que hemos realmente avanzado hacia la igualdad, el desarrollo y la paz.
Kofi Annan. Secretario General de las Naciones Unidas.

La violencia contra las mujeres, en sus diversas manifestaciones, es objeto de atención preferente para los gobiernos locales, pues constituye uno de los mayores obstáculos para hacer real el compromiso que por ley y por propia convicción hemos contraído: hacer posible la plena igualdad de mujeres y hombres. La concienciación social sobre el fenómeno ha calado en prácticamente en todos los ámbitos; ya nadie duda en calificarla como un atentado contra los derechos humanos ante el cual toda la sociedad debe movilizarse.

La sociedad en su conjunto y el Ayuntamiento de Alfafar, en particular, nos sentimos comprometidas y comprometidos para adoptar las medidas necesarias en materia de sensibilización y prevención con el fin de evitar que tenga lugar cualquier conducta violenta, así como determinar las actuaciones precisas a seguir ante tales situaciones y sus posibles consecuencias, en particular las que la violencia de género comporta.

A pesar del notable incremento de la voluntad política de buscar salida y destinar importantes recursos para conseguir la reducción de los niveles de violencia que sufren las mujeres, los casos de violencia machista siguen sobresaltando la convivencia diaria de nuestro municipio. Los continuos cambios sociales que actualmente se están produciendo y la rapidez con que se suceden, van poniendo sobre el escenario nuevas realidades para la convivencia, nuevos entornos especialmente vulnerables en los que habitan las hasta ahora protagonistas ocultas, silenciosas y víctimas de la violencia de género: las mujeres de cualquier condición sociocultural. Todas ellas son realidades prioritarias a tener en cuenta a la hora de adoptar cualquier medida destinada a la sensibilizar, prevenir o erradicar el fenómeno de la violencia sobre la mujer.



El Ayuntamiento de Alfafar quiere demostrar su voluntad política de promover y aplicar las medidas a su alcance para combatir las manifestaciones de violencia contra ellas, de acuerdo a la legislación vigente y a los planes y directrices nacionales e internacionales en materia de sensibilización, prevención e intervención.

Abogamos por seguir profundizando en la cultura de la coordinación y cooperación con todos los agentes implicados en la intervención contra la violencia de género con el fin de mejorar las posibilidades de rentabilizar los recursos, de generar redes de apoyo y establecer protocolos de actuación que aseguren una actuación global e integral de los servicios implicados en la atención a las situaciones de violencia, de proponer medidas e iniciativas que favorezcan la convivencia en el municipio, la resolución pacífica de conflictos en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social, la incorporación del enfoque de género en las políticas locales y en definitiva, hacer realidad la igualdad de mujeres y hombres.

Objetivo General	Objetivos específicos	Actuaciones	Indicadores para la evaluación	Concejalías/Áreas implicadas	
2. Dotar al municipio de las herramientas adecuadas para proporcionar un servicio integral de atención a víctimas de violencia de género y contribuir en la lucha contra la violencia machista en el municipio de Alfafar.	2.1. Establecer un protocolo de actuación e intervención en situaciones de violencia de género.	2.1.1. Elaborar un Plan Municipal contra la violencia de género.	2.1.1. Elaboración del Plan Municipal.	Igualdad e Infancia, Seguridad Ciudadana, Acción Social.	
		2.1.2. Continuar con la coordinación de todos los agentes implicados en las situaciones de violencia de género.	2.1.2. Número de actuaciones coordinadas.	Igualdad e Infancia, Seguridad Ciudadana, Acción Social.	
	2.2. Desarrollar una atención integral, de la máxima calidad, a las víctimas de la violencia de género.	2.2.1. Dotar al servicio de atención integral a víctimas de violencia de género de los recursos humanos y materiales necesarios para una atención de calidad.	2.2.1. Incremento en el presupuesto destinado al servicio de atención integral a víctimas de violencia de género.	2.2.1. Número de casos en los que se prioriza a las mujeres víctimas de la violencia de género.	Igualdad e Infancia, Seguridad Ciudadana, Recursos Humanos, Modernización.



Objetivo General	Objetivos específicos	Actuaciones	Indicadores para la evaluación	Concejalías/Áreas implicadas
2. Dotar al municipio de las herramientas adecuadas para proporcionar un servicio integral de atención a víctimas de violencia de género y contribuir en la lucha contra la violencia machista en el municipio de Alfafar.		2.2.3. Fortalecer la formación específica en violencia de género del personal implicado en el servicio de atención integral a víctimas.	2.2.3. Número de cursos/talleres recibidos.	Igualdad e Infancia, Recursos Humanos.
		2.2.4. Realizar cursos/talleres de formación en igualdad de género al personal implicado directa o indirectamente en la atención a víctimas de violencia de género.	2.2.4. Número de cursos/talleres realizados.	Igualdad e Infancia, Recursos Humanos.
		2.2.5. Desarrollar un programa informático específico para el servicio de atención integral a mujeres víctimas de violencia de género.	2.2.5. Fase en la que se encuentra el programa informático.	Igualdad e Infancia, Modernización.
		2.2.6. Establecer contactos con la Universidad y otras instituciones relacionadas con la violencia de género con el fin de mejorar la calidad del servicio permanentemente.	2.2.6. Número de contactos establecidos.	Igualdad e Infancia.
		2.3.1. Organizar actividades dirigidas a adolescentes que permitan identificar, sensibilizar, prevenir y actuar sobre los casos de violencia contra las jóvenes.	2.3.1. Número de actividades realizadas.	Igualdad e Infancia, Educación, Juventud.
	2.3. Potenciar e introducir innovaciones en las políticas contra la violencia de	2.3.2. Fomentar la		



Objetivo General	Objetivos específicos	Actuaciones	Indicadores para la evaluación	Concejalías/Áreas implicadas
2. Dotar al municipio de las herramientas adecuadas para proporcionar un servicio integral de atención a víctimas de violencia de género y contribuir en la lucha contra la violencia machista en el municipio de Alfafar.	género.	coeducación en los centros docentes, tanto a profesorado como a alumnado, como herramienta para la educación en igualdad y para la no violencia.	2.3.2. Número de actividades de coeducación propuestas a los centros.	Igualdad e Infancia, Educación, Juventud.
		2.3.3. Ofrecer cursos/talleres/conferencias acerca de la igualdad de mujeres y hombres a la ciudadanía en general y específicamente para hombres en los que se redefina el concepto de masculinidad.	2.3.3. Número de cursos, talleres y conferencias realizados.	Igualdad e Infancia.
		2.3.4. Utilizar las posibilidades que ofrecen las Tecnologías de la Información y Comunicación para prevenir, detectar y actuar con la mayor rapidez posible ante las agresiones de género.	2.3.4. Número de actuaciones en las que han intervenido las TIC.	Igualdad e Infancia, Modernización y Ciudadanía.
		2.3.5 Realizar campañas de sensibilización ciudadana.		
		2.3.6. Continuar realizando actividades/jornadas en torno al 25 de Noviembre.	2.3.5. Número de	
		2. Dotar al municipio de las		



Objetivo General	Objetivos específicos	Actuaciones	Indicadores para la evaluación	Concejalías/Áreas implicadas
herramientas adecuadas para proporcionar un servicio integral de atención a víctimas de violencia de género y contribuir en la lucha contra la violencia machista en el municipio de Alfàfar.		<p>2.3.7. Continuar con la convocatoria mensual a la ciudadanía de Alfàfar para denunciar públicamente y de manera sistemática las agresiones que se cometen contra las mujeres.</p> <p>2.3.8. Formar un servicio especializado en el Servicio de Seguridad Ciudadana para la atención y recogida de denuncias por malos tratos y agresiones sexuales e intentar que siempre haya una persona formada, en este sentido, durante las 24 horas.</p> <p>2.3.9. Seguir ofertando actividades, a nivel individual y/o grupal, que refuercen los valores de crecimiento personal, para las mujeres del municipio.</p> <p>2.3.10. Proporcionar una ayuda económica municipal de emergencia a las mujeres víctimas de violencia de género.</p> <p>2.3.11. Asignar medidas de seguimiento personalizado a los agresores por parte de la</p>	<p>campañas realizadas.</p> <p>2.3.6. Actividades realizadas.</p> <p>2.3.7. Número de convocatorias realizadas.</p> <p>2.3.8. Creación del servicio especializado.</p> <p>2.3.9. Número de actividades realizadas.</p> <p>2.3.10. Cuantía de las ayudas concedidas.</p>	<p>Igualdad e Infancia, Gabinete de Alcaldía.</p> <p>Igualdad e Infancia.</p> <p>Igualdad e Infancia, Modernización.</p> <p>Igualdad e Infancia, seguridad Ciudadana, Recursos Humanos.</p> <p>Igualdad e Infancia.</p> <p>Igualdad e Infancia, Acción</p>
2. Dotar al municipio de las herramientas adecuadas para proporcionar un servicio integral de atención				



Objetivo General	Objetivos específicos	Actuaciones	Indicadores para la evaluación	Concejalías/Áreas implicadas
a víctimas de violencia de género y contribuir en la lucha contra la violencia machista en el municipio de Alfagar.	2.4. Dar difusión sobre los recursos del Ayuntamiento en violencia de género.	Seguridad Ciudadana.	2.3.11. Número de agresores con seguimiento.	Social.
		2.4.1. Elaborar una guía de los recursos municipales en violencia de género para la ciudadanía de Alfagar en diferentes soportes.	2.4.1. Elaboración de la guía de recursos.	Igualdad e Infancia, Seguridad Ciudadana.
2. Dotar al municipio de las herramientas adecuadas para proporcionar un servicio integral de atención a víctimas de violencia de género y contribuir en la lucha contra la violencia		2.4.2. Difundir entre las asociaciones que forman parte del Consell Municipal de la Dona, el contenido del Plan Municipal contra la violencia de género.	2.4.2. Fecha de la reunión del Consell en el que se realiza la difusión.	Igualdad e Infancia, Modernización, Gabinete de alcaldía.
		2.4.3. Difundir a la ciudadanía de Alfagar el contenido del Plan Municipal contra la Violencia de Género.	2.4.3. Fecha de presentación del Plan.	Igualdad e Infancia.
		2.4.4. Poner, de manera visible, los teléfonos de información y asesoramiento a mujeres víctimas de violencia de género, estatal y autonómico, en todos los materiales de difusión del Ayuntamiento de Alfagar.	2.4.4. Número de materiales en los que se introduzcan los números de teléfonos estatal y autonómico.	Igualdad e Infancia, Gabinete de Alcaldía.
				Igualdad e Infancia, Gabinete de Alcaldía.



Objetivo General	Objetivos específicos	Actuaciones	Indicadores para la evaluación	Concejalías/Áreas implicadas
machista en el municipio de Alfafar.				

3. EL AYUNTAMIENTO COMO MODELO Y PROMOTOR DE IGUALDAD.

Artículo 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades. (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

Desde hace tiempo, el Ayuntamiento de Alfafar ha tenido la voluntad política de establecer la igualdad de mujeres y hombres como una prioridad en sus políticas y ha conseguido ser pionero en medidas que la impulsen, como es la de la implementación del Plan Concilia para su personal, siendo el primer consistorio en hacerlo a nivel nacional. Esta y otras medidas dirigidas específicamente a fomentar la igualdad de mujeres y hombres y la no discriminación, dejan constancia de la voluntad política de este Ayuntamiento. Gracias a la entrada en vigor de la Ley 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, esta voluntad tiene un marco legislativo en el cual apoyar todas y cada una de sus actuaciones en todos los ámbitos de su competencia.

Además, la importancia de la imagen en la sociedad actual, como creadora y reforzadora de modelos y estereotipos, es bien conocida. En este sentido, no podemos obviar la responsabilidad que el Ayuntamiento de Alfafar tiene contraída con toda la ciudadanía en cuanto a la implantación y



asunción del principio de igualdad de oportunidades, así como a la integración de la perspectiva de género en todos los estratos y ámbitos del Ayuntamiento y la aceptación y las consecuencias que de ello se derivan.

La imagen que ofrezcan tanto los productos y políticas municipales, así como las y los representantes políticos y el conjunto del personal, ha de ser la de un compromiso real con una verdadera equidad sexual, poniendo especial cuidado en todos aquellos discursos y lenguajes –tanto simbólicos como lingüísticos- dirigidos a la ciudadanía, ya que la imagen que perciba la ciudadanía debe servir de ejemplo.

La integración de la perspectiva de género (*Mainstreaming* de género) en todas las decisiones y actuaciones municipales es uno de los aspectos esenciales de esta línea estratégica. Ello permitirá planificar y desarrollar políticas públicas dirigidas a que mujeres y hombres se desarrollen en igualdad de oportunidades, de trato y de condiciones, con el fin de evitar la discriminación en la planificación política.

La transversalidad, término acuñado en la Conferencia Mundial de la Mujer de Pekín de 1995, alude a la necesidad de que los poderes públicos se impliquen de forma integral para incorporar la dimensión de género en todas sus actuaciones. Esta implicación tiene dos sentidos:

- Por una parte, modificar su funcionamiento cotidiano, ya que la adopción de toda decisión, sea normativa o ejecutiva, necesitará de un estudio previo sobre su impacto diferencial en mujeres y hombres, por si fuera contraria a la igualdad de oportunidades.
- Por otra, requiere modificaciones estructurales, al obligar a los poderes públicos a actuar coordinadamente entre sí y con los sujetos privados. Al situar el objetivo de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el centro de todas las discusiones, actuaciones y presupuestos políticos, no sólo hay que integrar los temas de género en las agendas existentes, sino reestructurar los sistemas de toma de decisiones para que acepten la perspectiva de las diferencias de género. Es preciso definir nuevos procedimientos políticos y técnicos en las instituciones.

El principio de transversalidad no es, por tanto, exclusivo del Área de Igualdad, sino que reparte esta competencia entre todos los agentes y áreas municipales. No obstante, la transversalidad de género debe estar coordinada por esta Área, cuyo papel es esencial para hacer efectiva ésta.

La incorporación transversal de la perspectiva de género, cuyo fundamento último reside en el cuestionamiento de la aparente neutralidad de las políticas, implica una nueva manera de abordar la planificación y desarrollo de los planes, programas y medidas en que aquellas se concretan. La institucionalización de la estrategia de *Mainstreaming* implica el análisis de la posible incidencia que las manifestaciones concretas de la acción de gobierno pueden tener en mujeres y hombres, teniendo en consideración de manera sistemática las respectivas diferencias en las condiciones, situaciones y necesidades.



Objetivo General	Objetivos específicos	Actuaciones	Indicadores para la evaluación	Concejalías/Áreas implicadas	
3. Integrar la perspectiva de género en todos los ámbitos de gestión municipal y remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional y promover y difundir valores igualitarios en el seno del Ayuntamiento y hacia la ciudadanía.	3.1. Obtener todos los datos con la variable de sexo para la realización de estudios de género.	3.1.1. Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.	3.1.1. Número de documentos en los que se incluya la variable sexo.	Igualdad e Infancia, Modernización, Recursos Humanos, Ciudadanía.	
	3.2. Adecuar y flexibilizar los servicios municipales a la demanda de la ciudadanía con el fin de facilitar servicios flexibles adaptados a las necesidades de las personas y a los usos del tiempo.		3.2.1. Continuar y ampliar la oferta de gestiones, trámites y servicios públicos y de relación ciudadanía-Ayuntamiento que se pueden realizar a través de la carpeta ciudadana e-Alfàfar, para conseguir una mejor gestión del tiempo y acceso a los servicios de atención a la ciudadanía.	3.2.1. Incremento en el número de gestiones y trámites a través de e-alfàfar.	Igualdad e Infancia, Ciudadanía, Modernización.
			3.2.2. Flexibilizar y ofertar un amplio horario en la inscripción y asistencia a los servicios y actividades dependientes del Ayuntamiento con el fin de conseguir una igualdad de oportunidades en el acceso a ellos.	3.2.2. Incremento realizado en los horarios de los servicios y actividades municipales.	Igualdad e Infancia, Recursos Humanos, Planificación y coordinación de Áreas y Servicios.
3. Integrar la perspectiva de género en todos los ámbitos de gestión municipal y remover los obstáculos que	3.3. Dar difusión interna de las medidas contenidas en el Plan Concilia entre el	3.3.1. Ofrecer difusión periódica utilizando intranet acerca de las ventajas del Plan Concilia entre el	3.3.1. Número de comunicaciones del Plan Concilia.	Igualdad e Infancia.	



Objetivo General	Objetivos específicos	Actuaciones	Indicadores para la evaluación	Concejalías/Áreas implicadas
<p>impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional y promover y difundir valores igualitarios en el seno del Ayuntamiento y hacia la ciudadanía.</p> <p>3. Integrar la perspectiva de género en todos los ámbitos de gestión municipal y remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de</p>	<p>personal del Ayuntamiento e instar a la introducción del trabajo telemático.</p> <p>3.4. Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.</p>	<p>personal del Ayuntamiento.</p> <p>3.4.1. Realizar cursos/talleres de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, dirigidas a todo el personal del Ayuntamiento.</p> <p>3.4.2. Incluir en todas las bases para las pruebas selectivas de acceso un tema relativo a la normativa vigente en materia de igualdad de género, que será confeccionado por el área de igualdad.</p>	<p>3.4.1. Número de cursos o talleres realizados.</p> <p>3.4.2. Fecha de inclusión en las pruebas del tema de igualdad.</p>	<p>Igualdad e Infancia, Recursos Humanos.</p> <p>Igualdad e Infancia, Recursos Humanos.</p>
	<p>3.5. Promover la igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en la promoción, así como la presencia equilibrada de ambos sexos.</p>	<p>3.5.1. Incluir en las bases de todas las convocatorias de la Oferta de Empleo Público la cláusula de “en igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate”.</p>	<p>3.5.1. Fecha de inclusión de la cláusula.</p>	<p>Igualdad e Infancia, Recursos Humanos.</p>



Objetivo General	Objetivos específicos	Actuaciones	Indicadores para la evaluación	Concejalías/Áreas implicadas	
igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional y promover y difundir valores igualitarios en el seno del Ayuntamiento y hacia la ciudadanía.		3.5.2. Incluir en el cómputo de todas las bases de concursos, a efectos de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo, el tiempo que las personas candidatas hayan permanecido en las situaciones referidas en el artículo 56 de la LOIEMH 3/2007.	3.5.2. Fecha de inclusión en las bases.	Igualdad e Infancia, Recursos humanos.	
		3.5.3. Aplicar el principio de presencia o composición equilibrada, para asegurar una representación suficientemente significativa de ambos sexos en órganos y cargos de responsabilidad.	3.5.3. Informe de la composición, por sexos, de los cargos de responsabilidad.	Igualdad e Infancia, Gabinete de Alcaldía.	
	3. Integrar la perspectiva de género en todos los ámbitos de gestión municipal y remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera		3.5.4. Formar los tribunales y órganos de selección respondiendo al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.	3.5.4. Informe de la composición de los tribunales.	Igualdad e Infancia, Recursos Humanos.
			3.6.1. Realizar un informe anual sobre la estructuración		



Objetivo General	Objetivos específicos	Actuaciones	Indicadores para la evaluación	Concejalías/Áreas implicadas
profesional y promover y difundir valores igualitarios en el seno del Ayuntamiento y hacia la ciudadanía.	3.6. Evaluar la aplicación efectiva en el Ayuntamiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres e integrar la perspectiva de género en sus presupuestos.	de la plantilla en el que conste la desagregación por sexos de los datos, de la distribución de su plantilla, grupo de titulación, nivel de complemento de destino y retribuciones promediadas de su personal. 3.6.2. Crear una comisión de igualdad con el fin de integrar y evaluar la perspectiva de género en la gestión municipal, incluyendo la elaboración de presupuestos.	3.6.1. Realización del informe anual.	Igualdad e Infancia, Recursos Humanos, Modernización.
3. Integrar la perspectiva de género en todos los ámbitos de gestión municipal y remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional y promover y difundir valores igualitarios en el seno del Ayuntamiento y hacia la ciudadanía.	3.7. Fomentar el trato igualitario en la comunicación interna y externa del Ayuntamiento, difundiendo valores que promuevan la igualdad de mujeres y hombres e implantando la utilización de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de	3.7.1. Utilizar los medios de comunicación municipales para difundir información sobre temas relacionados con la igualdad de mujeres y hombres. 3.7.2. Incorporar en los pliegos de contratación de campañas publicitarias una cláusula por la que se establezca expresamente la no utilización de imágenes o textos sexistas o discriminatorios contra las mujeres. 3.7.3. Organizar cursos sobre	3.6.2. Fecha de creación de la comisión de igualdad. 3.7.1. Número de campañas informativas. 3.7.2. Fecha de inclusión de la cláusula	3.6.2. Igualdad e Infancia, Gabinete de Alcaldía, Planificación y Coordinación de Áreas y Servicios. Igualdad e Infancia, Gabinete de alcaldía. Igualdad e Infancia, Servicios Internos.



Objetivo General	Objetivos específicos	Actuaciones	Indicadores para la evaluación	Concejalías/Áreas implicadas
	las relaciones sociales, culturales y artísticas.	la utilización del lenguaje no sexista para el personal administrativo y político del Ayuntamiento. 3.7.4. Revisar y corregir, si procede, todos los documentos utilizados en el Ayuntamiento y los de difusión a la ciudadanía, para que contengan lenguaje de género, en cualquier soporte.	en los pliegos. 3.7.3. Número de cursos y de asistentes. 3.7.4. Número de documentos corregidos.	Igualdad e Infancia, Recursos Humanos, Gabinete de Alcaldía. Igualdad e Infancia, Servicio de Atención Ciudadana, Modernización.

4. LA PARTICIPACIÓN SOCIAL Y CULTURAL DE LAS MUJERES DE ALFAFAR.

A pesar de los avances y del esfuerzo realizado por muchas mujeres, su presencia en la vida social, cultural y política dista mucho de ser igualitaria. Sin embargo el mayor protagonismo social que las mujeres están adquiriendo en los últimos años reclama, necesariamente, una mayor presencia en los espacios públicos, en los espacios de decisión, y de participación social, cultural y política. La iniciativa y los espacios de participación de las mujeres más jóvenes tienen que ser impulsados especialmente. Pertenecen a una generación de mujeres que gozan de las mejores oportunidades educativas de la historia de nuestro país, pero que continúan enfrentándose a poderosos obstáculos sociales. La voz de las mujeres y de sus organizaciones es un valor para el desarrollo de la vida municipal y, como tal, debe ser escuchado, apoyada y promovida desde las instalaciones públicas. Se debe impulsar una imagen positiva y exenta de estereotipos sexistas, sobre la presencia y participación de las mujeres, reconociendo a éstas y a sus organizaciones como interlocutoras sociales de la política municipal. Es necesario promover la participación de las mujeres en la dinámica social, fomentar su asociacionismo y su integración en el ámbito de lo público. En Alfafar, actualmente, hay registradas seis asociaciones de mujeres como tales y el Consell Municipal de la Dona lo conforman, además de éstas, otras tres asociaciones de carácter mixto, es decir, no exclusivamente de mujeres. Alfafar carece de asociaciones de mujeres



inmigradas, de mujeres jóvenes, de mujeres de etnia gitana (con gran representación en el municipio), entre otras, en las cuales encuentren estas mujeres sus espacios de debate y encuentro con otras mujeres de similares características y en su misma situación.

El horario de las mujeres está condicionado por el trabajo o la actividad de los demás miembros de la familia. No están concienciadas respecto a los planteamientos feministas. En algunos casos los rechazan y carecen de hábitos de participación. Se resisten a asociarse y a pagar unas cuotas, por módicas que sean, y no siempre por razones de insolvencia económica. Hay también mujeres incorporadas al mundo laboral: no todas por voluntad propia ni por un sentido de la realización o independencia personal. Algunas tienen mayor conciencia reivindicativa, pero con poco sentido de solidaridad de género y escasa disponibilidad. Soportan la carga de la doble jornada al no tener compartidas ni las cargas familiares, ni el trabajo del hogar.

Se trata en todo momento de transmitir no sólo el hecho cultural, sino el papel de las mujeres en ese hecho. Transmitir las posibilidades y realidades femeninas fuera del ámbito tradicional o doméstico, lo que permite ir avanzando en el cuestionamiento de los roles.

En nuestras sociedades desarrolladas muchas mujeres abandonaron su profesión en el momento de la crianza de sus hijos. La superación de esta etapa o bien una crisis o pérdida de pareja las determina a volver al mercado de trabajo. Los cambios producidos en éste, que suponen la desaparición de una serie de funciones y la aparición de nuevas profesiones y métodos de trabajo, exigen a las antiguas profesionales una nueva formación o un completo reciclaje. Las que nunca tuvieron una preparación de tipo profesional, con mayor motivo, tienen una necesidad absoluta de adquirirla. Pero no se trata sólo de nuevos conocimientos y de nuevas técnicas.

En los últimos años, la idea del empoderamiento, definido por la Segunda Conferencia Mundial de la mujer de Naciones Unidas, (1980) como "el proceso que las mujeres emprenden para conseguir la capacitación para controlar y decidir sobre las propias vidas dentro y fuera del hogar", ha sido esencial para el desarrollo de los movimientos de las mujeres.

Pero la idea de empoderamiento no debe entenderse como un medio de dominación sobre los otros, sino como un sentimiento de fortaleza interna y confianza para dirigir la propia vida, así como la capacidad de influir en los procesos sociales que afectan a las mujeres, incluida la dirección del cambio social. Un concepto que ha sido de vital importancia para mejorar la posición de las mujeres en la sociedad, actuando como un factor crítico, que ha permitido al conjunto de las mujeres pasar de considerarse simples víctimas a considerarse protagonistas conscientes de un proceso capaz de transformar el mundo en el que viven.

En este sentido la mayor presencia y actuación de las mujeres en todos los ámbitos de representación social y política está suponiendo unos considerables beneficios para ellas mismas y para el conjunto de la sociedad, al transformar la perspectiva con la que se abordan sus reivindicaciones. Sin embargo, para conseguir el objetivo de una paridad política y social es necesario seguir impulsando cambios en esa dirección, así consolidar los ya realizados promoviendo una representación equilibrada en los espacios de toma de decisiones en la política y la economía.

Por todo lo cual, este Plan propone abrir procesos permanentes de diálogo entre mujeres y hombres para la creación de estructuras formales y de leyes que posibiliten un nuevo modelo de participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones y en los



espacios públicos, así como seguir impulsando la capacitación, el asociacionismo y el protagonismo de las mujeres en lo social y lo personal, lo que sin duda redundará en mayores cotas de democracia y libertad para toda la ciudadanía de Alfafar.

Objetivo General	Objetivos específicos	Acciones	Indicadores para la evaluación.	Concejalías implicadas
4. Corregir desigualdades e impulsar cambios culturales y sociales que aumenten la participación de las mujeres de Alfafar en distintos ámbitos.	4.1. Fomentar el ocio y el entretenimiento para las mujeres como herramienta para el refuerzo de su autonomía personal, de su red social y de su necesidad y formación en ocio y consumo cultural.	4.1.1. Continuar con la programación mensual de la actividad "Hoy salgo yo".	4.1.1. Número de actividades realizadas y de asistentes.	Igualdad e Infancia.
		4.1.2. Introducir en la Biblioteca Municipal títulos con temática específica de género.	4.1.2. Número de títulos y ejemplares introducidos.	Igualdad e Infancia, Cultura.
	4.2. Promocionar y difundir la participación de las mujeres en la cultura, fomentar la igualdad de mujeres y hombres en la creación y consumo cultural y visibilizar a las mujeres de la historia local, nacional e internacional.	4.2.1. Investigar y divulgar la historia y la acción cultural y artística de las mujeres relevantes de nuestro municipio, de cualquier ámbito, a través de publicaciones de carácter periódico y en los soportes gráficos del Ayuntamiento.	4.2.1. Número de mujeres incluidas en las divulgaciones.	Igualdad e Infancia, Cultura, Gabinete de Alcaldía.
		4.2.2. Continuar con el Reconocimiento anual "Alfafar en Igualdad" a la mujer relevante del municipio.	4.2.2. Número de candidatas y de reconocimientos entregados.	Igualdad e Infancia, Gabinete de Alcaldía.
		4.2.3. Actualizar el callejero de Alfafar de manera que las vías públicas de nueva creación lleven nombres de mujeres relevantes de la historia local, nacional o internacional.	4.2.3. Número de nuevas vías con nombre de mujeres.	Igualdad e Infancia, Cultura, Modernización, Ordenación del territorio.
		4.2.4. Promover la presencia equilibrada de mujeres y		



Objetivo General	Objetivos específicos	Acciones	Indicadores para la evaluación.	Concejalías implicadas
4. Corregir desigualdades e impulsar cambios culturales y sociales que aumenten la participación de las mujeres de Alfafar en distintos ámbitos.		hombres en la oferta artística y cultural pública del municipio.	4.2.4. Informe sobre las personas contratadas para los eventos culturales, por sexo.	Igualdad e Infancia, Cultura.
		4.2.5. Organizar actividades y eventos relacionados con la creación artística de mujeres y con el ámbito de la cultura en general.	4.2.5. Número de actividades/eventos realizados y de personas asistentes a ellas.	Igualdad e Infancia, Cultura, Gabinete de Alcaldía.
		4.2.6. Continuar realizando actos en torno al 8 de Marzo (Día Internacional de las Mujeres), en colaboración con el Consell de la Dona.	4.2.6. Número de actos/actividades programadas y de asistentes.	Igualdad e Infancia, Gabinete de alcaldía.
		4.2.7. Fomentar las manifestaciones culturales de mujeres de cualquier cultura, que están presentes en nuestro municipio y difundirlas a otros municipios.	4.2.7. Cantidad de actos realizados/difundidos.	Igualdad e Infancia, Cultura.
	4.3. Impulsar y potenciar la formación y el desarrollo personal de las mujeres, el acceso a la educación, la formación en igualdad de mujeres y hombres y la transmisión en valores igualitarios a la ciudadanía	4.3.1. Ampliar el espectro horario de la oferta de cursos de formación en la Escuela para Personas Adultas y ofertar la posibilidad de servicio de guardería/ludoteca paralelo.	4.3.1. Incremento de horas de cursos y solicitudes de servicio de guardería cubiertas.	Igualdad e Infancia, Educación.
4. Corregir desigualdades e		4.3.2. Ofrecer actividades, cursos o talleres que fomenten las habilidades sociales, el liderazgo, la toma de		



Objetivo General	Objetivos específicos	Acciones	Indicadores para la evaluación.	Concejalías implicadas
impulsar cambios culturales y sociales que aumenten la participación de las mujeres de Alfafar en distintos ámbitos.	en general.	decisiones de las mujeres y la utilización de las TIC.	4.3.2. Número de actividades realizadas y de asistentes a las mismas.	Igualdad e Infancia.
		4.3.3. Facilitar y priorizar el acceso a la Escuela para Personas Adultas para las mujeres con necesidad formativa específica y en especial situación de vulnerabilidad, dejando un número de reserva en el número de plazas para estos casos.	4.3.3. Número de plazas que quedan reservadas.	Igualdad e Infancia, Educación.
4. Corregir desigualdades e impulsar cambios culturales y sociales que aumenten la		4.3.4. Continuar con las actuaciones de información sobre las convocatorias sobre cursos o subvenciones en materia de coeducación a los centros escolares dirigidas a profesorado, alumnado y AMPAS.	4.3.4. Número de convocatorias sobre las que se informa.	Igualdad e Infancia.
		4.3.5. Introducir un módulo en relación con la igualdad de mujeres y hombres en la formación de la Escuela de Padres y Madres Municipal, así como en la Escuela para Personas Adultas del municipio.	4.3.5. Fecha de introducción del módulo.	Igualdad e Infancia, Educación.
		4.4.1. Revisar las condiciones		



Objetivo General	Objetivos específicos	Acciones	Indicadores para la evaluación.	Concejalías implicadas
participación de las mujeres de Alfafar en distintos ámbitos.	4.4. Promoción de la actividad asociativa de las mujeres y de la incorporación de la perspectiva de género en el seno de las asociaciones y entidades del municipio.	de los locales municipales utilizados por las asociaciones de mujeres para detectar posibles carencias o necesidades.	4.4.1. Fecha de revisión de los locales.	Igualdad e Infancia, Servicios Internos.
		4.4.2. Ofrecer asesoramiento para fomentar e impulsar la creación de asociaciones de mujeres jóvenes, mujeres de etnia gitana y mujeres inmigrantes del municipio.	4.4.2. Número de asesoramientos realizados para la formación de asociaciones.	Igualdad e Infancia, Ciudadanía, Juventud.
4. Corregir desigualdades e impulsar cambios culturales y sociales que aumenten la participación de las mujeres de Alfafar en distintos		4.4.3. Continuar con el asesoramiento e información sobre convocatorias de subvenciones, campañas y ayudas para las asociaciones de mujeres.	4.4.3. Número de convocatorias sobre las que se informa.	Igualdad e Infancia.
		4.4.4. Ofrecer charlas dirigidas a las asociaciones de mujeres y resto de entidades del municipio para la incorporación de la perspectiva de género en sus programaciones y de buenas prácticas en materia de igualdad de mujeres y hombres.	4.4.4. Número de charlas realizadas y de asistentes.	Igualdad e Infancia.



Objetivo General	Objetivos específicos	Acciones	Indicadores para la evaluación.	Concejalías implicadas
ámbitos.				

5. USOS DEL TIEMPO Y CONCILIACIÓN.

Al hablar de conciliación o de usos del tiempo, tendemos a establecer una relación directa con la vida laboral y familiar. La conciliación de estos dos tiempos se vive como una responsabilidad casi exclusiva de las mujeres, convirtiéndose en el eje conciliador, no sólo por su rotunda incorporación a la vida laboral, sino también, tal y como veremos más adelante, por el mandato de género de la identidad femenina.

La conciliación, interpretada desde la vertiente trabajo-familia, adopta un cariz economicista.

Aunque no dejaremos de lado este aspecto, por su significado de reorganización, de distribución del tiempo de trabajo y por la necesaria implicación de los agentes del mercado, también lo abordaremos desde una concepción política y social, en la que la vida personal se contempla de lleno como un derecho de ciudadanía.

Los usos del tiempo se definen a partir de los diversos contenidos con los que ocupamos el mismo. Por esta razón, podemos hablar de un uso del tiempo laboral, familiar, personal, social, y decir que habrá tantos usos del tiempo como grupos de actividades/ocupaciones/acontecimientos organicen la vida de las personas.

En nuestra actual sociedad, la finalidad del uso del tiempo es el bienestar de las personas. Ahora bien, a dicho bienestar se le ha añadido un matiz subjetivo: los usos del tiempo deberán brindar, además, la posibilidad de disfrutar.

Sabemos que el tiempo se disfruta de forma diferente en función de la identidad masculina o femenina. Por consiguiente, debemos preguntarnos, una vez más, si los mandatos de género perturbarán lo que es agradable por obligación.

Desde una perspectiva de género, no podemos dejar de señalar que el uso y disfrute del tiempo, por razones educativas, culturales y de rol social, no significan lo mismo para las mujeres que para los hombres. En este sentido, y según la identidad femenina construida con arreglo al mandato de género, deberemos tener cuidado de que lo que resulta agradable no se convierta en imperativo, en obligación y en una responsabilidad exclusiva de las mujeres.

La hegemonía o centralidad del trabajo productivo en la vida de las personas ha configurado una sociedad adaptativa a los tiempos y ritmos laborales, invadiendo –o incluso anulando, en algunos casos– espacios vitales pertenecientes a otros contenidos.

Pero no se trata sencillamente de mover un eje o desplazar un centro, ni tan siquiera de establecer grados de importancia y prioridades en los usos del tiempo: se trata de repensar las parcelas del «hacer cotidiano», los valores de cada una de ellas y su imbricación. Consideramos que en la integridad de la persona y, por extensión, de la sociedad, residen el equilibrio y los principios de justicia.



El uso armonizado del tiempo y su gestión es un derecho de las personas. Éste debe ser uno de los ejes principales de las políticas públicas. Es fundamental que todo el mundo pueda compaginar y equilibrar los distintos aspectos de la vida personal repartiendo su tiempo entre el trabajo, la familia, las amistades, la cultura, el ocio...

La organización del tiempo en la sociedad es uno de los factores que más directamente incide en el modo en que cada persona armoniza y gestiona su tiempo personal.

Tales planteamientos han derivado en diversas actuaciones, como la creación de e-Alfàfar, la carpeta ciudadana, la remodelación de los horarios de las bibliotecas, de la Escuela de Personas Adultas, del Servicio de Atención Ciudadana o la amplia oferta horaria del Complejo Deportivo.

La armonización del tiempo de las personas conlleva, a la vez, un mayor bienestar y un mayor grado de equidad entre hombres y mujeres, objetivos finales de las políticas públicas de igualdad del Ayuntamiento de Alfàfar.

Hay cuatro enfoques que se centran principalmente en cómo los hombres y mujeres distribuyen el tiempo en distintas actividades, y en los cambios que se producen en el ciclo de su vida según la composición familiar o situación laboral, ya sea la propia o la de la pareja: la baja tasa de fecundidad, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo formal, los cambios en la estructura familiar y en las responsabilidades domésticas y de crianza.

Un elemento común en todos los debates es el modo en el que los hombres y mujeres ajustan el tiempo consagrado al trabajo asalariado y el invertido en la crianza de las hijas e hijos a lo largo de su ciclo de vida, los condicionamientos con arreglo a los cuales realizan dicho ajuste, y la capacidad de anticiparse a los mismos tomando decisiones acerca de la carrera profesional, formando o disolviendo relaciones de pareja, o planificando tener hijos e hijas o no teniéndolos. Dichos condicionamientos pueden incluir las normas sociales (por ejemplo, las ideologías dominantes acerca de los roles sexuales), las instituciones (la política familiar gubernamental; el mercado de trabajo y su regulación; las políticas formales e informales empresariales, entre otras), o la propia trayectoria del individuo, el acceso a los recursos, la historia familiar o las creencias y deseos personales.

Las ideologías sobre los roles sexuales ya no determinan de igual modo las creencias y comportamientos de los hombres y mujeres, de forma que en la esfera pública las oportunidades son, formalmente, más igualitarias, mientras que en la esfera privada la definición de las obligaciones en función del sexo ha ido perdiendo importancia. El mercado laboral se ha convertido en un rival de la vida en pareja, ofreciendo una mayor garantía de seguridad material a las mujeres, al tiempo que la creencia en el monopolio de las madres como proveedoras emocionales de los hijos/as también se ha visto erosionada.

Los contextos sociales del trabajo y de la paternidad/maternidad se han convertido en más complejos, fruto, por un lado, de la proliferación de numerosas formas de contratos de trabajo, de múltiples trayectorias laborales y educativas (con su correspondiente formación) y, por otro, de la diversificación de las distintas trayectorias familiares.

La división sexual del trabajo se expresa, entre otras cosas, en la linealidad de la vida masculina. Es decir, el ciclo vital de los hombres se configura mayoritariamente de manera lineal y sucesiva –es diacrónico-: un tiempo para trabajar, un tiempo para el ocio u otras actividades, un tiempo para la familia, etc. En el caso de las mujeres, se observa que la sincronía protagoniza sus vidas, ya sea por el efecto de lo que se conoce como “doble presencia” –responsabilizarse de la vida profesional y familiar-doméstica al mismo tiempo- o de la presencia/ausencia –entradas y salidas del mercado laboral que están muy relacionadas con el ciclo vital: maternidad, cuidado de personas dependientes, etc-. Esta sincronía dificulta una carrera profesional estable, ya que se encuentra condicionada por las necesidades familiares.

A pesar de esto, hay muchas mujeres que reivindican la voluntad de desarrollarse en el mundo laboral y familiar en corresponsabilidad con sus compañeros y en igualdad de oportunidades. Situación que evidencia la necesidad de un compromiso por parte de todas y todos –ciudadanía,



servicios municipales, tejido empresarial y comercial- para facilitar una nueva distribución de los tiempos en donde las responsabilidades están más repartidas.

En la actualidad, las dificultades para conciliar el trabajo remunerado con los otros ámbitos de la vida –producto de la falta total de corresponsabilidad- suponen uno de los principales obstáculos para la incorporación de las mujeres en condiciones adecuadas e igualitarias en el mercado laboral. En este sentido, es necesario establecer medidas a diferentes niveles –escuelas, servicios municipales de empleo, empresas, etc- para favorecer la corresponsabilidad respecto al trabajo reproductivo y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la población, prestando especial atención a los sectores que más lo necesitan, como son las mujeres responsables de familias monomarentales.

La igualdad no se alcanza sólo con la incorporación de las mujeres al mercado laboral. Ese modelo no es generalizable, porque requiere que *alguien* atienda las necesidades de las personas que conviven en el hogar. Es necesario un *nuevo contrato social* que comprometa a toda la ciudadanía y sectores de la sociedad para atender al bienestar, al derecho y deber de cuidar y estar bien cuidado.

Para ello, hay que superar el modelo de desigualdad anterior, basado en la separación drástica de mujeres y hombres en relación con el trabajo (hombre que gana el salario y mujer cuidadora). Este modelo genera una enorme dependencia femenina, puesto que el trabajo doméstico y de cuidados carece de reconocimiento, remuneración económica o derechos sociales y laborales. Para ello, hay que considerar no sólo el empleo, sino las condiciones de vida de las personas, utilizando un enfoque que integre los espacios y actividades públicos y privados.

Es necesario, por tanto, ir más allá del tradicional modelo de *igualdad en masculino* (la igualdad en la participación en el mercado laboral) para proponer un modelo alternativo de *igualdad en femenino* que parte de la premisa de que la prioridad está en los estándares de vida de las personas de todas las edades. Esto significa que la estructura social y económica se debe adecuar progresivamente a las necesidades humanas, de manera que hombres y mujeres puedan asumir en condiciones equitativas el trabajo doméstico y de cuidados. Lo anterior implica entender la flexibilidad en el sentido positivo, es decir, que las personas tengan capacidad de decisión, de manera que la organización del trabajo y los horarios se adapten a las necesidades sociales y no sólo de las empresas.



Objetivo General	Objetivos específicos	Acciones	Indicadores para la evaluación.	Concejalías/Áreas implicadas
5. Tomar conciencia sobre los diferentes usos del tiempo de mujeres y hombres del municipio con el fin de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	5.1. Realizar acciones de planificación y difusión sobre el reparto de los tiempos en la ciudad, con el fin de avanzar hacia un reparto equitativo de los tiempos entre mujeres y hombres en el municipio de Alfafar.	5.1.1. Establecer un Plan Municipal de organización del tiempo de la ciudad, con la colaboración del Ministerio de Igualdad.	5.1.1. Grado de elaboración o fecha de aprobación del Plan.	Igualdad e Infancia, Gabinete de Alcaldía.
		5.1.2. Realización de estudios del impacto de la fijación de horarios comerciales y de servicios públicos, sobre las oportunidades de conciliación y elaboración de propuestas para una mejor gestión de los tiempos personales.	5.1.2. Número de estudios de impacto realizados.	Igualdad e Infancia, Comercio.
5. Tomar conciencia sobre	5.2. Ofrecer formación que facilite el reparte equitativo de los tiempos de mujeres y hombres en las tareas domésticas y de cuidados y	5.1.3. Realizar campañas informativas para la corresponsabilidad y el reparto del trabajo doméstico y que enseñen a valorar el trabajo en el ámbito familiar como un aspecto fundamental en la vida de hombres y mujeres	5.1.3. Número de campañas realizadas.	Igualdad e Infancia, Gabinete de Alcaldía.
		5.2.1. Ofertar cursos/talleres para hombres sobre cuidados a terceras personas, sobre todo, a infancia y a personas mayores y que muestren el cuidado de la familia como enriquecimiento personal.	5.2.1. Número de cursos/talleres realizados y de asistentes a los mismos.	Igualdad e Infancia.



Objetivo General	Objetivos específicos	Acciones	Indicadores para la evaluación.	Concejalías/Áreas implicadas
los diferentes usos del tiempo de mujeres y hombres del municipio con el fin de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	como fomento de una mayor corresponsabilidad.	5.2.2. Realizar cursos/talleres dirigidos a infancia y jóvenes que fomenten el reparto equitativo del trabajo doméstico.	5.2.2. Número de cursos/talleres realizados y de asistentes.	Igualdad e Infancia, Juventud, Educación.
	5.3. Facilitar la conciliación personal, familiar y laboral de las personas con hijos e hijas a cargo y/o con personas dependientes.	5.3.1. Crear recursos económicos municipales específicos para mujeres responsables de familias monomarentales.	5.3.1. Tipo y número de recursos creados.	Igualdad e Infancia, Acción Social.
		5.3.2. Fomentar la creación de redes sociales, de carácter voluntario, que sirvan de ayuda y colaboración para las mujeres en esta situación.	5.3.2. Número de ayudas facilitadas a través de las redes sociales voluntarias.	Igualdad e Infancia, Acción Social.
		5.3.3. Proporcionar un servicio de guardería/ludoteca en las actividades y/o servicios municipales ofertados.	5.3.3. Número de servicios de guardería/ludoteca proporcionados.	Igualdad e Infancia, Deportes.

6. LA SALUD DE LAS MUJERES.



Aplicar la perspectiva de género en la programación en salud es un reto por el que es necesario incorporar marcos teóricos y enfoques que abarcan el concepto de salud integral, que considera la salud como un proceso en el que influyen la biología, el contexto social y la experiencia subjetiva vivida. Es obligado hablar de factores sociales y de vulnerabilidad psicosocial y cómo ésta interviene en la salud. Al mismo tiempo, es necesario tener en cuenta cómo esos factores afectan de forma diferente a hombres y mujeres y, a menudo, generan discriminación, desigualdades e inequidad que repercute directamente sobre el proceso de salud. Estos son los contenidos ineludibles del enfoque de género en salud.

Analizar los estereotipos que, aún hoy, colocan a las mujeres en posiciones de subordinación y desventaja, -como en el mundo laboral o sometidas a las tareas de cuidado, o en situaciones de dependencia-, que suponen un riesgo para la salud, e incluso, a veces, situaciones de alto riesgo para la vida, como es el caso de la violencia de género.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) en su Constitución de 1946, define salud como el estado de completo bienestar físico, mental, espiritual, emocional y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. La salud implica que todas las necesidades fundamentales de las personas estén cubiertas: afectivas, sanitarias, nutricionales, sociales y culturales. Esta definición es utópica, pues se estima que sólo entre el 10 y el 25 % de la población mundial se encuentra completamente sana.

Una definición más dinámica de salud es el logro del más alto nivel de bienestar físico, mental, social y de capacidad de funcionamiento que permitan los factores sociales en los que viven inmersos el individuo y la colectividad.

La salud y la enfermedad forman un proceso continuo, donde en un extremo se encuentra la muerte prematura, muchas veces prevenible, y en el otro extremo se encuentra un elevado nivel de salud, al que difícilmente llega todo el mundo. En la parte media de este continuo o equilibrio homeostático se encontraría la mayoría de la población, donde la separación entre salud y enfermedad no es absoluta, ya que es muy difícil distinguir lo normal de lo patológico.

La salud, en términos físicos, forma parte de uno de los pilares de la calidad de vida, bienestar y en definitiva de la felicidad.

El objetivo de alcanzar la salud, no solamente corresponde a la medicina, sino también al ámbito político, a la sociedad y a cada persona. En los países en vías de desarrollo, la salud empezaría a conseguirse cuando se satisfagan sus necesidades de alimentación, infecciones, vivienda, trabajo y, en definitiva, sus problemas económicos, mientras que, en los países desarrollados, la salud se consigue previniendo los efectos secundarios que la riqueza produce como la obesidad, la ausencia de ejercicio físico, los accidentes de tráfico, el tabaquismo, la depresión, la contaminación.

Mientras que existan necesidades propias de las mujeres, diferentes a las de los hombres, -como atención al parto, o accesibilidad al aborto voluntario, o métodos anticonceptivos, a la salud reproductiva, climaterio o atención a los malos tratos de la pareja, entre otros-, en que las mujeres tienen necesidad de atención específica para promover su salud, autonomía y capacidad de elección, seguirá siendo necesario tomar medidas positivas en la línea de salud de las mujeres.



Objetivo General	Objetivos específicos	Acciones	Indicadores para la evaluación.	Concejalías implicadas
6. Promover y mejorar la salud de las mujeres de Alfafar y promover la actividad física como fuente de bienestar. Concienciar sobre los problemas específicos de salud que afectan a las mujeres.	6.1. Fomentar el conocimiento sobre los problemas de salud específicos que afectan a las mujeres, incluyendo la salud sexual y reproductiva, ampliar el conocimiento sobre los riesgos de salud derivados del trabajo doméstico e informar sobre hábitos saludables y distintos tipos de terapias.	6.1.1. Realizar charlas/conferencias sobre la temática específica de salud y hábitos saludables, incluyendo los riesgos que el trabajo doméstico y otros trabajos desempeñados fundamentalmente por las mujeres, como los de cuidados, conllevan para la salud de éstas.	6.1.1. Número de charlas/conferencias y de asistentes.	Igualdad e Infancia, Acción Social, Sanidad.
		6.1.2. Realizar charlas/conferencias relacionadas con el ciclo vital de las mujeres de cualquier edad y sobre las diferentes terapias que aporta la medicina convencional y la natural.	6.1.2. Número de charlas/conferencias y de asistentes.	Igualdad e Infancia, Sanidad.
		6.1.3. Continuar desarrollando y fomentar programas específicos para la salud de las mujeres en coordinación con el Centro de Salud, los centros docentes, el Complejo Deportivo y la Escuela de Personas Adultas del municipio.	6.1.3. Número de programas establecidos.	Igualdad e Infancia, Sanidad, Juventud y Deportes, Educación.
6. Promover y mejorar la salud de las mujeres de Alfafar y promover la actividad física como fuente	6.2. Fomentar la práctica de actividades físicas convencionales y	6.2.1. Organizar campañas de sensibilización para que las mujeres participen en	6.2.1. Número de campañas realizadas.	Igualdad e Infancia, gabinete de Alcaldía.



Objetivo General	Objetivos específicos	Acciones	Indicadores para la evaluación.	Concejalías implicadas
de bienestar. Concienciar sobre los problemas específicos de salud que afectan a las mujeres.	terapéuticas para mujeres de todas las edades.	<p>actividades físicas del municipio acompañándolas de imágenes de mujeres deportistas y de información sobre el beneficio físico, psicológico y social que aportan este tipo de actividades.</p> <p>6.2.2. Otorgar ayudas específicas para el fomento de equipos deportivos femeninos del municipio, sobre todo en aquellas actividades consideradas tradicionalmente masculinas.</p> <p>6.2.3. Apoyar y visibilizar a las deportistas del municipio que estén destacando en alguna práctica deportiva.</p> <p>6.2.4. Introducir prácticas de actividades físicas convencionales y terapéuticas en la programación en torno al 8 de marzo y la programación anual.</p>	<p>6.2.2. Número de equipos femeninos creados.</p> <p>6.2.3. Número de mujeres deportistas apoyadas y visibilizadas.</p> <p>6.2.4. Número de actividades físicas incluidas.</p>	<p>Igualdad e Infancia, Deportes, Gabinete de Alcaldía.</p> <p>Igualdad e Infancia, Gabinete de Alcaldía, Deportes.</p> <p>Igualdad e Infancia, Deportes.</p>

7. CALIDAD DE VIDA URBANA, ESPACIOS, Y ACCESO A LA VIVIENDA.

El uso y la percepción de los espacios y tiempos por parte de las mujeres y los hombres es diferente y por lo tanto es imprescindible incorporar a las políticas urbanas un nuevo enfoque que recoja sus experiencias y sus necesidades.



La cuestión urbana está íntimamente relacionada con la vida cotidiana y es precisamente en la utilización cotidiana del espacio donde se reproducen las relaciones sociales.

La forma de concebir determinados espacios sin tener en cuenta la perspectiva de las mujeres impide o dificulta su presencia y movilidad en algunos lugares. Así, las barreras arquitectónicas tienen una mayor incidencia en las mujeres que son quienes, principalmente, se dedican al cuidado de la infancia, de las personas dependientes y de la realización de las compras.

Del mismo modo, la iluminación de calles y parques, la visibilidad, el que haya presencia de agentes de seguridad o la posibilidad de orientarse con facilidad, son factores que influyen en la sensación de mayor o menor seguridad y éste es un factor clave para que las mujeres puedan hacer un uso completo de la ciudad sin restricciones horarias o espaciales.

La utilización de imágenes estereotipadas y con un lenguaje que no visibilice a la mitad de la población, como son las niñas y las mujeres debe ser corregida en pro de una imagen más acorde a la ciudadanía, compuesta tanto por hombres y niños como por mujeres y niñas.

El acceso a la vivienda pública por parte de las mujeres con especiales características, debe ser un objetivo a impulsar con el fin de no incrementar aún más las desigualdades que estos sectores de mujeres arrastran de por sí.

Así pues, que el diseño de la ciudad sea dinámico y esté en relación con las necesidades particulares y la adaptación al ciclo vital de todas las personas del municipio de Alfàfar, introduciendo la perspectiva de género en su concepción y planificación, resulta decisivo para facilitar el encuentro de sus habitantes, mejorar la calidad de vida y posibilitar una mayor representatividad, libertad y progreso para toda la ciudadanía.

8. MUJERES EN LA RED: LAS MUJERES Y LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN.

“No es posible renunciar a herramientas tan poderosas. Hay que conocerlas, dominarlas y utilizarlas”.

Cecilia Castaño, extraído de su libro *Internet y la trama de nuestra vida*.

Frecuentemente se ha reprochado a las mujeres su carencia de facultades creativas y de razonamiento. Sin embargo, hasta nuestra época presente, el número de mujeres que han disfrutado de oportunidades para desarrollarse en estos campos ha sido tan inferior con respecto a los hombres que la comparación resultaría insidiosa. Tan sólo ahora las facultades de las mujeres están saliendo de la oscuridad.

La innovación científica y tecnológica es una de las principales fuerzas de cambio social. Aunque su dominio confiere un enorme poder, ya que quien controla la tecnología controla el futuro, las mujeres han estado excluidas de dichos ámbitos por medio de barreras formales e informales.

Para superar el dominio masculino del sistema ciencia-tecnología, del diseño y funciones de sus productos (teorías, interpretaciones, datos estadísticos, objetos o relaciones), es esencial el acceso de las mujeres al núcleo duro de la práctica científica, tecnológica y de usuaria, para que la remodelen, introduciendo la perspectiva y las necesidades de las mujeres. No es posible renunciar a herramientas tan poderosas. Por el contrario, hay que conocerlas, dominarlas y enriquecerlas con las aportaciones de las mujeres.

Por ello es esencial alcanzar la paridad de género a cualquier nivel de la actividad científica y tecnológica, desde la educación y la investigación, hasta en la sociedad propiamente dicha.

El ciberespacio, que ofrece un ámbito de libertad no imaginado hasta ahora, está también dominado, numéricamente y culturalmente, por los hombres. Aunque todavía encuentran más barreras de acceso a la Sociedad de la Información que los hombres, el uso de Internet se está convirtiendo en fuente de fortaleza para las mujeres y en herramienta para la defensa de sus derechos e intereses.



Asimismo, los medios de comunicación, hasta ahora dominados por hombres, empiezan a disfrutar del gran potencial de las mujeres como creadoras y comunicadoras de un alto valor social y profesional.

El Ayuntamiento de Alfafar es consciente de que la inversión en la modernización de toda su ciudadanía, repercutirá positivamente en una ciudadanía más preparada, tolerante y moderna. Y es por esto, que las acciones previstas en este sentido, van encaminadas a lograr una sociedad que progrese acorde a los tiempos.

Objetivo General	Objetivos específicos	Acciones	Indicadores para la evaluación.	Concejalías implicadas
8. Fomentar y favorecer el conocimiento y el acceso de las mujeres a las Nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación.	8.1. Facilitar el acceso a la información y la comunicación concerniente a la Concejalía de Igualdad.	8.1.1. Crear una cuenta de correo electrónico de la Concejalía de Igualdad, para consultas, información y sugerencias.	8.1.1. Fecha de inicio de la cuenta de correo electrónico.	Igualdad e Infancia, Modernización, Gabinete de Alcaldía.
		8.1.2. Contar con un gestor de contenidos de la Concejalía de Igualdad en el portal de la página web del Ayuntamiento de Alfafar que sea adaptable a las herramientas web 2.0"	8.1.2. Fecha de la puesta en funcionamiento.	Igualdad e Infancia, Modernización, Gabinete de Alcaldía.
	8.2. Formar a las mujeres en la importancia y utilización de las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación e implicar a las y los jóvenes del municipio en la transmisión de conocimientos sobre las	8.2.1. Ofrecer charlas sobre la importancia de las NTIC como facilitadoras de información y de comunicación.	8.2.1. Número de charlas y de asistentes.	Igualdad e Infancia, Modernización, Educación.
		8.2.2. Ofrecer cursos/talleres de informática adaptados para varios niveles, en general y, específicamente, formar en la	8.2.2. Número de cursos/talleres	Igualdad e Infancia, Ciudadanía, Modernización.



Objetivo General	Objetivos específicos	Acciones	Indicadores para la evaluación.	Concejalías implicadas
8. Fomentar y favorecer el conocimiento y el acceso de las mujeres a las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación.	nuevas tecnologías, como docentes para las mujeres.	utilización de la carpeta ciudadana e-Alfafar.	impartidos y de asistentes.	
		8.2.3. Realizar talleres prácticos para mujeres sobre la utilización de las NTIC, incluyendo la utilización del teléfono móvil.	8.2.3. Número de talleres impartidos y de asistentes a los mismos.	Igualdad e Infancia, Modernización.
		8.2.4. Aprovechar el potencial de las y los jóvenes del municipio, respecto a sus conocimientos sobre las NTIC para que impartan algunos de los cursos y talleres dirigidos a mujeres.	8.2.4. Número de talleres y cursos impartidos por las y los jóvenes.	Igualdad e Infancia, Juventud.
	8.3. Favorecer el acceso a las mujeres a las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación.	8.3.1. Dotar a las sedes de las asociaciones de mujeres de los recursos informáticos necesarios.	8.3.1. Número de asociaciones con dotación informática.	Igualdad e Infancia, Gabinete de Alcaldía, Economía Financiera y Hacienda, Modernización.
	8.3.2. Crear un espacio accesible de encuentro para mujeres, <i>Espai d'Igualtat</i> , de carácter municipal y con acceso a las NTIC.	8.3.2. Fecha de creación del espacio.	Igualdad e Infancia, Servicios Internos.	
8.4. Fomentar la creación de medios de comunicación realizadas por mujeres del	8.4.1. Creación de una publicación de carácter periódico, gestionada por mujeres.	8.4.1. Fecha de creación y de números		Igualdad e Infancia, Gabinete de Alcaldía.
	8.4.2. Creación de una			



Objetivo General	Objetivos específicos	Acciones	Indicadores para la evaluación.	Concejalías implicadas
	municipio, con información sobre diversos ámbitos de interés para éstas y en las que tengan cabida diferentes aportaciones.	emisora de radio, gestionada por mujeres.	impresos. 8.4.2. Fecha de creación de la emisora.	Igualdad e Infancia, Gabinete de Alcaldía.

Bibliografía consultada:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección integral contra la Violencia de Género.
- Otros planes de igualdad municipales.
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- Temario del Máster Oficial en Género y Políticas de Igualdad de la Universitat de València.
- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011).
- Informe de la implementación de las 54 medidas para favorecer la Igualdad entre Mujeres y Hombres Aprobadas por Consejo de Ministros el 4 de Marzo de 2005 y publicado mediante la orden de pre 525/2005, de 7 de marzo (BOE Nº 57 del 8 de marzo de 2005).