
I PLAN MUNICIPAL DE
IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES DE
SANT JOAN D'ALACANT
2011 - 2013

**DOCUMENTO 1:
FUNDAMENTACIÓN
DEL PLAN DE
IGUALDAD**

**Regidoria d'Igualtat
Ajuntament de
Sant Joan d'Alacant**



CALENDARIZACIÓN.

El presente documento ha sido desarrollado siguiendo los contenidos de cuatro fases diferenciadas:

a. **COMPROMISO INSTITUCIONAL**

ELABORACIÓN DE UN PRIMER DOCUMENTO CON FORMA DE *CARTA ABIERTA A LA CIUDADANÍA* Y DE UN SEGUNDO DOCUMENTO DIRIGIDO A LOS DIFERENTES ESTAMENTOS MUNICIPALES ANUNCIÁNDOLES Y SOLICITANDO SU COLABORACIÓN

b. **DIAGNOSIS DEL MUNICIPIO**

SOLICITUD, RECOPIACIÓN Y ESTUDIO DE LOS DIFERENTES DOCUMENTOS RELACIONADOS CON EL OBJETO DEL PLAN.

ESTABLECIMIENTO DE LOS EJES ESTRATÉGICOS DEL PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL

c. **ESTABLECIMIENTO DE ESTRATEGIAS, OBJETIVOS Y ACCIONES.**

PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS EJES DE ACTUACIÓN DEL PLAN, SE IMPLEMENTAN UNA SERIE DE OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS, ACCIONES Y MEDIDAS PARA SU CONSECUCCIÓN, CRITERIOS DE SEGUIMIENTO Y PUESTA EN MARCHA

d. **EVALUACIÓN CONTINUA DEL PLAN DE IGUALDAD**

COMPROBACIÓN DE LOS NIVELES DE EFICACIA TANTO DE ESTRATEGIAS COMO DE MEDIDAS Y ACCIONES Y MEJORA DEL PROCESO DE TOMA DE DECISIONES. *FEEDBACK*. RECOGIDA, MEDICIÓN E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS. INCORPORACIÓN DE CONCLUSIONES Y DATOS DE FORMA CUANTITATIVA Y CUALITATIVA AL PROCESO.

El Plan de Igualdad se ha desarrollado siguiendo la siguiente calendarización:

- **Del 04 de mayo al 10 de mayo:** se procedió a la elección de la metodología de trabajo, al diseño de fases y a la elaboración del *Compromiso Institucional*. Se procedió igualmente al diseño de la imagen del *Plan de Igualdad* y de la elaboración de la página Web y su vinculación con el *Buzón de la Ciudadanía*. Se ejecutó la primera fase del Plan de Igualdad.
- **Del 11 de mayo al 31 de agosto:** se desarrolló la fase de Diagnóstico del municipio, donde se realizó un complejo trabajo de búsqueda y localización de fuentes de información válidas y se recibió, tras la solicitud de este equipo, la información proveniente de las diferentes instituciones, áreas, servicios y fuentes, así como de las trabajadoras y trabajadores del área de Juventud, Servicios Sociales, Tercera Edad e Igualdad, que han realizado aportaciones técnicas y específicas al *Plan de Igualdad*.
- **Del 01 de septiembre al 31 de octubre:** Se diseñaron y redactaron las diferentes estrategias, objetivos y acciones por área de acción: entre la segunda semana de septiembre y la última de octubre, se entregaron fichas de trabajo por objetivos y acciones de cada una de las 8 áreas al equipo de las concejalías citadas y se abrió mediante el *Buzón Ciudadano* a la participación ciudadana del municipio.
- **Del 01 de noviembre al 31 de diciembre:** Finalización de la redacción del *Plan de Igualdad*, procediendo a la entrega del documento a la Concejala del Área para que este siga el trámite pertinente.

ÁREAS QUE ABORDA EL I PLAN DE IGUALDAD

SENSIBILIZACIÓN.

Las propuestas y contenido de este área tienen por objeto conseguir incidir de manera positiva en un **cambio de la mentalidad** colectiva e individual de la ciudadanía, posibilitando con idéntico criterio que en lo sucesivo inspirará las demás áreas de actuación (*Transversalidad o Mainstreaming de género, Derechos de Ciudadanía y Empoderamiento*), un **cambio cultural y de modelos** a reproducir que dé al traste con creencias y estereotipos sexistas y machistas, mediante un conjunto de acciones debidamente programadas y coordinadas que difundan ese conjunto de valores y buenas prácticas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Así, con los objetivos, medidas y acciones recogidas en esta área de actuación se pretende iniciar un **proceso**, constituir un hito a partir del cual desarrollar todo el documento que ha de ser un instrumento vivo, ágil y versátil del cambio que proponemos, poniendo en valor ante la propia administración y ante la ciudadanía a la que en definitiva va dirigido, la importancia que tiene trabajar los valores de igualdad.

Esta superación de modelos, roles y estereotipos se fundamenta en las necesidades que nuestra sociedad municipal requiere y requerirá ante los cambios políticos y normativos que se han producido en los últimos años y los que se seguirán sucediendo - deseable y previsiblemente - en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, pero además, por los cambios que se han

sucedido y superpuesto en los roles femeninos y en el estatus que las mujeres tienen en este momento en nuestra sociedad.

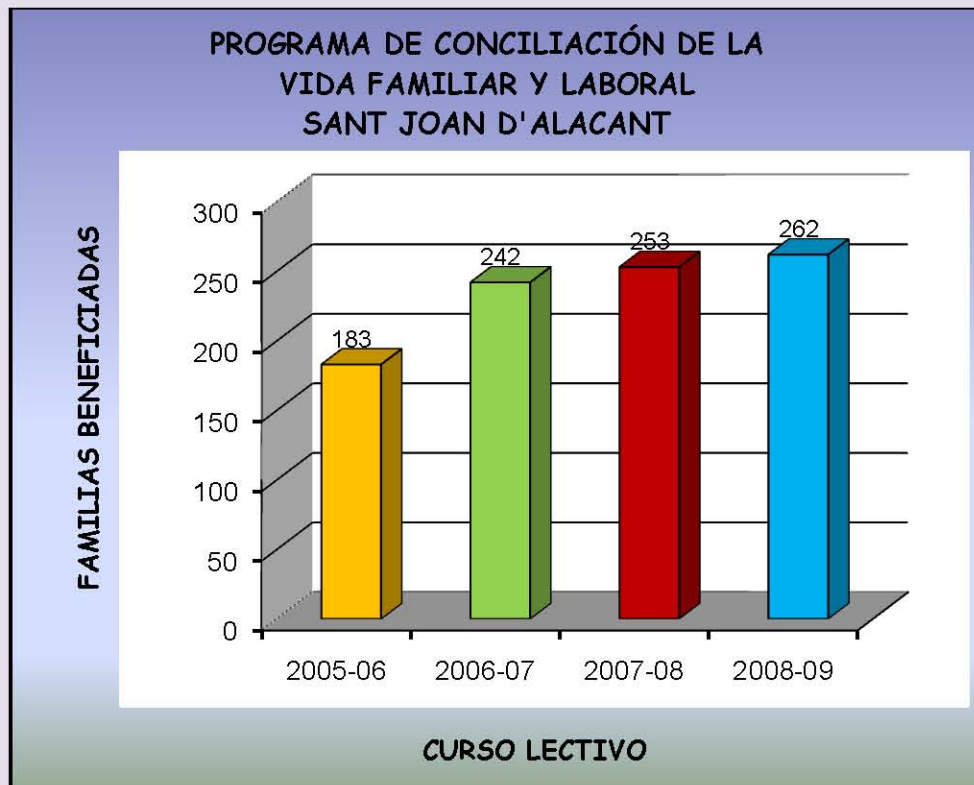
Pretendemos en definitiva que las políticas de igualdad se instauren de forma sólida en las estructuras municipales y se consoliden como una base de cambio cultural profundo.

No podemos concluir si al final de la vigencia del *Plan*, esta intervención de política pública conseguirá llevarnos al cambio cultural que deseamos y llegar a afectar a la vez, al íntimo reducto de la vida familiar y a la colectiva. Pero lo que si podemos asegurar con convencimiento es que sin el constante esfuerzo por mejorar la vida de las ciudadanas y ciudadanos de Sant Joan, como es la obligación de las administraciones públicas democráticas, mediante instrumentos tan trascendentes como el *Plan de Igualdad*, no solo no estaríamos cumpliendo con nuestro cometido constitucional, sino que cada día estaríamos yendo hacia una realidad más injusta y más desigual de la que hoy en día podemos apreciar.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL Y POLÍTICA DEL TIEMPO.

Las administraciones públicas tienen en nuestro modelo de *Estado del Bienestar* y como función básica, corregir y compensar las desviaciones que el mundo del trabajo y la economía provocan en los derechos y en el acceso a los recursos de la ciudadanía, en especial en lo relativo al acceso al uso del tiempo y en general, a todo el paquete de coberturas sociales.

El desarrollo urbano y por tanto el desarrollo de los derechos de ciudadanía, tienen en este momento dos normas básicas reguladoras en nuestro municipio: por un lado el *Plan General* reglamenta y establece los usos y las reservas del *recurso suelo*, los trazados y la planificación futura del municipio, con lo que supone y afecta al futuro desarrollo humano del municipio y a sus necesidades de coberturas sociales; de otra parte, el *Plan de Igualdad* que establece criterios y ejes de actuación para regular, entre muchos otros, el *recurso tiempo* con criterios de equidad e igualdad entre sexos, así como estableciendo la necesidad de armonizar el desarrollo del municipio a todos los niveles, con unas **políticas del tiempo municipales** que posibiliten entre otras estrategias, la conciliación de la vida familiar y laboral de nuestra ciudadanía, pero no entendiendo las medidas de conciliación únicamente como un instrumento regulador en el ámbito laboral, ni mucho menos como una medida dirigida exclusivamente a la mujer. El *programa de Conciliación de la vida familiar y laboral* que se viene desarrollando en el municipio desde el curso 1999 es un ejemplo longevo de implementación de estas políticas.



Fuente: Concejalías de Servicios Sociales y de Educación. Elaboración propia.

Las personas y sus necesidades deben estar en el centro de toda política municipal, de todas las planificaciones técnicas y de todo proceso de decisión político. Este proceso de decisión posibilitará el planteamiento y el desarrollo de nuevas unidades familiares, fundamentadas en las medidas correctoras que se plantean en el presente documento, que abordan las relaciones de género no equitativas y donde las responsabilidades domésticas y familiares se muestran como una de las principales barreras de acceso al mercado laboral por parte de las mujeres, al tiempo que uno de los claros frenos a los índices de natalidad.

Los diseños urbanos y las políticas laborales inmersas en ellas han de adecuarse por tanto al uso del tiempo de las personas que desarrollan su actividad en las mismas desde una perspectiva global, razón que justifica sobradamente que se facilite desde la administración local más y mejores servicios a mujeres y hombres, haciendo pedagogía entre nuestro tejido empresarial y administrativo de las nuevas formas de organizar el trabajo y la gestión de los recursos humanos, siempre con una orientación hacia el apoyo a nuestras familias, a nuestros menores y a nuestras personas dependientes.

Hay que comenzar a pensar y a desarrollar políticas del tiempo locales que tengan presente armonizar el futuro desarrollo del municipio, consecuente evolución de nuestra sociedad, junto al ordenamiento y desarrollo que prevé el Plan General, con las necesidades y querencias de la población, mediante políticas imbuidas de los valores de igualdad y equidad.

Diseñar que modelo de ciudad tendremos, apostando por el **fortalecimiento del barrio** como unidad básica en la que mujeres y hombres desarrollen su actividad diaria, usando su tiempo para cubrir sus responsabilidades familiares, de ocio y de progreso personal.

Definir qué acciones emprenderemos, cuales son los elementos a tener en cuenta en virtud de la idiosincrasia de nuestro municipio para que este desarrollo, visto con perspectiva de género, posibilite conjugar la creciente incorporación de la mujer a la actividad laboral remunerada y a la cada vez mayor incorporación del hombre a las tareas de cuidado y mantenimiento del hogar y la familia.

CULTURA, EDUCACIÓN, OCIO Y DEPORTE. PUBLICIDAD Y MEDIOS COMUNICACIÓN.

Si existe una idea de progreso universalmente valida, esta debería pasar por la necesidad de igualdad entre mujeres y hombres y pese a ello, históricamente la mujer ha estado apartada, relegada a un segundo plano y sin posibilidades de participar en los círculos de toma de decisión o en aquellos donde se daba forma al conocimiento, al saber y a la técnica, por “no ser ese su sitio”, por estar dedicándose a las tareas de cuidadora o por una combinación letal de todas las anteriores que incluía su insuficiencia económica independiente del hombre, fuese este padre, marido o estado.

Esteretipos y roles culturales asumidos y reproducidos a modo de *cartilla escolar* con la que se ha educado a demasiadas generaciones y que han consolidado la situación de marginación e instrumentalización de la mujer, limitando su acceso a la formación reglada y al ejercicio profesional en igualdad de posibilidades con sus iguales varones: relegada de la cultura, de la educación, del deporte y utilizada como elemento decorativo o reclamo para el comercio y las técnicas de comunicación y publicidad.

El presente *Plan de Igualdad* orienta sus esfuerzos en este área en modificar hacia posiciones igualitarias y equitativas, el planteamiento ideológico, machista, patriarcal y autoritario, con el que se forma la idea de *Género*¹, arbitrario, mutable, afín al ejercicio del poder y del control, respetando la escasa distancia del 3% de lo biológico del Sexo que nos hace hermosamente diferentes y singulares.

Igualmente la tradicional subordinación de la mujer al hombre por razones económicas y su tradicional vinculación exclusiva o mayoritaria al cuidado del hogar y la familia, ha condicionado su actitud ante el ocio y dificultado en mayor medida que a los hombres, el acceso igualitario al mismo: mientras una mujer dedica una media de 4’6 horas diarias al cuidado del hogar y los hijos, los hombres dedican 1’2 a las mismas tareas², lo cual marca una diferencia más que notable entre los que deberían ser iguales. Posibilitar políticas del tiempo municipales, mecanismos de conciliación de la vida laboral y familiar, así como formar a la ciudadanía en valores de corresponsabilidad familiar, son objetivos que nos marcamos desde el ámbito municipal.

¹ El *género* es una categoría conceptual que explica cómo hemos basado la construcción de nuestra sociedad y nuestra cultura en la transformación de las diferencias biológicas en desigualdades de carácter social, político, cultural y económico. El concepto de género establece y compartimenta lo que cada sociedad atribuye a cada uno de los sexos, por lo que tiene un ámbito geográfico que lo hace diferente de un lugar a otro, al igual que un ámbito temporal, con carácter evolutivo, por lo que no responde al mismo concepto en 1960 que a día de hoy.

² Media ponderada de los datos en la Europa de los 15. OCDE. Resumen Estadístico.2007.

Hacer especial hincapié en el hecho de que no es posible una real y efectiva conciliación de la vida familiar y laboral, si no atendemos a las necesidades de cuidado que requieren los menores y en especial los que se encuentran comprendidos en edades muy tempranas. Así se hace absolutamente imprescindible la creación de escuelas infantiles para menores de 0 a 3 años, como propuesta fundamental dentro de este área.

FORMACIÓN REGLADA.

Sin lugar a dudas el papel que juega el aula en la formación del individuo y en los valores que el menor asume es importantísimo y a falta de datos concretos sobre la realidad de la educación primaria y secundaria en el municipio, poner en valor el trabajo que se viene realizando junto a las *Direcciones* de los centros públicos y concertados del municipio de primaria y secundaria y las *AMPAS*, en colaboración siempre con la Concejalía de Igualdad, en materia de coeducación y prevención de la violencia de género, así como en cuantos actos se celebran los días 8 de marzo y 25 de abril, donde los cuatro centros de primaria se vuelcan.

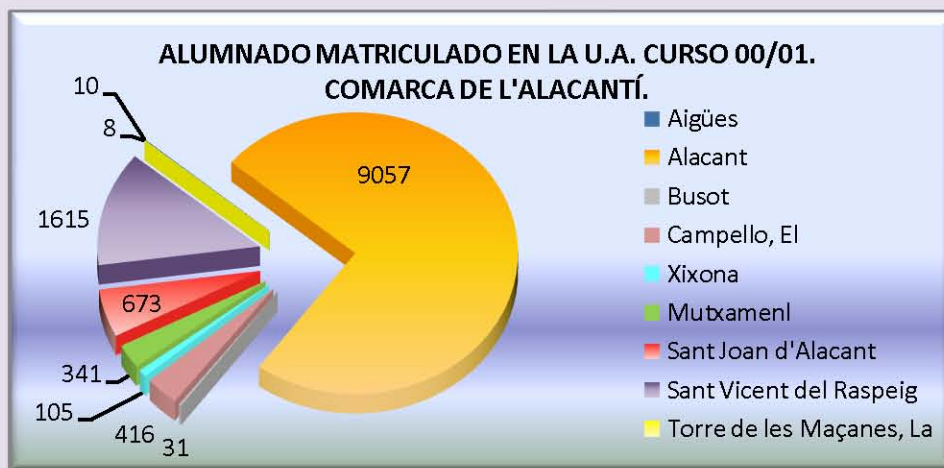
Vital, se deduce, profundizar en la calidad y el alcance de los datos y el análisis que sobre la realidad educativa del municipio se da y que indudablemente el *Plan de Igualdad* tiene como objetivo a lo largo de toda su vigencia.

Sant Joan d'Alacant, como ciudad interuniversitaria, con uno de los *campus* (el de la Salud) de la *Universitat Miguel Hernández* en su término municipal y en el ámbito de cercanía e influencia de la *Universitat d'Alacant*, tiene una situación privilegiada para emprender proyectos de colaboración con sendas instituciones con carácter de excelencia, desarrollando entre otros, estudios y proyectos sobre prevención de violencia de género, equidad educativa, formación y asesoramiento y todo cuanto el ámbito académico y municipal, funcionado en sinergia, puede aportar al estudio y análisis de la realidad de la mujer y el hombre conviviendo en igualdad.

Es de interés la cifra publicada en el curso 00/01 por la *U.A. [desde el Servicio de Alumnado]*, donde Sant Joan d'Alacant aportaba aproximadamente un 2'5% al total de matrícula de ese curso y del cual inferimos que un total de 370 mujeres y 303 hombres se matricularon ese año en estudios de primer, segundo y solo segundo ciclo, dato coincidente con la realidad de matrícula de otros años y la evolución positiva de la incorporación de la mujer a la universidad.

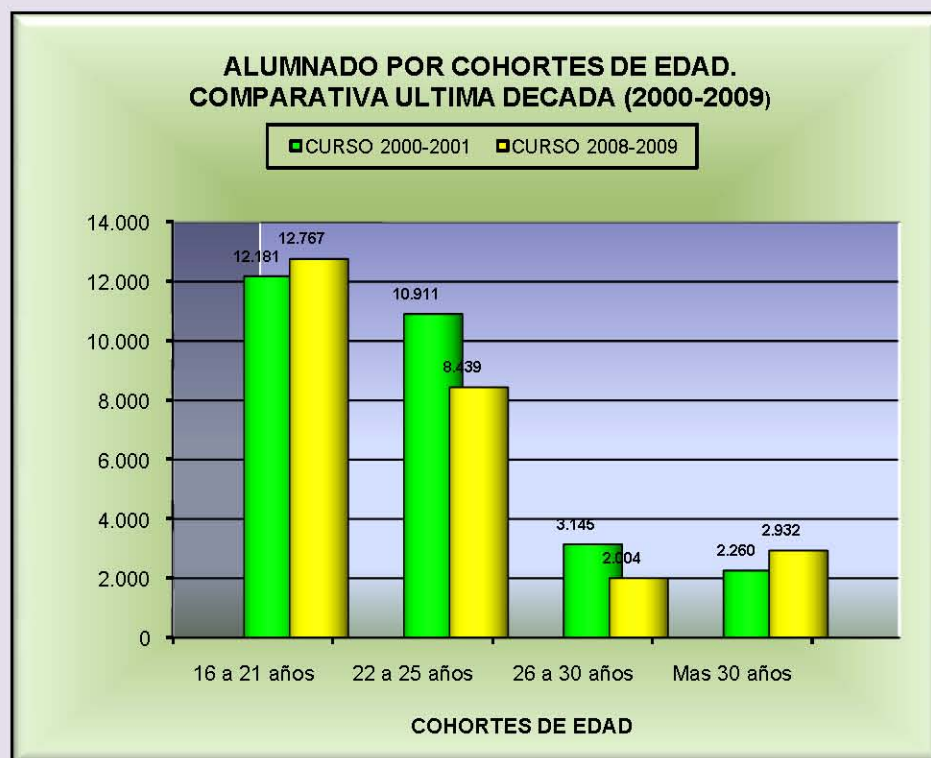
Por otro lado los sesgos en matriculación de mujeres por área nos indican que las mujeres de Sant Joan d'Alacant tampoco ocupan áreas de conocimiento como son las Ingenierías, concentrando su matrícula en las áreas de Ciencias Sociales y Jurídicas, Ciencias de la Educación y Humanidades, pese a que entre los años 2000 y 2009 se ha detectado un ligero aumento de la mujer en ramas de enseñanza tales como Ciencias y Tecnología, pero sigue abandonando su formación

universitaria, llegado el paso al *tercer ciclo* que continúa siendo ámbito mayoritario de los universitarios.

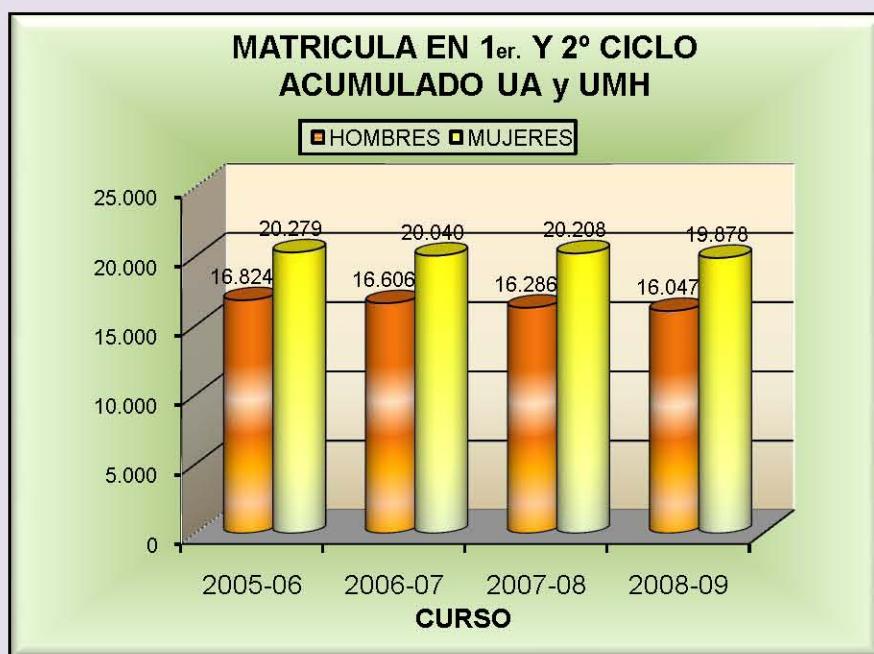


Fuente: *La universidad en cifras*, Alumnado 00/01, Unidad Técnica de Calidad, SIUA.

Como se puede apreciar en el gráfico inferior, la mujer entre los 22 y los 30 años por razones relacionadas con el establecimiento y cuidado de la familia, muestra una menor ratio de matriculación en estudios universitarios lo que revierte, a causa entre otros de la insuficiente asunción de los valores de corresponsabilidad familiar entre hombres y mujeres en estas *familias jóvenes* que se establecen, en una menor posibilidad de desarrollo profesional y personal de estas mujeres que nuevamente deben optar entre formarse o formar una familia.



Fuente: Servicio de Planificación y Estudios y la Unidad Técnica de Calidad de la U.A. Elaboración propia.



Fuente: MEC. Elaboración propia.

OCIO Y DEPORTE.

El papel de la mujer en el deporte ha evolucionado, al igual que en tantas otras áreas, de forma positiva gracias a los cambios teóricos, normativos y culturales de los que nuestra sociedad actual disfruta en los últimos tiempos. Esto ha generado una aparente imagen de paridad en el papel que en el ámbito deportivo juegan mujeres y hombres, pero a la luz de los últimos datos, esto queda aún muy alejado de estar sucediendo.

Es vital para el desarrollo humano de nuestras sociedades que el deporte asista a una transformación profunda donde se abandonen los estereotipos que nos hacen creer que el hombre está más cualificado que la mujer para el desarrollo de la actividad física o que esta, forma parte de la “programación biológica” del hombre y no de la mujer. En las antípodas de estos prejuicios hay que comenzar a entender el deporte como un derecho más de la ciudadanía, facilitando su ejercicio sin discriminación de sexo.

Es importantísimo el papel del deporte como elemento transmisor de valores que deberían ser de respeto a las diferencias que entre unos y otras existen pero posibilitando una actividad física y deportiva cada vez más equitativa para ambos sexos, sin olvidar el factor mediático que el deporte posee, con gran capacidad para transmitir y formar en valores, razón por la cual desde todas las administraciones (en este caso nuestro *Consistorio Municipal* y nuestro *Patronato de Deportes*) y desde las diferentes federaciones y clubes, se debe apoyar una participación igualitaria de mujeres y hombres en la competición de base y en la alta competición, mediante la eliminación de estereotipos sexistas, de igual manera que en las campañas publicitarias, de imagen y comunicación se debe mostrar la imagen de la mujer alejada de los estereotipos de género machistas, mostrando a la sociedad el modelo de esfuerzo, tesón, superación y éxito que las deportistas representan.

Debemos velar para que la publicidad que circula y se emplea en nuestro municipio sea una publicidad lícita y no sexista³ que no conculque el principio de igualdad entre mujeres y hombres, que no sea ofensiva, ni *atente de forma alguna la dignidad de la personas o vulnere los valores y derechos reconocidos en la Constitución*⁴.

La transmisión de estereotipos (como el del *ama de casa*) o la exclusión de determinados ámbitos (los coches, los deportes, las finanzas,...) que llevan a una subordinación de la mujer al hombre económica, social, familiar y laboralmente, es un claro ejemplo de que la publicidad y los medios de comunicación de masas son instrumentos del proceso de socialización que reproducen el sexismo social frecuentemente, pero que a través de idénticos mecanismos, poseen una gran capacidad para provocar eficazmente cambios que nos permitan conseguir una sociedad más justa e igualitaria.

A día de hoy se sigue potenciando la desigualdad entre mujeres y hombres y el patriarcado social en forma de micro machismos a través de la publicidad y los *mass media* que con la argumentación de que solo son reflejo de la sociedad a la cual estamos expuestos, continúan en demasiados casos, siendo transmisores de esos estereotipos machistas, convirtiendo a la mujer en objeto sexual y de intercambio, incluyendo elementos potencialmente generadores de violencia o justificadores de la misma, convirtiendo el sexo y el cuerpo de la mujer en reclamo comercial y mercantil, potenciando los desastrosos valores de una *belleza* estandarizada, vacua y artificial como factor de éxito, junto a la *juventud* y la *delgadez*, todo con un lenguaje en la mayoría de los casos, sexista.

Este es el tipo de publicidad que el Consistorio Municipal se compromete a combatir, mediante recomendaciones a usuarios contratantes, agencias de publicidad y al colectivo profesional del municipio o que desarrollen su trabajo en él, mediante la no contratación con agencias que no incorporen en su publicidad los principios del *Decálogo para una publicidad no sexista*⁵, ni con medios de comunicación que transmitan este tipo de valores y actitudes discriminatorias, así como suministrando formación específica al personal de la plantilla municipal encargado de las tareas de prensa y publicidad.

³ Entendemos por *publicidad sexista* a aquella que atenta contra la dignidad de las personas o vulnera sus derechos, especialmente la que presenta una imagen que pueda considerarse vejatoria para la mujer.

⁴ Ley 34/1988, de 11 de diciembre, General de Publicidad, [BOE núm. 274 de 15/11/1988], en su art. 3, al definir "Publicidad lícita".

⁵ Decálogo propuesto por el Observatorio Andaluz para una Publicidad No Sexista. Instituto Andaluz de la mujer. Consejería para la Igualdad y el Bienestar Social.

5.B.1 SERVICIOS SOCIALES, INMIGRACIÓN Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER.

SERVICIOS SOCIALES

Durante la década de los 80, los Servicios Sociales estuvieron inspirados por políticas y corrientes paternalistas de carácter asistencialista casi exclusivamente, con formas por tanto más próximas al modelo de Beneficencia que al de Servicios Sociales de los años 90 que si consideraba a la ciudadanía como auténtica receptora de derechos. Esta evolución llevó al planteamiento de acciones de carácter positivo en materia de igualdad.

Este modelo da paso, en este principio de siglo, a un modelo de Servicios Sociales que pretende no ser solo, en materia de igualdad entre mujeres y hombres, un ejecutor de una suma de acciones de discriminación positiva para la mujer (como evolución última de aquel proceso de *visibilización* de la mujer iniciado por el movimiento feminista en la década de los 70 del siglo pasado), sino que cambia para convertirse en *agente de cambio e igualdad* introduciendo la perspectiva de género en el ámbito público y privado. Servicios Sociales desde los que se preste un servicio a la mujer como parte de una colectividad de iguales, en un contexto de dificultad, recorte o limitación de sus derechos de ciudadanía, en el que todas y todos somos afectados y tenemos capacidad de acción y por tanto responsabilidad en el cambio.

Desde los Servicios Sociales municipales de Sant Joan d'Alacant (Bienestar Social, Igualdad y Tercera Edad) se desarrollan programas y servicios específicos en desarrollo de políticas públicas sociales de ámbito estatal, autonómico y local, destinadas no solo a paliar y prevenir conductas y situaciones discriminatorias o limitadoras de derechos (no solo de forma exclusiva sobre la mujer) del conjunto de la población en virtud de sus características y situación específicas, sino a facilitar el acceso a esos derechos y recursos desde una auténtica perspectiva de cambio cultural y de modelo social.

Estos Servicios Sociales están en constante evolución y mejora, en un intento de adaptarse a los cambios de las necesidades de la ciudadanía en cada momento, a los cambios normativos y a la evolución de los modelos de servicios sociales como así queda patente, por citar algunos ejemplos, en programas y servicios como el *Servicio de Atención Integral a la familia e Infancia [SEAFI]*, el *Servicio de Asesoría Jurídica destinado a Mujeres Víctimas de Violencia de Género*, el soporte y la colaboración con el movimiento asociativo y el apoyo decidido al cambio cultural del municipio que supone el presente *Plan de Igualdad*.

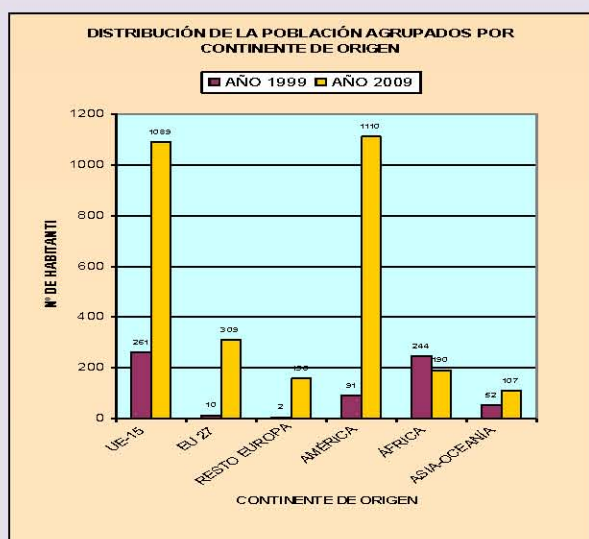
La población inmigrante residente en el municipio asciende a un total de 2.961 hbt., con una cifra de mujeres superior en 97 a la de hombres.

La evolución en la última década ha supuesto un cambio de tendencia notable ya que en 1999 los hombres superaban a las mujeres en un total de 24 residentes, mientras que en el 2009 son las mujeres, en un total de 73, las que superan a los hombres.

EVOLUCIÓN POBLACIÓN FORÁNEA POR SEXO - AÑO 2009			
AÑO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
1999	342	318	660
2009	1444	1517	2961
Incremento	1102	1199	2301

Fuente Oficina Municipal de Estadística. Elaboración propia.

Atendiendo al origen de los inmigrantes asentados en el municipio, la evolución de la tendencia en la última década, se corresponde con los colectivos pertenecientes a América (Ecuador, Paraguay, Bolivia,...) y a la Unión Europea de los 15 (Italia, Francia, Reino Unido,...), siendo notable el retroceso en el colectivo marroquí, que aunque de los más numerosos del municipio ha reducido su presencia en un 137,14 %, previsiblemente por la crisis en la construcción



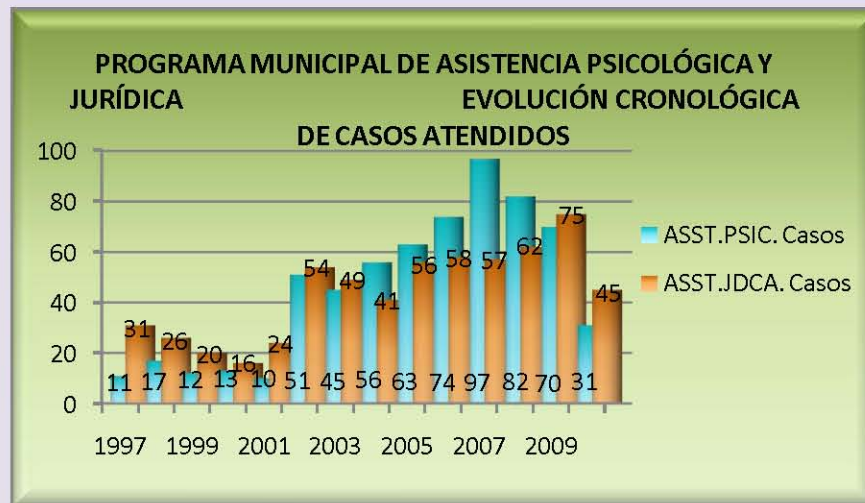
Fuente Oficina Municipal de Estadística. Elaboración propia.

y el colectivo iraquí, que ha visto reducida su presencia en casi un 1000 %, por un previsible retorno a Iraq, al finalizar la fase más activa de la guerra.

Por número de residentes, las nacionalidades con mayor presencia son Italia [305], Argentina [271], Francia [270], Colombia [187], Ecuador [182], Reino Unido [165], Marruecos [140], Rumanía [137], Alemania [118] y Paraguay [100].

PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

Nos referimos a *Violencia de Género* al hablar de todo acto de violencia que se ejerce contra la mujer por el simple hecho de ser mujer y que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual, económico o psicológico, incluidas amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o privada.⁶



Fuente: Memorias Concejalía Bienestar Social 97 a 09. Memorias Concejalía Igualdad 99 a 09. Programa municipal prevención violencia de género. SEAFI. Elaboración propia. [Se incluyen los datos de ambos programas correspondientes al 2010, a fecha 29/octubre].

Forma parte de la obligación de todos los poderes públicos, a través de sus administraciones, de las cuales la local es la más próxima a las necesidades y problemas de la ciudadanía, combatir y prevenir con cuantas medidas sean necesarias, la lacra que supone para nuestras sociedades democráticas, la violencia de género y la violencia en contra las mujeres, los menores y cuantos se ven inmersos en esta red de violencia, al tratarse de un auténtico atentado contra los derechos humanos, que requiere la puesta en marcha de tantos mecanismos preventivos y de atención integral como seamos capaces, ya que como afirma Marcela Lagarde, *cada mujer tiene el derecho autoproclamado a tener derechos, recursos y condiciones para desarrollarse y vivir en democracia. Cada mujer tiene derecho a vivir en libertad y a gozar de la vida.*

Finalizamos tristemente el año 2010 (dato a 29/12/2010) con un balance dentro del estado español de 71 mujeres asesinadas a manos de sus maridos o compañeros y corremos el riesgo de asumir ese grandísimo drama como un dato estadístico más de los que oímos o vemos a diario en radio, prensa y televisión. Evitar el adormecimiento de la sociedad y agitar conciencias es objeto de cuantas medidas preventivas se emprendan en este sentido.

⁶ Memoria de las Primeras Jornadas sobre Violencia de Género. 04 y 05 de mayo de 2001. Sant Joan d'Alacant



Fuente: Programa municipal prevención violencia de género. Datos a fecha 29/octubre/10. Elaboración propia.

PARTICIPACIÓN, ASOCIACIONISMO Y VOLUNTARIADO.

Dentro de las actuaciones de trabajo que se diseñaron con carácter previo al inicio de la redacción del *Plan de Igualdad*, se presentó una batería de encuestas elaboradas por la psicóloga del área de Igualdad, dirigidas al personal laboral y funcional del Ayuntamiento, a lo largo de todo el año 2009. De los resultados y la acogida de dichas encuestas, se obtuvieron los primeros datos que posibilitaron, entre otros, una adaptación de la metodología para la elaboración final del presente documento.

Lo ajustado del tiempo del que se ha dispuesto para esta primera redacción, nos ha hecho ser ágiles a la hora de posibilitar la *participación ciudadana* que entendemos como elemento fundamental en la confección del *Plan*, lo que nos condujo, gracias a ser uno de los pocos municipios de la *Comunitat* que cuenta con una herramienta de tan amplio alcance, puesta al servicio de la ciudadanía, como es el *Buzón Ciudadano* (denominación sobre la que se le sugirió a la *Conselleria* responsable un cambio de denominación por la de *Buzón de la Ciudadanía*), a emplearlo como cauce de dicha participación, dada su eficacia y buena acogida por parte de la vecindad del pueblo.

Igualmente nos hemos dirigido mediante correo postal y electrónico a *AMPAS*, Asociaciones, colectivos del municipio, a grupos políticos y organizaciones sindicales, así como a particulares con vinculación a las actividades organizadas por la *Concejalía de Participación Ciudadana* con la que hemos colaborado activamente durante la elaboración de este *Plan de Igualdad*.

No ocultaremos que algunas ausencias han sido clamorosas, pero han sido sobradamente compensadas con aportaciones de profundo calado técnico, de gran sensibilidad con el problema y muy imaginativas, puntos estos que han enriquecido incalculablemente el documento final y que agradecemos profundamente.

Se hace necesaria una experiencia de *voluntariado* en nuestro municipio con carácter de transversalidad desde su diseño, con orientación intergeneracional en sus componentes y en la población objeto a la que se dirigen sus acciones.

Una propuesta de voluntariado puesta al servicio de la *igualdad y la equidad de género*, que eduque en valores y que añadido al marcado valor social de la acción, se convierta en uno de los importantes elementos puesto a disposición de la implementación de muchas de las acciones contenidas en el presente *Plan de Igualdad*.

Un voluntariado social, por la Igualdad e intergeneracional que mejore nuestro tejido social, estableciendo canales de solidaridad e intercambio, que posibilite las acciones de ayuda a los demás, que desarrolle inquietudes personales en el seno de una organización municipal que mediante la formación de su voluntariado, consiga que estos a su vez, transmitan ese conjunto de valores a la ciudadanía.

ANEXOS

VOCABULARIO Y EXPRESIONES NO SEXISTAS. BREVE GLOSARIO DE TÉRMINOS.

VOCABULARIO NO SEXISTA

TÉRMINO EN MASCULINO	EXPRESIÓN IGUALITARIA SUGERIDA
Accionistas	Accionariado
Adultos	Personas adultas
Aficionados	La afición
Alcalde	Alcaldía
Alumnos	Alumnado
Amigos	Amistades
Ancianos	Las personas de edad avanzada
Antepasados	Ascendencia
Asesores	El equipo asesor
Autores	Autoría, quien firma
Candidatos	Candidatura
Comprometidos	Tienen un compromiso
Consultor	Consultaría
Consumidores	Consumo, quien consume
Ciudadanos	Ciudadanía
Clientes	La clientela, quienes compran
Competidores	Competencia, empresas competidoras
Delegado	Delegación

Destinatario	Destino, persona destinataria
Director	Dirección, equipo de dirección
Doctores	Personal médico
Dueño	Propiedad
Electores	Electorado
Empleados	Personal, plantilla, quienes trabajan
Empresarios	Empresariado
Españoles	La población española
Expertos	Gente experta
Famosos	Gente famosa
Funcionarios	Funcionariado, personal funcionario
El hombre	El ser humano, la humanidad
Interinos	Interinaje, personal interino
Invitados	Personas invitadas, asistencia
Jóvenes	Juventud
Jueces	Judicatura
Lectores	Público lector
Licenciados	Personas licenciadas
Miembros	Colectivo, equipo
Niños	Infancia, criaturas, menores
Políticos	Clase política
Ponentes	Ponencias
Presidente	Presidencia
Profesores	Profesorado, docencia
Redactores	Redacción
Socios	Agrupación
Técnicos	Personal, equipo, plantilla técnica
Trabajadores	Plantilla, personal, mundo laboral
Vecinos	El vecindario
Viajeros	Quienes viajan
Vocales	Vocalía
Voluntarios	Voluntariado, personal voluntario

EXPRESIONES NO SEXISTAS

<i>EXPRESIÓN COMÚN</i>	<i>EXPRESIÓN IGUALITARIA SUGERIDA</i>
Ama de casa	Tareas del hogar
Cada uno	Cada cual, cada quien
El hombre medio	Las personas corrientes
El hombre de la calle	Las personas en general
Firma del interesado	Firma de la persona interesada
La mente del hombre	La mente humana
Las mujeres de la limpieza, limpiadoras	El personal de limpieza
Los demás	El resto de la gente, otras personas
Los derechos del hombre	Los derechos humanos
Los derechos del niño	Los derechos de la infancia
Los que se...	Quienes se...

Los que piensan que...	Quienes piensa que...
Los valencianos	El pueblo valenciano
Nacido en....	Lugar de nacimiento...
Si alguno...	Si alguien...
Todos los que...	Todas las personas
Todos sabemos...	De sobra es sabido
Unos...	Unas personas...

GLOSARIO DE TÉRMINOS

- Acción positiva:** Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes (denominadas a veces "discriminación positiva"). *(100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres, Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales, 1998)*
- Androcentrismo:** Percepción subjetiva del mundo, en el que el hombre es la medida y el centro de todo, obviando la contribución de las mujeres a la sociedad.
- Acoso moral:** Maltrato o agresión verbal continuada, de una o varias personas hacia otra, con objeto de dañarla psicológicamente, llevándolo a cabo de una manera deliberadamente cruel.
- Acoso sexual:** Comportamiento de naturaleza sexual o de connotaciones sexistas, no deseado por la víctima, que afecta a la dignidad de mujeres y de hombres. Se incluye aquí, en el trabajo, el comportamiento de superiores y de colegas *(Resolución del Consejo de las Comunidades Europeas, de 29 de mayo de 1990, DO C 157, de 27.6.1990).*
- Análisis por género:** Estudio realizado con el fin de verificar las diferentes necesidades, acceso a recursos, poder de toma de decisión etc..., que existe entre mujeres y hombres debido a la asignación de roles tradicionales.
- Barreras invisibles:** Cualquier obstáculo que imposibilite a la mujer su participación de forma plena en la sociedad.
- Capacitación:** Proceso de acceso a los recursos y desarrollo de las capacidades personales para poder participar activamente y modelar la vida propia y la de la comunidad en términos económicos, sociales y políticos. *(100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres, Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales, 1998)*
- Coeducación:** Se viene definiendo como *"un proceso intencionado, y por tanto consciente, de intervención educativa que persigue el desarrollo integral de las personas independientemente del sexo al que pertenezcan, y por tanto evita coartar capacidades en base al género social al que cada individuo corresponda."*

La coeducación supone y requiere una intervención explícita e intencionada que debe desarrollarse desde la revisión de las pautas sexistas vigentes en la sociedad y, sobre todo en las instituciones vinculadas a la educación de los individuos, ya que desde ellas se transmiten y perpetúan los estereotipos de lo masculino y lo femenino. La coeducación conduce hacia situaciones de igualdad real de oportunidades académicas y profesionales, finalmente sociales, de manera que no se den situaciones de desventaja por motivos de sexo. (*Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género. Proyecto Equal "En clave de culturas". Elabora y Edita: Secretaría Técnica del Proyecto Equal . 2007*)

Datos desagregados por sexo: Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo, teniendo en cuenta lo específico del "*género*". (OIT Organización Internacional del Trabajo. Janina Fernández-Pacheco: *'Glosario de términos básicos para comprender y analizar el mercado de trabajo desde la perspectiva de la equidad de género'*)

Democracia paritaria: Se define como una propuesta de participación equilibrada entre mujeres y hombres en los procesos de decisión política. Los movimientos de mujeres a nivel europeo entienden la democracia paritaria más bien como un reclamo de vertebración social en un cuadro de responsabilidades compartidas tanto en el ámbito público como en el privado-doméstico.

El glosario europeo de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres la define como: "*un concepto de sociedad integrada a partes iguales por mujeres y por hombres, en la cual la representación equilibrada de ambos en las funciones decisorias de la política es condición previa al disfrute pleno y en pie de igualdad de la ciudadanía, y en la cual unas tasas de participación similares o equivalentes (entre el 40 y el 60%) de mujeres y hombres en el conjunto del proceso democrático en un principio de democracia*". (*Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género. Proyecto Equal "En clave de culturas". Elabora y Edita: Secretaría Técnica del Proyecto Equal. 2007*)

Directivas sobre la igualdad de trato: Directivas que amplían el alcance del principio de la igualdad de trato entre hombres y mujeres (que inicialmente, en el Tratado de Roma, sólo se refería a la remuneración). Este principio ha ido ampliándose al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo (Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, DO L 39 de 14.2.1976), a los regímenes legales de seguridad social (Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, DO L 6 de 10.1.1979), a los regímenes profesionales de seguridad social (Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, DO L 225 de 12.8.1986), a quienes ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas (Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, DO L 359 de 19.12.1986), a la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia (Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, DO L 348 de 28.11.1992) y al permiso parental (Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, DO L 145 de 19.6.1996). (*100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres, Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales, 1998*)

Discriminación: Se refiere a cualquier diferencia arbitraria, distinción, exclusión o preferencia por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular la igualdad de oportunidades y derechos de las personas para su completa integración y desarrollo en las esferas social, política, económica y cultural. (OIT Organización Internacional del Trabajo. Janina Fernández-Pacheco: *'Glosario de términos básicos para comprender y analizar el mercado de trabajo desde la perspectiva de la equidad de género'*)

Discriminación positiva: Situación en la que una ley, un reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutrales, tienen un impacto desproporcionadamente adverso sobre los miembros de uno u otro sexo, a menos que la diferencia de trato pueda justificarse por factores objetivos. (Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, DO L 39 de 14.2.1976).

Diversidad: Conjunto de valores, actitudes, perspectivas culturales, creencias, procedencias étnicas, orientación sexual, competencias, conocimiento y experiencias de vida, de las personas de un colectivo dado. (100 palabras para la igualdad. *Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres*, Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales, 1998)

División del trabajo (en función del género): La división del trabajo remunerado y no remunerado entre mujeres y hombres, tanto en la vida privada como en la pública, en función de los roles que tradicionalmente se les ha asignado. (100 palabras para la igualdad. *Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres*, Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales, 1998)

Doble jornada: La doble jornada consiste en hacer la jornada laboral, y una vez finalizada, dedicarse a las tareas del hogar o al trabajo familiar-doméstico.

Doble presencia: La doble presencia afecta a las mujeres cuando trabajan fuera del hogar, es decir que además de hacer un trabajo remunerado, continúan ocupándose de la mayor parte del trabajo doméstico, se traduce en desempeñar simultáneamente el rol de asalariada y el rol de ama de casa en un mismo espacio de tiempo y jornada.

Empoderamiento: [del inglés "empowerment"]. El empoderamiento es un concepto complejo, multidimensional y de múltiples niveles, que abarca diferentes aspectos, además es un concepto que está en desarrollo. En su sentido más general, el empoderamiento se define como un *proceso de cambio mediante el cual las mujeres aumentan su acceso a los mecanismos de poder en orden a actuar para mejorar su situación.*

El concepto de empoderamiento también es específico al contexto y a la población, es decir, no significa lo mismo para todas las personas y en todos los sitios. El debate sobre el concepto de poder viene siendo objeto de numerosos debates en las ciencias sociales. Algunas definiciones se centran, con distintos grados de sutileza, en la capacidad de que dispone una persona o grupo para lograr que otra persona o grupo haga algo en contra de su voluntad. Otras definiciones se centran en distintos tipos de poder: entre ellos se incluyen el "poder

de amenaza”, el “poder económico”, “el poder político”, el “poder integrador” o el “poder para crear relaciones como el amor, el respeto, la amistad o la legitimidad”, entre otros. (Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género. Proyecto Equal “En clave de culturas”. Elabora y Edita: Secretaría Técnica del Proyecto Equal. 2007)

Equidad entre mujeres y hombres: Imparcialidad en el trato a mujeres y hombres. Puede tratarse de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. *(100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres, Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales, 1998)*

Estereotipos: Son conjuntos de creencias o imágenes mentales muy simplificadas y con pocos detalles acerca de un grupo determinado de gente que son generalizados a la totalidad de los miembros del grupo. El término suele usarse en sentido peyorativo, puesto que se considera que los estereotipos son creencias ilógicas que sólo pueden ser desmontadas mediante la sensibilización, la reflexión y sobre todo la educación. *(Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género. Proyecto Equal “En clave de culturas”. Elabora y Edita: Secretaría Técnica del Proyecto Equal. 2007)*

Evaluación del impacto en función del género: Consiste en comparar y apreciar, en función de criterios pertinentes con respecto al género, la situación y la tendencia actual, con la evolución que cabría esperar como resultado de haber introducido la política propuesta. Es un proceso que determina la pertinencia, eficacia e impacto de las actividades, respecto a objetivos específicos.

Feminismo: Movimiento social y político que se inicia formalmente a finales del siglo XVIII – aunque sin adoptar todavía esta denominación_ y que supone la toma de conciencia de las mujeres como grupo o colectivo humano, de la opresión, dominación y explotación de que han sido objeto por parte del colectivo de varones en el seno del patriarcado bajo sus distintas fases históricas de modelo de producción, lo cual las mueve a la acción para la liberación de su sexo con todas las transformaciones de la sociedad que aquélla requiera. *(Diccionario ideológico feminista. Vol. I. Victoria Sau. Icaria Editorial. 2000)*

Género: Es una categoría conceptual que explica, a partir de la década de los 60 y proveniente del ámbito de la psicología, como hemos basado la construcción de nuestra sociedad y nuestra cultura en la transformación de las diferencias biológicas en desigualdades de carácter social, político, cultural y económico. El concepto de género establece y compartimenta lo que cada sociedad atribuye a cada uno de los sexos, por lo que tiene un ámbito geográfico que lo hace diferente de un lugar a otro al igual que un ámbito temporal con carácter evolutivo.

Igualdad de sexo/género: Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, de manera igualitaria. *(Glosario de*

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social. (*100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres*, Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales, 1998)

Invisibilidad social: Fenómeno por el cual las aportaciones de determinados grupos sociales como las mujeres (androcentrismo), las culturas no occidentales (etnocentrismo), las minorías sociales (racismo) o sexuales (homofobia) pasan completamente desapercibidas, dando la sensación de que nunca se han producido. (Educando en Igualdad 2010. Ministerio de sanidad y Política Social Secretaría de estado de Igualdad)

Integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas / transversalidad:

Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre mujeres y hombres, y recurrir a todas las políticas y medidas generales en el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen. (Comunicación de la Comisión COM (96) 67 final, de 21/02/96)

Machismo: Comportamiento de desvalorización hacia las mujeres. Responde a una forma particular de organizar las relaciones entre los géneros. Se caracteriza por el énfasis en la virilidad, la fuerza y el desinterés respecto a los asuntos domésticos por parte de los varones. La desigual distribución del ejercicio del poder sobre unos u otros conduce a la asimetría en la relación entre los dos. (*Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género. Proyecto Equal "En clave de culturas".* Elabora y Edita: Secretaría Técnica del Proyecto Equal. 2007)

Mainstreaming: Suele traducirse por *transversalidad*: la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los *actores* normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas. (*"Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming (EG-S-MS)"*, Consejo de Europa, Serie Documentos, número 28, 1998)

Participación equilibrada de mujeres y hombres: Reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre el 40 y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre mujeres y hombres. (Recomendación 96/694 del Consejo, 02/12/96 D.O n° L319)

Patriarcado: Literalmente significa "gobierno de los padres", pero las interpretaciones críticas desde el feminismo hacen referencia a un sistema u organización social de dominación masculina sobre las mujeres que ha ido adoptando distintas formas a lo largo de la historia. Se distingue entre patriarcados de coacción: los que estipulan por medio de leyes o normas usualmente sancionadoras con violencia, aquello que está permitido y prohibido a las mujeres, y los

patriarcados de consentimiento, que definen a los patriarcados occidentales contemporáneos que incitan a los roles sexuales a través de imágenes atractivas y poderosos mitos, transmitidos en gran parte por los medios de comunicación.

Perspectiva de género: *“La perspectiva de género supone considerar sistemáticamente las diferentes condiciones, situaciones y necesidades en las que viven mujeres y hombres, en todas las políticas y en los momentos de la intervención: diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación”.* (IV Conferencia Mundial de la Mujer, Beijing 95)

Permite analizar y comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres, así como sus semejanzas y diferencias. Analiza las posibilidades y oportunidades de ambos, sus expectativas, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros, así como los conflictos institucionales y cotidianos que deben enfrentar y las maneras en que lo hacen. (Agencia Española de Cooperación Internacional, 2007)

Planificación sensible al género: Enfoque activo de la planificación, en que se toman en consideración como variable o criterio clave, las diferencias entre mujeres y hombres, y que procura incorporar explícitamente lo relativo a las diferencias mujer-hombre en políticas y acciones. (*Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género. Proyecto Equal “En clave de culturas”.* Elabora y Edita: Secretaría Técnica del Proyecto Equal . 2007)

Rol de Género/roles Establecidos en Función de Sexo: Pautas de acción y comportamientos asignados a hombres y mujeres, respectivamente, e inculcadas y perpetuadas como parte del proceso cultural, social e histórico que asigna roles específicos a cada uno de los sexos. Estos roles al ser construidos cultural e históricamente, también pueden ser transformados y de hecho se han venido transformando en el tiempo. (OIT Organización Internacional del Trabajo. Janina Fernández-Pacheco: *‘Glosario de términos básicos para comprender y analizar el mercado de trabajo desde la perspectiva de la equidad de género’*)

Segregación: Concentración de mujeres y de hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical). (*100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres, Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales, 1998*)

Sexo: Conjunto de características biológicas que definen a los humanos en mujeres y hombres. Lo que *“nos viene dado”* por la biológica que tiene su expresión física en la vulva femenina y el pene masculino. Por lo demás, hombres y mujeres son biológicamente bastante parecidos.

Sistema de géneros: Conjunto de estructuras socioeconómicas y políticas que mantiene y perpetúa los roles tradicionales masculino y femenino, así como lo clásicamente atribuido a mujeres y a hombres. (*Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género. Proyecto Equal “En clave de culturas”.* Elabora y Edita: Secretaría Técnica del Proyecto Equal . 2007)

Tasa de participación: Es el indicador que se usa con más frecuencia para medir la participación en la "actividad económica", y se traduce en la

proporción de hombres y mujeres económicamente activos, es decir que están en edad de trabajar y están empleados o se encuentran buscando empleo. Para medir la actividad laboral sólo se considera que una persona trabaja si realiza una "actividad económica". El problema surge al intentar definir una actividad como económica, ya que tanto en la industria, en los servicios o en la agricultura, la mujer y el hombre tienen diferentes responsabilidades y actividades. Para la mayoría de las mujeres, la familia y el trabajo están permanentemente relacionados. Para la mayoría de los hombres, el trabajo significa un empleo que produce ingresos con un horario fijo y fuera de la casa. Según las normas internacionales de estadísticas, la actividad económica incluye todo trabajo que así se considera en el *Sistema de Cuentas Nacionales (SCN)* (Naciones Unidas, 1970). Sin embargo, las prácticas nacionales pueden diferir e incluir o excluir algunas actividades, como ocurre frecuentemente con un gran número de actividades que realizan preferentemente las mujeres como acarrear agua o cultivar alimentos para la familia. El trabajo no remunerado, principalmente constituido por el trabajo doméstico, es excluido de las mediciones de la actividad económica y de la producción, según las normas internacionales. (OIT Organización Internacional del Trabajo. Janina Fernández-Pacheco: *Glosario de términos básicos para comprender y analizar el mercado de trabajo desde la perspectiva de la equidad de género*)

Techo de cristal: Barrera invisible que resulta de un complejo entramado de estructuras en las organizaciones gestionadas por los hombres, que impide veladamente a las mujeres el acceso a puestos de responsabilidad. Hace referencia a las dificultades que a menudo encuentran las mujeres, por lo general en el mercado laboral, para desarrollar plenamente sus capacidades, dificultades vinculadas a estereotipos y prejuicios acerca de sus roles. Se refiere a las formas de discriminación indirecta que obstaculizan la promoción de las mujeres. (*Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género. Proyecto Equal "En clave de culturas".* Elabora y Edita: Secretaría Técnica del Proyecto Equal . 2007).

Trato preferente: Trato dado a una persona o grupo de personas, de modo que puedan alcanzar más beneficios, derechos, oportunidades, mejor acceso o situación que otra persona o grupo. Puede utilizarse de manera positiva, mediante una acción positiva destinada a eliminar una práctica discriminatoria previa, o negativa, si se pretende mantener diferencias o ventajas de una persona o conjunto de personas sobre otras. (*100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres, Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales, 1998*).

Transversalidad del principio de igualdad de trato: 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, Título I, Cap. II, Art. 15)

Violencia de género: Todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o fisiológico, incluso las amenazas, coacción o la privación arbitraria de libertad, tengan lugar en el vida pública o en la privada. Se trata de una vulneración de los derechos humanos fundamentales, que imposibilita el pleno desarrollo de las mujeres y de la democracia, y es una manifestación de las relaciones de poder históricamente desigual entre mujeres y hombres. (Conferencia Mundial de las Mujeres de Naciones Unidas (Pekín, 1995).

Violencia familiar/Violencia doméstica: Toda forma de violencia física o psicológica que pone en peligro la seguridad o bienestar de un miembro de la familia; recurso a la fuerza física, incluida violencia sexual, en la familia o en el hogar. En este concepto se incluyen el maltrato infantil, el incesto, el maltrato de mujeres y los abusos sexuales o de otro tipo contra cualquier persona hombre o mujer que conviva bajo el mismo techo. (OIT Organización Internacional del Trabajo. Janina Fernández-Pacheco: *'Glosario de términos básicos para comprender y analizar el mercado de trabajo desde la perspectiva de la equidad de género'*)

Violencia sexista: Todo tipo de violencia ejercida mediante el recurso o las amenazas de recurrir a las fuerza física o al chantaje emocional; se incluye la violación, el maltrato de mujeres, el acoso sexual, el incesto y la pederastia. (*100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres*, Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales, 1998)

Extracto del documento
***I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE SANT JOAN D'ALACANT
[2011 - 2013].***

Documento 1: FUNDAMENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

Equipo de redacción:

Técnico de Igualdad: ANTONI MANEL GINER I ESPINOSA.

Aux. Administrativa: CARMEN GIMÉNEZ CANDELA