



Identificador: 1vD0_Uepn_1A0B_bXhj_+80I_IMEV
Documento firmado electrónicamente. Comprobar en sede.alfas.es

Plan Municipal de Igualdad



Identificador: 1vD0 Ueprn IA0B bXhj +80I IMEv Rps=
Documento firmado electrónicamente. Comprobar en <https://ciudadano.lalfas.es>

Documento impulsado por:

Concejalía de Igualdad Ayuntamiento de L'Alfàs del Pi y la Comisión Local de Igualdad



Coordinado por:

OPORTUNITY CONSULTING



Tabla de contenido

PRESENTACIÓN	4
I MARCO CONCEPTUAL DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD.....	5
1.1. Evolución histórica.....	5
1.2. El papel de la administración pública local	5
1.3. Los Planes de Igualdad.....	7
II. MARCO NORMATIVO	8
2.1.Ámbito Internacional	8
2.2.Ámbito Comunitario.....	9
2.3.Ámbito Estatal	10
2.4.Ámbito Autonómico y Local.....	12
III. PROCESO DE ELABORACIÓN Y NATURALEZA	16
IV. I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES MUNICIPAL AYUNTAMIENTO DE L'ALFÀS DEL PI (I PMIO L'ALFÀS DEL PI 2018-2022)	18
Contenidos del Plan.....	18
a. Definición, objetivos y estructura.....	18
b. Ámbito de aplicación.....	19
c. Partes Suscriptoras	19
d. Vigencia	19
e. Medios y recursos para su puesta en marcha	19
f. E. Sistema de seguimiento y evaluación	20
g. Plan de comunicación	22
Plan de acción	23
V. Anexos	25



Identificador: 1vD0 Ueprn IA0B bXhj +80I IMEv Rps=
Documento firmado electrónicamente. Comprobar en <https://ciudadano.lafas.es>

"La igualdad entre mujeres y hombres es una cuestión de derechos humanos y constituye una condición para el logro de la justicia social, además de ser un requisito previo necesario y fundamental para la igualdad, el desarrollo y la paz."

Plataforma de Acción de Pekín,

IV Conferencia Mundial sobre la Mujer

PRESENTACIÓN

El I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del municipio de Alfaz del Pi 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.

Las funciones de desarrollo, seguimiento de su implantación y cumplimiento del Plan Municipal recaen en el Área de Igualdad del Ayuntamiento, más concretamente en la Concejalía de Igualdad dirigida por Genoveva Tent Musarella. 3ª Tenencia de Alcaldía

Este Plan Municipal de Igualdad aspira a convertirse en un instrumento que nos permita avanzar en el desarrollo de una sociedad y una cultura que integre y reconozca lo mejor de ambos géneros, impulsando nuevos modelos de convivencia y reconocimiento entre los sexos.



Identificador: 1vD0 Ueprn IA0B bXhj +80I IMEv Rps=
Documento firmado electrónicamente. Comprobar en <https://ciudadano.lalfas.es>

I MARCO CONCEPTUAL DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD.

1.1. Evolución histórica.

Las políticas públicas de igualdad de género surgen para dar respuesta a las demandas y necesidades de las mujeres y tienen como finalidad erradicar las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la vida social, política, económica y cultural.

Su incorporación en la agenda pública ha sido fundamental para llegar a la situación en la que nos encontramos hoy, gracias a las reivindicaciones feministas y al movimiento de mujeres que se ha dado a lo largo de nuestra historia; desde la “Vindicación de los Derechos de las Mujeres” de Mary Wollstonecraft, alegato contra la exclusión de las mujeres del ámbito de los derechos y bienes (1792), pasando por la “Declaración de Séneca Falls” donde se plasma las exigencias para alcanzar la ciudadanía civil para las mujeres y los principios que deben modificar las costumbres y la moral (1848), el sufragismo movimiento de agitación Internacional reivindicando el derecho al voto y los derechos educativos hasta el sistema de cuotas y la paridad por medio de la discriminación positiva reclamado en los años 80 y 90 como medida de visibilización de las mujeres, entre otras muchas.

1.2. El papel de la administración pública local

Los gobiernos locales, dentro de sus competencias, por cercanía a la ciudadanía y conocimiento de su realidad sociocultural deben desarrollar e impulsar las políticas de igualdad. Partiendo de la premisa, que es un mandato constitucional el que los 3 poderes públicos pongan en marcha las actuaciones necesarias para facilitar visibilizar aquellos obstáculos que dificultan que la igualdad de oportunidades sea una realidad en nuestro país.

La administración local es la entidad más cercana a las necesidades, intereses e inquietudes de la ciudadanía. De ahí que esta institución sea el contexto propicio para corregir las discriminaciones que soportan las mujeres. Tal y como reconoce la Carta Europea de Autonomía Local¹.

¹ Artículo 4.3 de la Carta Europea de Autonomía Local

Aunque es cierto que en nuestro país se ha conseguido la igualdad formal, por su amplio desarrollo normativo y así lo proclama en su artículo 14 de nuestra Constitución. No obstante, no siempre es suficiente con cambiar la ley para que cambie la realidad, las estructuras, los estereotipos y valores sociales. Para que el derecho a la igualdad sea una realidad, es preciso tratar de manera desigual a quien parte de una situación de discriminación secular como es el caso de las mujeres.

"La consecución del objetivo igualatorio entre hombres y mujeres permite el establecimiento de un "derecho desigual igualatorio", es decir, la adopción de medidas reequilibradoras de situaciones sociales discriminatorias preexistentes para lograr una sustancial y efectiva equiparación entre las mujeres, socialmente desfavorecidas, y los hombres, para asegurar el goce efectivo del derecho a la igualdad por parte de la mujer" ***Sentencia del Tribunal Constitucional 229/1992***.

En este sentido, las iniciativas en esta materia de la Comunidad Internacional han alentado a las administraciones locales, a ser pioneras en impulsar y crear acciones y servicios de atención a las mujeres.

Actualmente, el papel de los gobiernos locales es cada vez más relevante dado su compromiso en alza con la igualdad. Amparado por el amplio marco normativo e institucional y un movimiento asociativo de mujeres en crecimiento más participativo, las administraciones locales asumen un futuro más allá de lo asistencial y la sensibilización, se presentan como motores de cambio social partiendo de su propia estructura interna.

En el ámbito de la Administración Local, **la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local** establece, en su artículo 25, la competencia municipal para promover la gestión de sus intereses y en el ámbito de sus competencias, toda clase de actividades y prestar cuantos servicios públicos contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la comunidad vecinal, y más específicamente, el

² Documento Marco para la Gestión de las Políticas Locales de Igualdad. Federación Española de Municipios y Provincias Área de Igualdad

artículo 28 de este mismo texto legal, prevé la competencia municipal en materia de promoción de la mujer.

Este marco normativo legitima a los municipios para la planificación e implementación de medidas tendentes a conseguir la igualdad real de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito de sus competencias.

1.3. Los Planes de Igualdad

Según el artículo 46, de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, del 22 de Marzo del 2007, Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

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

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

En definitiva un Plan de Igualdad de Oportunidades responde al compromiso por parte de la entidad que lo desarrolla y que lo implanta, con la igualdad efectiva de mujeres y hombres y al compromiso del Gobierno con la igualdad efectiva de mujeres y hombres y colabora en el desarrollo de los objetivos y metas planteados en la Agenda 2030 de



Identificador: 1vD0 Ueprn IA0B bXhj +80I IMEv Rps=
Documento firmado electrónicamente. Comprobar en <https://ciudadano.lalfas.es>

desarrollo sostenible, en relación con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas³

II. MARCO NORMATIVO

2.1.Ámbito Internacional

NACIONES UNIDAS (ONU)

En 1945 con la Carta de las Naciones Unidas se dio inicio a la normativa sobre igualdad de oportunidades.

En los artículos 55 y 56 de la Carta de la ONU se recoge la obligación, para todos los Estados miembros, de promover "el respeto universal a los derechos humanos y a las libertades fundamentales" y de tomar "medidas conjunta o separadamente, en cooperación con la Organización"

Desde entonces ha habido múltiples: Cumbres internacionales, Declaraciones Universales, Conferencias Mundiales, Convenciones, Asambleas de los diferentes Consejos de la ONU, Resoluciones... en pro de la Igualdad de Oportunidades.

Destacar que en 1979, la Asamblea General aprueba la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, denominada "la carta de los derechos humanos de la mujer", CEDAW que actualmente vincula jurídicamente a 187 Estados, entre ellos España.

CONFERENCIAS MUNDIALES SOBRE LAS MUJERES.

Naciones Unidas ha desarrollado un papel fundamental en la lucha por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, pero en este proceso destacan, la celebración de las Conferencias Mundiales de las Mujeres.

³ III Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (en adelante PEIO), que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo". de la Administración General del Estado

La más importante es en 1995, IV CONFERENCIA MUNDIAL SOBRE LAS MUJERES EN BEIJING, en que se aprobó la Declaración de Beijing y la puesta en marcha de una Plataforma de Acción.

Se reconoce la necesidad de trasladar el centro de atención de las Políticas de Igualdad centradas en las mujeres, hacia políticas que integren la perspectiva de género. Por tanto, es necesario analizar la estructura de la sociedad y las relaciones entre mujeres y hombres, con la finalidad de asegurar que las mujeres ocupen el lugar que les corresponde como ciudadanas.

EI CONSEJO DE EUROPA.

Este Consejo adopta en 1996 la Carta Social Europea, que prohíbe discriminación por razón de sexo.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)⁴

La OIT considera la igualdad como un derecho humano fundamental para lograr el objetivo mundial que todas las personas puedan acceder a un trabajo decente.

2.2.Ámbito Comunitario

Tratado de Ámsterdam. Año 1997

Establece el principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades como una de las directrices básicas de la política de la UE. El Consejo se compromete a adoptar todo tipo de medidas contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Se refuerza el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres.

Tratado de Niza. Año 2001

Reconoce la necesidad de emprender acciones positivas para fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral.

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

⁴ Fuente: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang-es/index.htm> extraído junio 2018

En su artículo 23 garantiza la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, trabajo, remuneración, etc. Y permite la adopción de medidas favorables al sexo menos representado.

Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)

Prohíbe también en su artículo 157 la discriminación por razón de sexo en materia de remuneración para un mismo trabajo.

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

Igualmente, toma en consideración las prioridades definidas en el *Compromiso Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres de la Comisión Europea 2016-2019*

2.3.Ámbito Estatal

Constitución Española

Propugna en su artículo 1.1 la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico español. En su artículo 14 establece expresamente la prohibición de discriminación por razón de sexo. El artículo 9.2 exhorta a los poderes públicos a promover las condiciones para la igualdad.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Ya en la exposición de motivos define el carácter de la misma “La violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado... es un obstáculo para lograr los objetivos de igualdad, desarrollo y paz y viola y menoscaba el disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales” e insta a que los poderes públicos no sean ajenos a ella.

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

Esta Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres desarrolla el mandato constitucional. Su **Art.5** establece la igualdad de oportunidades en el acceso

a la formación y ocupación y en el **Art.6** define y establece la discriminación directa e indirecta. Prohíbe en su **Art. 2** ambas formas de discriminación⁵.

En el marco de las **Entidades Locales**, la Ley establece un conjunto de iniciativas para eliminarla discriminación en diferentes ámbitos que tienen incidencia tanto en la organización interna de las Entidades Locales como de sus políticas. A continuación se recogen aquellos ámbitos de la ley su correspondiente articulado que dictan las normas y propuestas de la Ley para la gestión interna de las entidades locales en materia de Igualdad entre mujeres hombres:

Políticas Públicas

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

Art. 19 Informes de Impacto de género

Art. 20 Adecuación de las estadísticas y estudios

Art. 21 Colaboración entre las Administraciones Públicas

Participación y representación equilibrada en listas electorales y cargos y órganos de representación pública.

Art. 16 Nombramientos realizados por Poderes Públicos

Disposición adicional segunda: modificación de la Ley Orgánica de Régimen Electoral General

Contrataciones, empleo público y subvenciones

Art. 33 Contratos de las Administraciones públicas

Art. 35 Subvenciones públicas

Art. 51 Criterios de la actuaciones de las Administraciones públicas, Fuerzas y Cuerpos de

Seguridad del Estado

Art. 67 Respeto del principio de igualdad Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado

⁵ Referidas a las directivas 2002/73/CE del Parlamento europeo y del Consejo y la Directiva 76/207/CEE y la 2004/113/CE relacionadas con el acceso a la ocupación, la formación, promoción profesional, condiciones de trabajo y acceso a bienes, servicios y su suministro.

Art. 68 Aplicación de las normas referidas al personal de las Administraciones públicas.

Acceso a bienes servicios y su suministro

Art. 69 Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios

Ley Orgánica 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Se recoge en el artículo 4.2., que los trabajadores tienen derecho:

“c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razón de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación, sexual, afiliación o no a un sindicato, discapacidad así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

e) En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.”

También en su artículo 89.4. Recoge la excedencia por cuidado de familiares y en el artículo 89.1.d) la excedencia por razón de violencia de género.

Asimismo, en su disposición adicional octava, apartado segundo, expresa taxativamente la obligatoriedad de las Administraciones Públicas de elaborar un Plan de Igualdad a desarrollar en el Convenio Colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario.

2.4.Ámbito Autonómico y Local

En consonancia con lo dispuesto en la Constitución, el **Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana**, en su artículo 10, establece que corresponde a la Generalitat, promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo.

Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres⁶

Pretende establecer una serie de medidas y garantías en el ámbito de la Comunidad Valenciana dirigidas a la eliminación de la discriminación y a la consecución del

⁶ LEY 9/2003, DE 2 DE ABRIL, PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES LEY 10/2010

ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales para las mujeres sobre la base de la igualdad de mujeres y hombres.

En su Art. 20, determina que, a sus efectos se consideran Planes de Igualdad, “los documentos en los que se vertebran las estrategias de las entidades para la consecución real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que necesariamente deberán contener medidas concretas para hacer efectivo dicho principio”

Al mismo tiempo, en su TÍTULO III- **Igualdad y Administración Pública** establece los ámbitos y procedimientos fundamentales en los que incorporar el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las administraciones públicas valencianas:

Art. 44. Igualdad en los procesos de formación y promoción de puestos de trabajo.

Art. 45. Igualdad en la promoción interna

Art. 46. Fomento de la igualdad en el ámbito de la contratación.

1. En caso de empate en la puntuación obtenida por dos o más empresas a las que les hubiera correspondido la máxima puntuación, tendrán preferencia en la adjudicación de los contratos administrativos de la Generalitat, las proposiciones de los licitadores que con la solvencia técnica de la empresa presenten un plan de igualdad previamente aprobado por cualquier administración pública u órgano competente, siempre que las mismas igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirven de base para la adjudicación.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, el órgano de contratación podrá acordar el establecimiento de otros criterios adicionales de desempate de las empresas, incluida su prelación. La adopción de cualquier criterio adicional deberá constar, en todo caso, en el anuncio de licitación.

Art. 47. Acoso sexual.

Art. 48. El lenguaje no-sexista en los escritos administrativos.

Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana⁷

Aplicación de las normas en materia e igualdad y la perspectiva de género a la gestión de la organización. Así el artículo 2. C) establece como principios informadores de dicha ordenación y gestión la igualdad de trato entre hombres y mujeres. El art. 51.i) habla de la igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

⁷ LEY 10/2010, DE 9 DE JULIO, DE LA GENERALITAT, DE ORDENACIÓN Y GESTIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA VALENCIANA

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

Artículo 19. Derechos de las empleadas públicas de la administración de la Generalitat

1. Todas las empleadas públicas de la administración de la Generalitat podrán beneficiarse con prioridad de medidas de traslado, baja o adaptación de su jornada laboral en los términos que prevé la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, en el ordenamiento jurídico y la legislación vigente, y en los Planes de Igualdad de todas las administraciones públicas.

Artículo 31. Actuaciones de información y sensibilización social

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

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

Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración

Local, en su artículo 27.3, apartado c), establece como competencia delegable en los municipios la “Prestación de servicios sociales, promoción de la igualdad de oportunidades y la prevención de la violencia contra la mujer”.

En septiembre de 2017, la Vicepresidencia i Consellería de Igualdad y Políticas Inclusivas, en el marco de la Convención sobre la Eliminación de toda forma de discriminación contra la Mujer (CEDAW), el Convenio de Estambul, especialmente contra la trata de mujer y criaturas con fines de explotación sexual y la Declaración Universal de los Derechos Humanos, junto a representantes de los partidos políticos, Agentes económicos y Sociales, Universidades, Entidades Feministas, Colectivos de Mujeres Supervivientes, Tercer Sector, Medios de Comunicación, Cuerpos de

Seguridad, Administración de Justicia y resto de administraciones públicas Valencianas, firman el **"Pacte Valencià contra la Violència de Gènere i Masclista"**.

Pacto que habremos de estudiar e incluir como documento de trabajo para el Consejo Local.

Recogiendo a la vez las recomendaciones del Libro violeta de la función pública valenciana. Garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la Ley de la función pública Valenciana.



Identificador: 1vD0 Ueprn IA0B bXhj +8OI IMEv Rps=
Documento firmado electrónicamente. Comprobar en <https://ciudadano.lafas.es>

III. PROCESO DE ELABORACIÓN Y NATURALEZA

Este Plan se diseña como el instrumento a través del cual el Ayuntamiento define, en aquellos ámbitos que son de su competencia, los objetivos y medidas prioritarios para alcanzar la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el municipio.

Se ha diseñado en base a unos principios rectores que están presentes tanto en el planteamiento como en la ejecución y diseño del mismo, que son los siguientes:

Compromiso institucional. Proporciona carácter institucional a las acciones y garantiza la estabilidad de esta línea de trabajo.

Participación. El Plan se ha elaborado de forma participativa, ya que han tomado parte en su diseño tanto personal técnico como político de la plantilla y a la ciudadanía, estando representados en el **Consejo Local por la Igualdad de la Mujer y Tolerancia Cero** (en adelante CLI)⁸.

Transversalidad. Consideramos que la desigualdad de género afecta a todos los ámbitos de la vida, por lo que el Plan abarca todas las áreas del gobierno municipal.

Enfoque de género. Este principio implica introducir una mirada a la realidad municipal que preste atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito vital.

Atención a la diversidad. Apostamos por conocer y tener en cuenta la diversidad de situaciones que viven las mujeres, de la plantilla y del municipio, según su edad, origen, etnia, diversidad funcional, etc.

En base a ellos se delimitan los ámbitos de actuación establecidos con carácter preferente, los objetivos que se persiguen en dichos ámbitos, las líneas de actuación y las principales medidas que se pondrán en marcha para alcanzar dichos objetivos. Se establecen, a su vez, las bases para desarrollar estrategias o planes especiales que faciliten, cuando sea necesario, la articulación de acciones más precisas y eficaces.

⁸ Consejo Local por la Igualdad de la Mujer y Tolerancia Cero. Constituido en 2006 y modificado el reglamento por edicto, decretado por resolución nº 82 del 15/01/2007.

El Ayuntamiento consciente de que se trata de su primer plan de igualdad municipal, apuesta por sentar unas bases sólidas, que necesariamente pasen por una buena sensibilización del personal y una formación permanente de quienes vayan a intervenir más directamente en la toma de decisiones vinculadas al I PMIO, procurando implicar en ello de manera equilibrada a toda la ciudadanía.



Identificador: 1vD0 Ueprn IA0B bXhj +8OI IMEv Rps=
Documento firmado electrónicamente. Comprobar en <https://ciudadano.lafas.es>

IV. I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES MUNICIPAL AYUNTAMIENTO DE L'ALFÀS DEL PI (I PMIO L'ALFÀS DEL PI 2018-2022)

Contenidos del Plan

a. Definición, objetivos y estructura.

Desde el Ayuntamiento se entiende el I PMIO como un plan estratégico: manifiesto, temporal y cuantitativo. Es cuantitativo porque indica los objetivos de la corporación. Es manifiesto porque especifica unas políticas y unas líneas de actuación estratégicas para conseguir esos objetivos. Finalmente, es temporal porque establece unos intervalos de tiempo, concretos y explícitos, que pretendemos sean: viables y realistas, adaptados a la organización, objetivables y consecuentes con los resultados del diagnóstico para definir las prioridades de actuación y recogiendo las siguientes áreas:

Objetivo Estratégico	Alcanzar la transversalidad de género y de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el Ayto de L'Alfàs del Pi y en el municipio		10. Área de Transversalidad
ÁREAS DEL PLAN	1	Área de Población	
	2	Área de Empleo	
	3	Área de Educación y formación	
	4	Área de Salud, Calidad de Vida y Bienestar Social	
	5	Área de Cultura, Ocio y Deporte	
	6	Área de Participación Ciudadana	
	7	Área de Urbanismo	
	8	Área de Violencia de Género	

Estableciendo los objetivos concretos de igualdad que El AYUNTAMIENTO DE L'ALFÀS DEL PI pretende alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución.

b. Àmbito de aplicaci3n.

El Plan en su conjunto pretendemos sea participativo (que incluya a toda la ciudadanía), didáctico y flexible a los cambios que se vayan produciendo. Por ello su ámbito de aplicaci3n es todo el municipio.

c. Partes Suscriptoras

El AYUNTAMIENTO DE L'ALFÀS DEL PI, como parte impulsora, constituye la Comisi3n Local de Igualdad (CLI) compuesta por representaci3n polític, el resto de la plantilla así como la ciudadanía de la poblaci3n.

Asimismo el contenido del presente I PMIO fue consensuado y aprobado por la Comisi3n Local de Igualdad en la reuni3n celebrada con fecha 10 de abril de 2018.

d. Vigencia

Se determina tenga una vigencia de 4 años. Comenzará el 1 de agosto de 2018 y finalizará el 31 de julio de 2022. Estableciendo revisiones anuales estratégicas.

e. Medios y recursos para su puesta en marcha

La aplicaci3n del Plan de Igualdad necesita, para su correcto desarrollo, de la asignaci3n de los recursos necesarios, garantizando la puesta en marcha de las medidas en él articuladas.

El AYUNTAMIENTO DE L'ALFÀS DEL PI se compromete a poner, a disposici3n del Plan de Igualdad, los medios suficientes para su efectiva aplicaci3n facilitando los recursos materiales, económicos, personales o de cualquier otro tipo. No obstante, la organizaci3n puede buscar y alcanzar los acuerdos necesarios para conseguir la financiaci3n para este concepto.

f. E. Sistema de seguimiento y evaluación

El Plan de Igualdad, es una herramienta estratégica que permite la mejora de la situación de las mujeres y hombres que forman parte de la organización de la que se parte en el momento de su elaboración, mediante el cumplimiento de los objetivos que en el mismo se contemplan y a través de la ejecución de las diferentes acciones en las que se vertebra.

Teniendo en cuenta el periodo de vigencia del Plan, es necesario el seguimiento y evaluación de la ejecución de las diferentes acciones según su planificación y cronograma previsto. Se pretende con ello una mejora continua y lograr la mayor eficacia de las actuaciones previstas, utilizando los indicadores descritos en cada una de las acciones propuestas.

En relación al seguimiento del Plan, se realizarán informes trimestrales en los que se dará cuenta del nivel de la ejecución de las acciones en el marco de la CLI.

El seguimiento del Plan de Igualdad será competencia de la CLI, que a través de reuniones periódicas conocerán el grado de ejecución de cada una de las acciones y los obstáculos que van surgiendo de forma que permitan introducir la flexibilidad y corrección que se precise en las actuaciones para lograr una implantación satisfactoria de las acciones.

En la Evaluación se comprobarán si los resultados obtenidos se adecuan a los objetivos que se establecieron en un primer momento en función de los criterios de evaluación, para posteriormente, realizar propuestas de mejora en el caso de no cumplir correctamente los objetivos programados.

La evaluación se llevará a cabo en dos fases:

1. Mediante informes anuales que permitan conocer los resultados e impacto del Plan de Igualdad.
2. A través de un informe final que valore la ejecución llevada a cabo en los cuatro años de vigencia de Plan.

Para realizar la evaluación se utilizarán técnicas cuantitativas y cualitativas que permitan recoger información sobre el grado de ejecución (qué se ha hecho), el grado de transversalidad (quien lo ha hecho), el proceso de ejecución (cómo se ha hecho) y qué se ha logrado (grado de incidencia e impacto).

Para llevar a cabo el sistema de seguimiento y evaluación se utilizará las herramientas diseñadas para este efecto que serán cumplimentadas anualmente por los órganos o servicios responsables de su ejecución y evaluación.

Todos los informes de seguimiento irán firmados por la CLI, y serán difundidos entre el personal. Para la buena consecución hemos establecido un sistema de indicadores para los que hemos tenido en cuenta:

- Que sean instrumento de comunicación del avance o retroceso en la acción.
- Que se basen en datos fiables.
- Que contengan información representativa.
- Que sean capaces de señalar los cambios de tendencia.
- Que proporcionen información de relevancia.
- Que sean simples y claros.
- Que nos permitan la comparación con otras organizaciones del sector.
- Que sean eficientes en cuanto a la obtención de datos y al uso de la información.

El sistema de seguimiento y evaluación lo realizaremos mediante la recogida de fichas "**Medida-Seguimiento**"⁹ para cada una de ellas, de manera periódica, con carácter informativo y transparente; y promoviendo la participación de las personas y áreas involucradas.

Lo estructuramos en tres ejes:

Evaluación de RESULTADOS	Evaluación de PROCESO	Evaluación de IMPACTO
Grado de cumplimiento de los objetivos planteados. Nivel de corrección y grado de consecución	Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas. Grado de dificultad (tipo y soluciones), y cambio producido en las acciones	Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades. Cambios en la cultura empresarial y reducción de desequilibrios

Para el seguimiento de las acciones correspondientes a los sucesivos programas de trabajo, se diseñarán herramientas específicas sencillas adaptadas a cada acción e indicadores para cada una de ellas, que permitan conocer y dejar constancia del grado de realización o aplicación de la misma, del nivel de satisfacción alcanzado, de la percepción de la utilidad de la medida, etc., bien a través de fichas de ejecución, de cuestionarios de satisfacción o de opinión o de una combinación de estos soportes.

⁹ ANEXO 12. Ficha Medida-Seguimiento

Además de la primera evaluación, el diagnóstico previo, realizaremos **evaluaciones intermedias**, y/o **evaluaciones anuales**, con sus correspondientes informes.

Al término de los cuatro años de ejecución del Plan, se redactará un **informe de evaluación final** del mismo, que reflejará los cambios acontecidos desde la situación de partida hasta la situación en el momento de finalizarse el periodo de ejecución del plan. Además de los informes de evaluación, se podrán utilizar herramientas complementarias de consulta al personal de la organización, incluso del sector de actividad, para obtener información cualitativa sobre el impacto real de las medidas desarrolladas.

Las conclusiones del Informe de Evaluación Final orientarán el futuro II Plan Municipal de Igualdad del AYUNTAMIENTO DE L'ALFÀS DEL PI.

g. Plan de comunicación

El objetivo del plan de comunicación es informar de las medidas que estamos ejecutando dentro del Plan de igualdad. El AYUNTAMIENTO DE L'ALFÀS DEL PI consciente de la importancia de divulgar el contenido del Plan de Igualdad y sus medidas lo dará a conocer, tanto al personal como a proveedores y resto de la sociedad, en los medios y soportes que considere adecuados. En base a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Artículo 74.

Publicidad de las acciones de responsabilidad social en materia de igualdad.

CAMPAÑA ON LINE

Página Web Corporativa	Visibilizar y enlazar en nuestra página nuestro compromiso con la igualdad
Mailing	A todo nuestro personal y a todos aquellos grupos de interés de la ciudadanía que puedan verse afectados por la actividad.

CAMPAÑA OFF LINE

Papelería	Una vez aprobado por el órgano competente hacerlo saber a la ciudadanía por los medios que se consideren oportunos.
------------------	--



Identificador: 1vD0 Ueprn IA0B bXhj +80I IMEv Rps=
Documento firmado electrónicamente. Comprobar en <https://ciudadano.lalfas.es>

Plan de acción

Compromiso con la igualdad¹⁰



Identificador: 1vD0 Ueprn IA0B bXhj +8OI IMEv Rps=
Documento firmado electrónicamente. Comprobar en <https://ciudadano.lalfas.es>

¹⁰ Extraído página con fecha 15/06/2018 <https://www.lalfas.es/servicios/igualdad/>

En este apartado se proponen una serie de acciones para cada una de las áreas de trabajo que hemos establecido. En ellas se especifica una persona responsable para el seguimiento y buen funcionamiento de cada una de las medidas. Medidas para las que se han realizado fichas individuales con indicadores, recursos y temporalización.



Identificador: 1vD0 Ueprn IA0B bXhj +8OI IMEv Rps=
Documento firmado electrónicamente. Comprobar en <https://ciudadano.lalfas.es>

ÁREAS	OBJETIVOS	INDICADOR	MEDIDAS DE ACTUACIÓN	RESPONSABLE	CALENDARIZACIÓN				
					1º año	2º año	3º año	4º año	
Área de Población	Mostrar la realidad diferenciada de mujeres y hombres del municipio	-Actividades programadas -Control de Asistencia	M1. Integrar la perspectiva de género en todos los informes, investigaciones y estudios que se realicen desde cada área municipal. Como primera medida la desagregación por sexos de todos los datos en ellos contenidos.	Antonio Rocamora	25%	25%	25%	25%	
		-Nº de estudios	M2. Realizar un estudio de las necesidades poblacionales de los diferentes grupos de población por sexo y bandas de edad.			50%	50%		
Área de Empleo	Conocer la situación socio-laboral de la población en incidir en el cambio de estrategias	Registro del estudio	M3. Desarrollar un estudio pormenorizado sobre la situación socio-laboral específica de mujeres y hombres en el municipio, incorporando las variables sexo, edad, nacionalidad y localizando las necesidades específicas de cada sexo (coincidentes o no).	Elena Ivars	50%	50%			
		Registro del informe anual	M4. Analizar anualmente las políticas de empleo municipales desde la perspectiva de género		100%	100%	100%	100%	
		Nº reuniones	M5. Asesorar en los Consejos Escolares a los equipos de orientación educativa para la ruptura de roles y estereotipos en la formación de expectativas y opciones académicas y laborales dirigidas al alumnado de 1º y 2º de Bachiller.		100%	100%	100%	100%	
	Incidir en las percepciones y conductas conciliadoras de la población	Circular Vía de difusión	M6. Elaborar instrucciones para que en todos los recursos municipales, relacionados con el empleo, la recogida de datos se desagregue por sexo			50%	50%		
			M7. Acciones de difusión favorecedoras de conciliación para la población			100%	100%	100%	
Área de Educación y formación	Promover una educación igualitaria y no discriminatoria contribuyendo a la implementación de proyectos coeducativos en los centros docentes.	Circular Vía de difusión	M8. Elaborar instrucciones para que en todos los recursos municipales relacionados con la educación y la formación, la recogida de datos se desagregue por sexo	Elena Ivars	100%				
		Registro informe anual	M9. Analizar anualmente las políticas de empleo y formación municipales desde la perspectiva de género		100%	100%	100%	100%	
		Nº de reuniones con centros educativos	M10. Fomentar la elaboración e inclusión dentro de los Planes de Centro de los centros educativos del municipio, de un Plan de Igualdad de Género, que recoja las actuaciones del centro en materia de igualdad, coeducación y prevención de la violencia de género.		100%	100%	100%	100%	
		Realización exposición	M11. Programar una exposición sobre la ruptura de estereotipos y roles de género en las profesiones, en colaboración con los centros educativos, para que lo incorporen dentro de sus actividades anuales dentro de las celebraciones del Equal pay (22 de febrero)		100%	100%	100%	100%	
		-Nº de reuniones realizadas. -Otras vías de participación	M12. Implicar al profesorado de los centros educativos en actividades de carácter coeducativo, impulsando su incorporación en la programación didáctica anual.		100%	100%	100%	100%	
		-Nº de actividades -Nº de personas beneficiarias	M13. Actividades escolares, en el Instituto o en el Casal Jove, que fomenten el cambio de las relaciones de género formando al alumnado en la autonomía personal y saberes domésticos (talleres de costura, cocina, cambio de ruedas, bricolaje casero, etc.)		100%	100%	100%	100%	
		-Nº de actividades -Nº de	M14. Colaborar con los centros educativos para el desarrollo actividades coeducativas: educar en igualdad, erradicar estereotipos y discriminaciones por razón de sexo y prevenir sus consecuencias, diversidad, educación sexual, autoestima, hábitos saludables y violencia de género, dirigidas a padres y		100%	100%	100%	100%	



Identificador 1VDO Ue9n IA0B bXij_+80I IMEv Rps=
Documento firmado electrónicamente. Comprobar en <https://ciudadano.lalfas.es>

		personas beneficiarias	madres, profesorado y alumnado.								
		- Registro de guía de buenas prácticas -Vía de comunicación	M15. Elaborar y difundir una guía de buenas prácticas para los cambios en las relaciones entre niños y niñas, hombres y mujeres, dirigidas a las familias, al profesorado, al alumnado y a la administración educativa, centrándose, principalmente, en la eliminación de roles y estereotipos de género existentes					100%			
		-Disponer del Plan - Nº personas beneficiarias	M16. Diseñar e implementar un plan de seguimiento de la escolarización obligatoria a término en niñas y adolescentes, que incorpore, para el caso de abandono, una intervención directa para que se completen los estudios.					50%	50%		
		Nº actividades -Nº Personas beneficiarias	M17. Ofrecer actividades acordes a los intereses de las mujeres de los centros de EPA y otros espacios de ocio (danza, teatro, manualidades, costura, salud, imagen, gimnasia, etc.)					100%	100%		
Área de Salud, Calidad de Vida y Bienestar Social	Promover hábitos de vida saludables para contribuir al bienestar físico y psíquico de mujeres y hombres desde una perspectiva de género.	-Actividades programadas -Control de asistencia	M18. Promover el turismo saludable incorporando en la oferta de ocio de verano actividades saludables adecuadas para las distintas épocas de la vida, tales como: yoga en la playa gratuito, aeróbic, danza, circuitos deportivos en la playa, etc. Llevando un registro de la participación, por sexos.	Antonio Rocamora				100%	100%	100%	100%
			M19. Continuar con la promoción de la innovación y la salud. "II Jornada de Innovación y salud"					100%	100%		
		-Nº de estudios	M20. Exigir que en los estudios realizados enfocados al turismo en L'Alfàs del Pi, los datos se encuentren desagregados por sexo.					100%	100%	100%	100%
		-Nº de actividades -Nº mujeres	M21. Promover actividades que fomenten hábitos de vida saludables para la mujer en diferentes etapas.								
Área de prevención y eliminación violencia de género, violencia contra la diversidad	Impulsar la prevención y contribuir a erradicar la violencia contra las mujeres, reforzando y mejorando la atención a las víctimas y a la población de riesgo	Documento: Folleto Informativo	M22. Elaborar y difundir un folleto informativo y de sensibilización en materia de violencia de género, incorporando estrategias para detectar y actuar ante un maltratador, así como información de interés y teléfonos de contacto. Su publicación se hará anualmente a propósito del 25 de noviembre.	Beatriz Gomis				100%	100%	100%	100%
		Acta de adhesión al mismo	M23. Adherirse al Pacto Valenciano contra la violencia de género					100%			
		Acreditación de las campañas	M24. Colaborar con el Ministerio de Igualdad y con la Consellería de Bienestar social en todas aquellas campañas que se desarrollen en materia de violencia de género y violencia contra la diversidad, mediante su difusión entre el personal del Ayuntamiento, la Web institucional, en la policía local.					100%	100%	100%	100%
		-Protocolo de actuación -Nº de casos en seguimiento. -Informe anual	M25. Crear y aplicar un protocolo de colaboración y actuación, para todos los agentes implicados (locales, provinciales y autonómicos), para la atención a las mujeres víctimas de violencia de género, en todas sus manifestaciones, emitiendo un informe anual a la Comisión de Igualdad.					100%	100%	100%	100%



Identificador 1VD0 Ue9n IA0B bX1j +8OI IMEY Rps=
Documento firmado electrónicamente. Comprobar en <https://ciudadano.lallas.es>

		-Nº de redes creadas -Nº de convenios de colaboración	M26. Continuar con el trabajo con otros municipios, en la erradicación de este tipo de violencia, mediante la creación de redes y la firma de convenios de colaboración		100%	100%	100%	100%
		-Campaña de comunicación realizada. -Personas beneficiarias	M27. Diseñar una campaña de comunicación sobre las causas y factores que originan la Violencia de Género y sus manifestaciones		100%	100%	100%	100%
		-Nº de acciones formativas. -Recursos municipales a donde ha llegado esta formación. -Personas beneficiarias. -Nº de casos de violencia de género	M28. Realización de acciones formativas sobre Violencia de Género para todos los profesionales del municipio (profesorado, personal sanitario, trabajadores sociales, personal técnico, policía, abogados/as, jueces, etc.) a identificar los casos de violencia de género.		100%	100%	100%	100%
		-Folleto informativo -Vías de difusión -Nº de empresas y sindicatos	M29. Difundir folleto informativo sobre lo qué es el acoso sexual y por razón de sexo al empresariado y sindicatos.		100%	100%	100%	100%
		-Nº centros educativos -Nº de talleres -Nº de personas beneficiarias	M30. Realizar talleres en los institutos y colegios del municipio dirigidos a prevenir este tipo de violencia, además de enseñar a los y las menores a identificarlo, de manera que se imparta formación a todos los y las menores del municipio		100%	100%	100%	100%
Área de Cultura, Ocio y Deporte	Consolidar el desarrollo y la promoción de actos culturales, de ocio y deportivos, cuyo objetivo sea, principalmente, la promoción de la	-Creación de registro y mantenimiento anual	M31. Elaborar y mantener un registro anual de participación de mujeres y de hombres (desagregado por sexos) de todas las actividades culturales, de ocio y deportivas que se desarrollen en el municipio.		100%	100%	100%	100%
		Reglamentos modificados	M32. Modificar los regímenes de funcionamiento de los órganos de ámbito deportivo, incluyendo la obligación de respetar el principio de composición equilibrada, para lograr, progresivamente, la paridad en la participación de ambos sexos en su composición.	Vicente Escrig	100%	100%	100%	100%
		Actividades programadas -Control personas	M33. Ofertar las actividades del Casal Jove llevando un seguimiento para la constitución de los grupos con participación equilibrada de sexos, estableciendo estrategias para conseguirlo (control de la asistencia y nuevas campañas de captación en caso de bajas significativas).		100%	100%	100%	100%

igualdad efectiva de mujeres y hombres, la antidiscriminación y la visibilización de las mujeres.

-Puntos violeta organizados -Nº de actuaciones realizadas	M34. Organizar puntos violeta en las celebraciones, fiestas y conciertos que se organicen con el objetivo de sensibilizar y prevenir cualquier tipo de agresión sexual.		100%	100%	100%
-Nº libros donados por el Institut de la Dona. -Registro de autores y autoras.	M35. En la Biblioteca Pública Municipal: -Catalogar los libros donados por el Institut Valencià de la Dona. -Establecer la prohibición de adquirir libros que atenten contra las mujeres. -Llevar un registro de autores y autoras por temáticas, para adoptar estrategias para fomentar la adquisición de libros del sexo menos representado, llevando un seguimiento de los libros en materia de igualdad, género, coeducación, etc. y estableciendo una cuota de ejemplares al año, por temáticas y por autoría de mujeres y de hombres.		100%	100%	100%
-Nº de préstamos realizados a Asociaciones especialmente de mujeres.	M36. Facilitar el uso del préstamo de audiovisuales a la Asociación de Amas de Casa y a aquellas asociaciones que lo soliciten, especialmente de mujeres, y remisión de información al resto de asociaciones para que también lo utilicen.		100%	100%	100%
-Nº de publicaciones -Vías de difusión	M37. Publicar y distribuir mensualmente, vía postal y vía electrónica, las actividades culturales, de ocio y deportivas, destinadas tanto a mujeres como a hombres.		100%	100%	100%
- Composición de equipos de competición	M38. Crear, mantener y promocionar equipos mixtos de participantes en competiciones deportivas de todo tipo, en edad temprana, sin atender a un rol de género.		100%	100%	100%
Nº de deportistas y equipos que reciben subvención.	M39. Establecer cuotas de participación en la obtención de las subvenciones que se establecen para deportistas de élite locales, y para equipos de mujeres y mixtos.		50%	100%	100%
-Nº de reuniones realizadas -Concreción de actuaciones	M40. Planificar, junto con los clubs y asociaciones deportivas, estrategias para fomentar la actividad deportiva entre las mujeres		100%	100%	100%
-Nº de talleres -Nº de personas beneficiarias	M41. Desarrollar talleres y cursos de orientación, etc. en materia de igualdad y no discriminación por razón de sexo, en colaboración con los centros educativos y los servicios de orientación escolar, al menos, 1 al año. De manera coordinada con el área de formación		100%	100%	100%
Programación Día Internacional de la Mujer y Día Internacional contra la violencia de género	M42. Ampliar la duración durante todo el mes de la programación cultural específica para el Día Internacional de la Mujer y el Día Internacional contra la Violencia de Género (exposiciones, charlas, danza, cine...) y mantenerla.		100%	100%	100%



		Programación anual de películas	M.43 Establecer una programación permanente anual de películas relacionadas con la igualdad, el género, la anti-discriminación, y de películas de mujeres directoras.		100%	100%	100%	100%
		Contenido decálogo -Vías de comunicación	M44. Realizar un decálogo de actuaciones a favor de la igualdad en el deporte y darlo a conocer a toda la comunidad deportiva.		100%	100%	100%	100%
		-Actuaciones realizadas -Entidades y empresas deportivas beneficiarias	M45. Promover la implantación de políticas de igualdad en aquellas entidades deportivas y empresas que gestionen actividades deportivas		100%	100%	100%	100%
		-Nº talleres -Nº personas beneficiarias	M46. Formar en igualdad de género a monitoras y monitores deportivo		100%	100%	100%	100%
		-Nº de mujeres contratadas y % respecto al total	M47. Potenciar la presencia de mujeres en la contratación de actuaciones culturales.		100%	100%	100%	100%
		-Programa cultural -Actuaciones relacionadas con la figura de las mujeres.	M48. Enfocar el programa cultural municipal remarcando la importancia y la figura de las mujeres en la historia del municipio		100%	100%	100%	100%
Área de Participación Ciudadana	Promover la igualdad entre mujeres y hombres a partir de la cooperación y el asociacionismo.	-Actividades ofertadas -Control de participación	M49. Incorporar entre los objetivos del Casal Jove, la participación paritaria de los y las jóvenes en los diferentes talleres y actividades que se realizan		100%	100%	100%	100%
		Reuniones realizadas con Casal Jove -Actividades programadas	M50. Ayudar, apoyar y asistir, en la organización de actividades conmemorativas de días señalados como el 8 de marzo y el 25 de noviembre, con los y las jóvenes del Casal Jove –Centro Juvenil, Grupos Asociativos, etc-: conciertos, representaciones, etc.		100%	100%	100%	100%
		Convocatoria del premio Creación de base de datos	M51. Establecer el premio “Mujer emprendedora del año”, en colaboración con las asociaciones, desarrollando una base de datos con especialización por sectores económicos, antecedentes curriculares y perspectivas de desarrollo profesional.			100%	100%	100%
		Composición del Consejo de Participación ciudadana	M52. Realizar un seguimiento y control (o crearlo si no existe) anual de la participación de mujeres y hombres en el Consejo de Participación ciudadana, así como del tipo de asociaciones participantes, asegurando la asistencia de las asociaciones municipales de mujeres y por la igualdad y emitiendo un informe de resultado anual a la Comisión de Igualdad.	Pepa Cortés	100%	100%	100%	100%
			M53. Realizar cuestionarios y breves sondeos sobre la promoción de la igualdad entre las mujeres y hombres, la anti-discriminación y visibilización de las mujeres, lucha contra la violencia de género, maltrato... en la sucesión de		100%	100%	100%	100%



Identificador: 1VD0 Uegpn IA0B bX1ij +8OI IMEV FpS=
 Documento firmado electrónicamente. Comprobar en <https://ciudadano.lallas.es>

		-Nº de encuestas y sondeos realizados -Informe anual de seguimiento	actividades organizadas con los y las jóvenes del Casal Jove, emitiendo un informe de resultado anual a la Comisión de Igualdad.						
		-Recurso municipal de asesoramiento -Nº de consultas	M54. Ofrecer asesoramiento técnico para la creación de asociaciones, gestión de subvenciones y acceso a recursos municipales.			100%	100%	100%	100%
		-Reglamento de creación y funcionamiento del Consejo de igualdad. - Composición del Consejo. - Nº reuniones	M55. Creación del Consejo de Igualdad de las Mujeres para promocionar las asociaciones y entidades que trabajan por la igualdad, que sirvan de punto de referencia para compartir proyectos y experiencias.					100%	100%
		- Registro del estudio	M.56 Elaborar un estudio, desde la perspectiva de género y en relación con la gestión habitacional y la planificación y desarrollo de las política, programas y proyectos urbanísticos, que incorpore materias tales como: vivienda, espacios públicos, distribución territorial de la población, infraestructuras, hospitales y centros de salud, transportes públicos, comercios, etc.), así como de los usos de los tiempos de la ciudad.					100%	
		Nº de contratos -Nº de concursos	M57. Incorporar en los pliegos y bases de los concursos municipales de proyectos de edificación y espacios urbanos de valoración de las propuestas en términos de calidad de vida, perspectiva de género, igualdad e inclusión social.	Richard Barreno					100%
		-Registro del mapa lumínico y encuesta.	M58. Elaborar un mapa lumínico y una encuesta de detección del nivel de inseguridad de la ciudadanía en relación a la iluminación y la localización de los problemas con sombras generadas por la arboleda, falta de uniformidad, mantenimiento adecuado.				100%		
		-Nº de actuaciones realizadas	M59. Facilitar la accesibilidad y uso de los contenedores de residuos sólidos urbanos: apertura hacia el ámbito peatonal, mecanismo de pedal, altura de depósito, etc.			100%			
		- Registro del Informe anual	M60. Llevar un seguimiento de la adecuación del equipamiento e infraestructura del transporte público, incorporando la perspectiva de género y la inclusión social (carritos de la compra, cochecitos de criaturas, acompañamiento de personas dependientes, etc.), remitiendo un informe anual a la Comisión de Igualdad sobre dicho seguimiento.				100%		
		-Nº de actuaciones realizadas	M61. Adecuar la iluminación de los parques, jardines y de las calles a niveles que no generen inseguridad.					100%	
		-Nº de actuaciones realizadas	M62. Colocación de asientos y adecuación de las marquesinas de madera que dispongan de iluminación suficiente para evitar la sensación de inseguridad.						100%
Área de Urbanismo	Incorporar la perspectiva de género en la gestión habitacional y en la planificación y desarrollo de las políticas, programas y proyectos urbanísticos.								
Área de Bienestar e Inclusión Social		Documento: Folleto Informativo	M63.	Beatriz Gomis		100%	100%	100%	100%

Área de Transversalidad	Conseguir implantar la igualdad de género en todas las áreas y servicios del Ayuntamiento y de la población en general	Formulario encuesta	M64. Crear encuestas de datos en cada concejalía que busquen recabar información de género y dar Instrucciones para que desde cada departamento del Ayuntamiento se desagregue la información desagregada por sexo.	100%			
		Análisis de la misma					
		Informe de resultados de aplicación y Nº servicios intervenidos	M65. Abordar las necesidades en igualdad resultantes de la encuesta a los servicios		40%	30%	30%
		Nº Reuniones Y resultados	M66. Dinamizar la creación de un Consejo Comarcal de las Mujeres	Genoveva Tent		50%	50%
		Nº Propuestas de cursos	M67. Incentivar la formación en igualdad a los miembros de los equipos políticos de la corporación		100%	100%	100%
	Nº ofrecimeintos y resultado	M68. Ofrecer periódicamente y cuando se requiera la inclusión de la perspectiva de género en los proyectos nuevos que aborden las diferentes áreas		100%	100%	100%	



V. ANEXOS



Identificador: 1vD0 Ueprn IA0B bXhj +8OI IMEv Rps=
Documento firmado electrónicamente. Comprobar en <https://ciudadano.lalfas.es>

**ACTA DE LA ASAMBLEA GENERAL DEL CONSEJO LOCAL
POR LA IGUALDAD DE LA MUJER Y TOLERANCIA CERO**

Sesión ordinaria, de fecha 10 de abril de 2018.

Hora comienzo sesión: 13:40 horas.
Hora fin sesión.....: 14:30 horas.

ASISTENTES:

Presidenta Accidental:

Representante de la Concejalía de Igualdad: D.^a Genoveva Tent Musarella.

Vocales:

Representante del PSPV-PSOE: D.^a M.^a Teresa García Madrid.
Representante de Ciudadanos C'S: D. César Martínez Tejedor
Concejala no adscrita con representación municipal: D.^a Gregoria Álvarez Moya.
Concejala no adscrita con representación municipal: D.^a.M.^a Teresa Huerta Ballester
Representante de MEMBA. : D.^a M.^a José Tent Musarella
Representante de la Policía Local: D. Antonio Sánchez de Miguel
Toni Such

Ausentes:

El Alcalde-Presidente: D. Vicente Arques Cortés. (disculpa su ausencia)
Concejala no adscrita con representación municipal: D.^a M.^a Luisa Torres Ríos.
Concejal no adscrito con representación municipal: D. Andrés Manuel Such Lledó.
Concejal no adscrito con representación municipal: D. Willy Frans Leeman.
Representante de la Asociación Soroptimist.
Representante Veles e Vents
Representante del CEIP Stmo. C. del Buen Acierto.
Representante del IES l'Arabí.
Representante del CE.I.P. Racó de L'Albir.
Representante del AMPA IES L'Arabí
Representante del AMPA Veles e Vents.
Representante del AMPA del CEIP Stmo. C. del Buen Acierto.
Representante del AMPA del CE.I.P. Racó de L'Albir.
Representante CCOO.
Representante UGT. (disculpa su ausencia)
Representante de Canviem entre Tots : D.^a Juana Hernández Peña.
Representante de la Asoc. Huellas Borradas de Mujer
Representante de la Asoc. Amas de Casa: D.^a Dominga Gómez Pimpollo.
Sanidad concejal
Centro salud

Secretaria:

D.^a Beatriz Gomis Muñoz.

En el Salón de Plenos del Ayuntamiento de l' Alfàs del Pi, a las 13:40 horas del día 10 de abril de 2018, bajo la presidencia accidental de **D.ª Genoveva Tent Musarella** representante de la Concejalía de la Mujer, asistido por la Secretaria de la Comisión **D.ª Beatriz Gomis Muñoz**, debidamente convocados los miembros del Consejo arriba expresados, se reúne el Consejo Local por la Igualdad de la Mujer y Tolerancia Cero, en primera convocatoria al objeto de celebrar sesión ordinaria con arreglo al siguiente orden del día:

1.- Lectura y aprobación del borrador del acta anterior de fecha 9 de febrero de 2018 (1)

Se aprueba el acta por unanimidad.

2.- Pacto Valenciano contra la violencia de género y machista

Genoveva Tent, Representante de la Concejalía de Igualdad. Comenta que el ayuntamiento quiere adherirse al pacto Valenciano contra la violencia de género y machista.

Que por ley las administraciones públicas deben de tener un Plan de Igualdad, en L'alfs está iniciado se ha realizado el estudio de la situación en la que se encuentra el municipio al respecto y ahora hay que continuar con la realización del plan, en estos momentos la propuesta es adherirse al Pacto Valenciano.

Maite Huertas como Concejala no adscrita con representación municipal pregunta cuantas personas se está tratando en la actualidad en el municipio como víctimas de violencia de género.

responde que en la actualidad hay 24 con distintos niveles de protección. Actualmente no hay ninguna persona con riesgo alto que es el que lleva el seguimiento y la protección la guardia civil, aunque en ocasiones le pide colaboración a la policía local. Hay dos personas con riesgo medio, 7 con bajo y el resto con no apreciado. La periodicidad del seguimiento que realiza la policia local depende del nivel de riesgo. En la actualidad 7 de las 24 ordenes de protección corresponden a españolas y el resto a extranjeras.

Toni such pregunta quien determina el nivel de riesgo

Antonio Sánchez de Miguel, representante de la Policía Local, explica que existen unos items que lo determinan y el nivel de riesgo de una misma persona va cambiado con el tiempo según las circunstancias. Aclara que tambien hay coordinacpn con la policia local de la comarca por los cambios de domicilio que pueden producirse.

Mª Jose Tent, representante de Membra, pregunta si hay datos de las personas que no denuncian

Antonio Sánchez de Miguel, representante de la Policía Local, explica que este dato es dificil y que efectivamente hay mujeres que por miedo no denuncian, en ocasiones por la incertidumbre y el desamparo en el que se encuentran.

Genoveva Tent, Representante de la Concejalía de Igualdad, comenta que efectivamente la violencia de género es una de las mayores desigualdades que existen.

Maite Huertas como Concejala no adscrita con representación municipal, insiste en que hay que empezar por la educación y en los colegios e institutos se debería de abordar más este tema y otro factor que puede influir es el del consumo de drogas.

Genoveva Tent, Representante de la Concejalía de Igualdad, esta de acuerdo en que hay que realizar acciones que sensibilicen en la igualdad, principalmente en los institutos y colegios.

Está Previsto que el Pacto valenciano contra la violencia de género y machista pasara por las comisiones y por pleno, para adherirnos al mismo.

Ruegos y preguntas

Maite Huertas como Concejala no adscrita con representación municipal, vuelve a hacer incapi en que regularmente se trate el tema de la igualdad en los institutos y colegios

Antonio Sánchez de Miguel, representante de la Policía Local, comenta que está comprobado que los resultados son buenos si se sensibiliza y enseñas a los niños y las niñas y a las personas jovenes, además estas pueden alertar dde situaciones sufridas en casa.

Y no habiendo más asuntos que tratar, la presidencia declara concluida la sesión, siendo las 14:30 horas, de todo lo cual doy fe.

La secretaria

Fdo.: Beatriz Gomis Muñoz

**ACTA DE LA ASAMBLEA GENERAL DEL CONSEJO LOCAL
POR LA IGUALDAD DE LA MUJER Y TOLERANCIA CERO**

Sesión ordinaria, de fecha 10 de abril de 2018.

Hora comienzo sesión: 13:40 horas.
Hora fin sesión.....: 14:30 horas.

ASISTENTES:

Presidenta Accidental:

Representante de la Concejalía de Igualdad: D.^a Genoveva Tent Musarella.

Vocales:

Representante del PSPV-PSOE: D.^a M.^a Teresa García Madrid.
Representante de Ciudadanos C'S: D. César Martínez Tejedor
Concejala no adscrita con representación municipal: D.^a Gregoria Álvarez Moya.
Concejala no adscrita con representación municipal: D.^a.M.^a Teresa Huerta Ballester
Representante de MEMBA. : D.^a M.^a José Tent Musarella
Representante de la Policía Local: D. Antonio Sánchez de Miguel
Toni Such

Ausentes:

El Alcalde-Presidente: D. Vicente Arques Cortés. (disculpa su ausencia)
Concejala no adscrita con representación municipal: D.^a M.^a Luisa Torres Ríos.
Concejal no adscrito con representación municipal: D. Andrés Manuel Such Lledó.
Concejal no adscrito con representación municipal: D. Willy Frans Leeman.
Representante de la Asociación Soroptimist.
Representante Veles e Vents
Representante del CEIP Stmo. C. del Buen Acierto.
Representante del IES l'Arabí.
Representante del CE.I.P. Racó de L'Albir.
Representante del AMPA IES L'Arabí
Representante del AMPA Veles e Vents.
Representante del AMPA del CEIP Stmo. C. del Buen Acierto.
Representante del AMPA del CE.I.P. Racó de L'Albir.
Representante CCOO.
Representante UGT. (disculpa su ausencia)
Representante de Canviem entre Tots : D.^a Juana Hernández Peña.
Representante de la Asoc. Huellas Borradas de Mujer
Representante de la Asoc. Amas de Casa: D.^a Dominga Gómez Pimpollo.
Sanidad concejal
Centro salud

Secretaria:

D.^a Beatriz Gomis Muñoz.

En el Salón de Plenos del Ayuntamiento de l' Alfàs del Pi, a las 13:40 horas del día 10 de abril de 2018, bajo la presidencia accidental de **D.ª Genoveva Tent Musarella** representante de la Concejalía de la Mujer, asistido por la Secretaria de la Comisión **D.ª Beatriz Gomis Muñoz**, debidamente convocados los miembros del Consejo arriba expresados, se reúne el Consejo Local por la Igualdad de la Mujer y Tolerancia Cero, en primera convocatoria al objeto de celebrar sesión ordinaria con arreglo al siguiente orden del día:

1.- Lectura y aprobación del borrador del acta anterior de fecha 9 de febrero de 2018 (1)

Se aprueba el acta por unanimidad.

2.- Pacto Valenciano contra la violencia de género y machista

Genoveva Tent, Representante de la Concejalía de Igualdad. Comenta que el ayuntamiento quiere adherirse al pacto Valenciano contra la violencia de género y machista.

Que por ley las administraciones públicas deben de tener un Plan de Igualdad, en L'alfs está iniciado se ha realizado el estudio de la situación en la que se encuentra el municipio al respecto y ahora hay que continuar con la realización del plan, en estos momentos la propuesta es adherirse al Pacto Valenciano.

Maite Huertas como Concejala no adscrita con representación municipal pregunta cuantas personas se está tratando en la actualidad en el municipio como víctimas de violencia de género.

responde que en la actualidad hay 24 con distintos niveles de protección. Actualmente no hay ninguna persona con riesgo alto que es el que lleva el seguimiento y la protección la guardia civil, aunque en ocasiones le pide colaboración a la policía local. Hay dos personas con riesgo medio, 7 con bajo y el resto con no apreciado. La periodicidad del seguimiento que realiza la policia local depende del nivel de riesgo. En la actualidad 7 de las 24 ordenes de protección corresponden a españolas y el resto a extranjeras.

Toni such pregunta quien determina el nivel de riesgo

Antonio Sánchez de Miguel, representante de la Policía Local, explica que existen unos items que lo determinan y el nivel de riesgo de una misma persona va cambiado con el tiempo según las circunstancias. Aclara que tambien hay coordinacpn con la policia local de la comarca por los cambios de domicilio que pueden producirse.

Mª Jose Tent, representante de Membra, pregunta si hay datos de las personas que no denuncian

Antonio Sánchez de Miguel, representante de la Policía Local, explica que este dato es dificil y que efectivamente hay mujeres que por miedo no denuncian, en ocasiones por la incertidumbre y el desamparo en el que se encuentran.

Genoveva Tent, Representante de la Concejalía de Igualdad, comenta que efectivamente la violencia de género es una de las mayores desigualdades que existen.

Maite Huertas como Concejala no adscrita con representación municipal, insiste en que hay que empezar por la educación y en los colegios e institutos se debería de abordar más este tema y otro factor que puede influir es el del consumo de drogas.

Genoveva Tent, Representante de la Concejalía de Igualdad, esta de acuerdo en que hay que realizar acciones que sensibilicen en la igualdad, principalmente en los institutos y colegios.

Está Previsto que el Pacto valenciano contra la violencia de género y machista pasara por las comisiones y por pleno, para adherirnos al mismo.

Ruegos y preguntas

Maite Huertas como Concejala no adscrita con representación municipal, vuelve a hacer incapi en que regularmente se trate el tema de la igualdad en los institutos y colegios

Antonio Sánchez de Miguel, representante de la Policía Local, comenta que está comprobado que los resultados son buenos si se sensibiliza y enseñas a los niños y las niñas y a las personas jovenes, además estas pueden alertar dde situaciones sufridas en casa.

Y no habiendo más asuntos que tratar, la presidencia declara concluida la sesión, siendo las 14:30 horas, de todo lo cual doy fe.

La secretaria

Fdo.: Beatriz Gomis Muñoz

GENOVEVA TENT MUSARELLA

Fecha firma: 14/08/2018 12:40:57 CEST

AYUNTAMIENTO DE L ALFAS DEL PI