



I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2022 - 2026



INTRODUCCIÓN

1.Presentación	4
1.1 Justificación	8
2.Compromiso	9
2.1 Compromiso Pleno Municipal	11
3.Marco Legislativo	13

PUESTA EN MARCHA

4.Metodología	19
4.1. Periodo de referencia de datos analizados	21

INFORME DIAGNÓSTICO

5. Informe diagnóstico	22
5.1 Rafelbunyol	23
5.2 La Perspectiva de género desde el Ayto.	25
5.3 Participación ciudadana y tejido asociativo	29
5.4 Educación, cultura y deporte	31
5.5 Empleo	34
5.6 Corresponsabilidad	36
5.7 Lenguaje no sexista y comunicación	39
5.8 Salud integral y educación afectivo-sexual	39
5.9 Ordenación urbana	40
5.10 Prevención de la violencia de género	41
5.11 Análisis DAFO	42



MEDIDAS POR ÁREA

6. Medidas por área de intervención	43
6.1. Área Incorporación de la perspectiva de género en la administración local	44
6.2. Área Participación y tejido asociativo	45
6.3. Área Coeducación	47
6.4. Área Cultura y Deportes	49
6.5. Área Empoderamiento y Empleo	51
6.6. Área de Corresponsabilidad	52
6.7. Área Lenguaje no sexista y Comunicación	53
6.8. Área Salud y Educación Afectivo Sexual	54
6.9. Área Ordenación Urbana	55
6.10 Área Prevención de la Violencia de género y machista	56

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

7. Seguimiento y evaluación	58
7.1. Vigencia del Plan	58
7.2 Sistema de Evaluación	58
8. Glosario de términos	59

COORDINACIÓN ELABORACIÓN IPMIO	66
ANEXOS	67

1. PRESENTACIÓN

Podemos afirmar que, en las últimas décadas se ha llevado a cabo todo un proceso transformador para la sociedad española. Lo observamos tanto en estructuras políticas como sociales, que experimentan el progreso más inaudito en la historia reciente. Estos cambios estructurales nos han hecho poder hablar de una sociedad más plural, con diferentes voces y realidades. Dando lugar, a que las propias directrices tradicionales de la organización social han sufrido una reestructuración fundamental, creando nuevas formas y nuevos modelos de comportamiento social.

El cambio ha producido a una velocidad vertiginosa, más cambio. Y en este complejo entramado, de una sociedad conviviente entre los nuevos y viejos patrones, se hace aún más necesaria la investigación social, la mirada transversal y el análisis sociológico. Así, poder establecer las estrategias y los planes más adecuados. En el compromiso con esas líneas estratégicas, hallamos la garantía de que el cambio, sea además progreso.

En ese avance como sociedad, el objetivo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y, la erradicación de la violencia contra las mujeres, es clave. Un objetivo, que requiere de nuestra mayor atención, pues como muestran los datos de las principales organizaciones estatales e internacionales, la igualdad real, está lejos de conseguirse.

Es por ello, que los Planes Municipales de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, son la herramienta principal para introducir de manera transversal la perspectiva de género en las políticas públicas y aplicar los mecanismos y acciones necesarios, para prevenir y erradicar la discriminación y desigualdad entre mujeres y hombres, en nuestros municipios.

La implantación de Planes de Igualdad a nivel local constituye, por tanto, un paso fundamental para aplicar los principios que regulan el desarrollo social desde la base de la igualdad, teniendo en cuenta las características de la población y sus necesidades específicas. Del mismo modo, fomenta un canal de participación entre la administración pública y la ciudadanía que permite una mayor efectividad en su aplicación.

El Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres - PMIO- es por tanto el instrumento para integrar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el municipio, y tiene una serie de características que deben considerarse:

Así, el PMIO se trata de un instrumento:

- **Estratégico**, ya que articula de manera ordenada y con un fin, el nuevo enfoque de la gestión pública a partir de un compromiso de alto nivel.
- **Práctico y realista**, porque define de manera precisa el procedimiento de desarrollo de las actuaciones, los plazos, las personas responsables, los indicadores de seguimiento y evaluación, los recursos necesarios en función de la realidad municipal.
- **Transversal**, en cuanto que afecta a todas las políticas y áreas del municipio y se integra en todas las fases, desde la toma de decisiones, hasta la planificación, gestión, y evaluación de las políticas.

- **Participativo**, ya que se fomenta la participación de la ciudadanía, de los agentes sociales y de las y los responsables públicos.
- **Dinámico y flexible**, pues está vinculado con la mejora continua. Es un documento vivo que se desarrolla a partir de un proceso de trabajo que se va alimentando progresivamente con el propio desarrollo de las actuaciones y con los resultados del seguimiento y la evaluación.
- **Transparente**, ya que debe garantizar el derecho a la información sobre los contenidos del Plan y la consecución de sus objetivos.

Y estos principios, deben mantenerse en cada una de las fases de la elaboración e implantación del plan, que quedan reflejadas en este documento.

El compromiso del Ayuntamiento de Rafelbunyol, se trata de un compromiso activo por la igualdad y la justicia social. Con el convencimiento de que este, es un objetivo indispensable para garantizar la mejora de la calidad de vida de la ciudadanía.

El I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombre de Rafelbunyol, es una apuesta firme y decidida a corto, medio y largo plazo. Que tras evaluar los instrumentos existentes en materia de igualdad, propone otros y nuevos instrumentos que permitan una mayor eficacia de las políticas de igualdad emprendidas hasta ahora. Creando mecanismos de evaluación y diagnóstico periódico que permitan garantizar la correcta orientación de las políticas de igualdad a las necesidades de la ciudadanía.

El PMIO es una herramienta útil, que excede de la normativa vigente y que nace con una vocación para tomar medidas, en cada área estratégica, para promover, fortalecer y garantizar el derecho a la igualdad y a una vida libre de violencia machista.

PRINCIPIOS DE DEBEN REGIR Y ORIENTAR LA ACTUACIÓN MUNICIPAL EN MATERIA DE IGUALDAD:

Principio de igualdad

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal y complementario a los demás derechos fundamentales. La igualdad así entendida, no sólo se orienta al acceso a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y varones, sino al goce efectivo de los derechos humanos. La igualdad de género, implica desmontar la cultura, los valores y los roles tradicionales de género que reproducen y mantienen la subordinación de las mujeres. Desde esta perspectiva, todavía está lejos de ofrecer una respuesta satisfactoria a esta quiebra del principio de igualdad y es necesario superar el espejismo de la igualdad formal e impulsar la corrección de las desigualdades entre mujeres y hombres, promoviendo actitudes y modelos igualitarios.

Perspectiva de género

La perspectiva de género, permite comprender la complejidad social, cultural y política que existe en las interrelaciones entre mujeres y hombres, y que es ignorada desde otros enfoques. Desmantela la idea del carácter natural de los roles designado a hombres y mujeres y permite orientar el diseño del Plan hacia los cambios sociales que se pretenden conseguir durante la vigencia del mismo, concretando las actuaciones a desarrollar para alcanzar los cambios.

Transversalidad

La transversalidad permite introducir la perspectiva de género como eje vertebrador de todo el Plan de Igualdad, incidiendo en la construcción de una sociedad igualitaria, y en la mejora de la cohesión social. Esta herramienta, además, favorece un uso eficiente de los recursos públicos y una mayor eficacia en todas las intervenciones y actuaciones. Incorporar políticas transversales de género en las políticas públicas implica superar una visión sesgada que situaba tradicionalmente las políticas de igualdad en el área de la Mujer.

El Plan se desarrolla desde una perspectiva de género partiendo de las desigualdades existentes y reconstruyendo los distintos significados y se configura como una guía para aplicar sus objetivos y medidas.

Objetivos:

Participación

Conseguir una participación en igualdad de condiciones para mujeres y hombres en todos los ámbitos de nuestra sociedad es uno de los puntos prioritarios de este Plan. La participación y la colaboración con el tejido asociativo, han resultado y resultarán claves para el diseño de acciones, su promoción, difusión y reparto de recursos. Su compromiso y activismo actuarán como motor para la consecución de la plena igualdad entre mujeres y hombres.

Diversidad

Las relaciones de género están atravesadas por otras categorías sociales como la edad, clase social, etnia, orientación sexual, diversidad religiosa, lingüística, diversidad funcional, además de factores personales que igualmente han de tenerse presente cuando se aplique el enfoque de género. Este principio tiene en cuenta no solo las diferencias desde la diversidad entre las mujeres, sino también las similitudes entre las mujeres, al compartir una posición y condición inferior con respecto a los varones.

En este contexto, la característica común será la búsqueda de la unidad en la diversidad, de la similitud en la diferencia. Tener presente este principio significa intentar superar los obstáculos asociados a cualquier tipo de desigualdad por motivo de diversidad entre las mujeres, valorando los intereses y necesidades singulares desde la diversidad identitaria.

Coeducación

La educación no sexista se basa en el aprendizaje y desarrollo de una serie de habilidades, capacidades y valores que permitan, independientemente del sexo, enfrentarse a una sociedad en continuo cambio, atendiendo a la diversidad afectivo-sexual, teniendo en cuenta la necesidad de conseguir su propia integración como sujetos libres, con iguales oportunidades para participar en la sociedad y ser protagonistas de los cambios que se producen en ella.

La coeducación ha de impregnar la totalidad del sistema. Las personas han de adquirir una serie de valores que les posibiliten participar en la sociedad en igualdad de oportunidades. Para ello, la coeducación ha de ser considerada como un principio transversal, es decir, ha de estar presente en cada uno de los elementos curriculares, objetivos, contenidos, espacios, materiales, etc.

Corresponsabilidad

Es necesario un cambio de mentalidad de mujeres y hombres y una implicación directa de los hombres, ya que sin su participación no existe reparto equitativo de responsabilidades y tareas. Es fundamental reflejar este concepto en la planificación y diseño de todos los programas, proyectos, actividades y políticas que organice el Ayuntamiento para sensibilizar a los hombres, ya que a pesar de que van incorporándose lentamente a las tareas del hogar y cuidado de la familia, la mayoría de las veces es desde una actitud de ayuda y no de corresponsabilidad.

Empoderamiento

El empoderamiento es una herramienta fundamental para las mujeres que transforma las relaciones de poder establecidas por el patriarcado en la adquisición de un poder propio por parte de aquellas que antes no tenían autoridad sobre sus vidas. El proceso de “empoderarse” propicia la transformación de las potencialidades de las mujeres y su reconocimiento como sujetos y miembros de pleno derecho, que ejercen el control de sus vidas, y definen sus intereses y necesidades frente a las de los demás, desarrollando habilidades para tomar decisiones relevantes. Para ello, se debe potenciar la participación de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres en la vida económica y política y en la toma de decisiones a todos los niveles. Se subraya la necesidad que las mujeres contribuyan en plenitud de condiciones y de capacitación para la construcción de la sociedad.

1.1. JUSTIFICACIÓN. PRINCIPIO RECTOR DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

Debemos a continuación, acogernos a la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, que en su artículo 15, denominado “Transversalidad del principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres”, establece lo siguiente:

“El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los poderes públicos. Las administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de las políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”.

La transversalidad, es la capacidad del trabajo conjunto, del trabajo en equipo, coordinado y que tiene en cuenta necesidades y oportunidades desde las diferentes miradas y ámbitos. Por lo tanto, un carácter transversal de género, es la implicación de todas las concejalías en la elaboración del proyecto de corporación municipal con una perspectiva de género, en todas sus actuaciones.

Es fundamental que todos los departamentos y/o áreas municipales formen parte en la aplicación del principio de igualdad de género, aplicando para ello la perspectiva de género, a la hora de llevar a cabo, el diseño, programación y evaluación de sus actuaciones. Solo así podremos reconocer y detectar la manera en que están construidas las diferencias entre mujeres y hombres en un contexto determinado. Para ello se debe analizar la situación de unas y otros tomando el concepto “género” como un elemento analítico básico.

El género es una construcción social basada en el sexo, que afecta tanto a hombres como a mujeres. Por lo tanto, mediante la duplicación y promoción de roles y estereotipos, hombres y mujeres se socializan de manera desigual. El género siempre ha sido y es un elemento de opresión y sometimiento, especialmente para las mujeres. En comparación con los hombres, a las mujeres se les asigna roles secundarios y subordinados. Esta es la fuente de la desigualdad de género y su manifestación más violenta, la violencia de género. Y el fundamento de la estructura social patriarcal.

Por ello, llevar a cabo un análisis de estructuras internas de las administraciones locales, y sus actividades es un paso esencial a la hora de apostar por la igualdad de género. Así, poder ser como entidad local, promotora de políticas públicas y de estructura y organización igualitaria. Para ello mediante la perspectiva de género de manera transversal, abarcamos desde la organización de cualquier tipo de actividad, como programa de actividades culturales y/o deportivas, programas de fiestas y/o conmemoraciones municipales, así como presupuestos, procesos de contratación, ordenanzas municipales, lenguaje utilizado en las campañas de información, así como posible contenido sexista; Campañas de sensibilización y erradicación de la violencia de género, apuesta de formación y sensibilización por formación y personas especializadas en igualdad de género, etc.

Sin omitir el primer objetivo, es decir, estas medidas incluidas en el "Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades" no se retienen en la propuesta teórica para posibilitar su implementación y promover su implementación. Es necesario hacerlas internas. Las herramientas, estructuras y cambios requeridos, por lo tanto, este principio tan importante se ha convertido en realidad en un hecho de todo el trabajo de la administración local.

2 | COMPROMISO DE LA ALCALDÍA DE RAFELBUNYOL

DECLARACIÓN DE COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO DE RAFELBUNYOL

El Excelentísimo Ayuntamiento de Rafelbunyol declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio municipal estratégico, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres*.

El Plan Municipal de Igualdad, también llamado Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades o PMIO, se aplica en un contexto geográfico concreto, el municipal. Y en un espacio temporal acotado en el periodo de vigencia del plan.

Los Planes de Igualdad se sustentan en un completo marco normativo y programático internacional, estatal y autonómico, que exige políticas públicas en pro de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Por lo tanto, en lo que respecta al plan de igualdad el Ayuntamiento tiene la obligación y compromiso de elaborarlo, ponerlo en marcha y evaluar la consecución de los objetivos propuestos. Tal y como recoge, el artículo 15 de la Ley de Igualdad de Género 3/2007, «*las Administraciones públicas integrarán el principio de igualdad en la definición y presupuestación de políticas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades*». Y tal y como queda recogido también, en el artículo 9.2 de la Constitución Española: «*los poderes públicos son los encargados de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas*».

La plena igualdad de oportunidades requiere del compromiso y el trabajo conjunto de las Administraciones, por ello desde el Ayuntamiento de Rafelbunyol se lleva a cabo el compromiso de:

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

- Luchar para erradicar la violencia que se ejerce contra las mujeres, haciendo propio el principio de "Tolerancia Cero" ante la violencia de género.
- Defender la igualdad a través de la cooperación, colaborando con las asociaciones locales.
- Potenciar el tejido asociativo femenino para aumentar la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida.

Para cada una de las fases de elaboración, implantación y seguimiento del PMIO, se fomentará el trabajo consensuado, participativo y colaborativo entre los diferentes agentes sociales.

El Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Rafelbunyol, implica el compromiso de toda la corporación, con sus diferentes áreas y concejalías.

FRANCISCO
ALBERTO|
LOPEZ|LOPEZ

Formado digitalmente por FRANCISCO
ALBERTO|LOPEZ|LOPEZ
Número de reconocimiento: (50)
cve=FRANCISCO ALBERTO|LOPEZ|LOPEZ,
serial=Numero=22080808,
givenName=FRANCISCO ALBERTO,
sn=LOPEZ LOPEZ, sea=CIUDADANO,
e=ALBERTO.LOPEZ@RAFAELBUNYOL.es
Fecha: 2023.07.24 08:01:12 +0100

Excmo. Sr. Francisco Alberto López López

Alcalde de RAFELBUNYOL





- Transmetre valors i actituds igualitàries que afavorisquen la integració sociolaboral de les dones.
- Advocar per la implantació d'iniciatives que faciliten la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- Promocionar l'emprenedoria femenina.
- Promoure polítiques educatives i culturals en clau d'igualtat.
- Promoure la participació de les dones en la presa de decisions sobre assumptes que interessin a tota la ciutadania.
- Impulsar polítiques que tinguen en compte a les dones amb major risc de vulnerabilitat social.
- Promocionar el tractament de la imatge no discriminatòria de les dones en els mitjans de comunicació.
- Lluitar per a erradicar la violència que s'exerceix contra les dones, fent propi el principi de "Tolerància Zero" davant la violència de gènere.
- Defensar la igualtat a través de la cooperació, col·laborant amb les associacions locals.
- Potenciar el teixit associatiu femení per a augmentar la participació de les dones en tots els àmbits de la vida.

Per a cadascuna de les fases d'elaboració, implantació i seguiment del PMIO, es fomentarà el treball consensuat, participatiu i col·laboratiu entre els diferents agents socials.

El Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes de Rafelbunyol, implica el compromís de tota la corporació, amb les seues diferents àrees i regidories.

DOCUMENT SIGNAT ELECTRÒNICAMENT



3 | MARCO NORMATIVO. LEGISLACIÓN VIGENTE EN MATERIA DE IGUALDAD

Este apartado, señala y recoge el marco normativo, en el que se regula el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Siendo el principio de igualdad, un principio básico que cualquier gobierno e institución debe hacer propio. Los antecedentes legislativos que refuerzan la estrategia que presentamos en este PMIO son:

Legislación de carácter internacional:

- Carta de las Naciones Unidas 1945
- Convención de Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer. 1979. Ratificada por España en 1983
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. 1948.
“Todo el mundo tiene todos los derechos y las libertades proclamados en esta declaración, sin ninguna distinción de raza, color, sexo...”.
- Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, ratificada por 135 países. 1967.
- I Conferencia Mundial de la Mujer en México. Año Internacional de las Mujeres. Se aprueba el I Plan de Acción Mundial y se proclama el I Decenio para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz. 1975.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).1979. Ratificada en el estado español en 1983.
- II Conferencia Mundial de la Mujer en Copenhague. Tenía como objetivo examinar los avances realizados hacia el cumplimiento de los objetivos de la primera conferencia, especialmente los relacionados con el trabajo, la salud y la educación. 1980.
- III Conferencia Mundial de la Mujer en Nairobi, sobre Medio Ambiente y Desarrollo. 1985
- Conferencia Mundial de Derechos Humanos. 1993.
- IV Conferencia Mundial de las Mujeres, de Pekín. 1995.
- Declaración Mundial sobre las Mujeres en los gobiernos locales (Unión Internacional de autoridades Locales) 1998.
- Revisión de la plataforma de acción de Pekín: Asamblea General extraordinaria de las Naciones Unidas. 2000-2015
- La Agenda 2030 para el desarrollo sostenible. Asamblea General de Naciones Unidas, 25 de septiembre de 2015. Impulsa el compromiso de la comunidad internacional para el éxito de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas a través de su quinto objetivo específico y, de manera transversal, en los otros objetivos.

Legislación de carácter estatal

- **Constitución Española. 1987**

Artículo 1.1: *“España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”.*

Artículo 9.2: *“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.*

Artículo 14.: *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.*

- **Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.**

Artículo 28.: *“Los Municipios pueden realizar actividades complementarias de las propias de otras Administraciones Públicas y, en particular, las relativas a la educación, la cultura, la promoción de la mujer, la vivienda, la sanidad y la protección del medio ambiente”.*

- **Ley 27/ 2003, de 31 de julio, Reguladora de la Orden de Protección.**

Esta norma utiliza ya el término violencia de género y establece medidas en el ámbito judicial de seguridad para las mujeres que la sufren. Reconoce que la violencia ejercida en el entorno familiar y, en particular, la violencia de género constituye un grave problema de nuestra sociedad que exige una respuesta global y coordinada por parte de todos los poderes públicos. Siendo necesaria, la suma, la acción integral y coordinada que aúne tanto las medidas cautelares penales sobre el agresor, esto es, aquellas orientadas a impedir la realización de nuevos actos violentos, como las medidas protectoras de índole civil y social que eviten el desamparo de las víctimas y den respuesta a su situación de especial vulnerabilidad.

- **Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.**

La imposición de los informes de género se considera una valiosa herramienta para avanzar en la igualdad efectiva (una obligación que más tarde la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres haría extensiva a todas las disposiciones normativas de carácter general y a todos los planes con una especial relevancia económica, social cultural y artística).

- **Ley Orgánica 1/ 2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.**

Como se expresa en la exposición de motivos de esta ley, la violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado, sino todo lo contrario. Esta se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. De este modo, es necesaria la aplicación de políticas públicas en este ámbito ya que los poderes públicos no pueden ser ajenos a la violencia de género, que constituye uno de los ataques más flagrantes a derechos fundamentales como la libertad, la igualdad, la vida, la seguridad y la no discriminación proclamados en nuestra Constitución.

La violencia de género se enfoca por la Ley de un modo integral y multidisciplinar, empezando por el proceso de socialización y educación. De esta forma, la conquista de la igualdad y el respeto a la dignidad humana y la libertad de las personas tienen que ser un objetivo prioritario en todos los niveles de socialización. Esta Ley establece medidas contra la violencia que sufren las mujeres en el ámbito educativo, de la publicidad y los medios de comunicación, sanitario, de la tutela institucional, penal y judicial, así como:

- Derechos de las Mujeres Víctimas de Violencia de Género: a la Información, a la Asistencia Jurídica, a la Asistencia Social Integral, Derechos Laborales y Prestaciones de la Seguridad Social, Derechos de las Funcionarias Públicas, Derechos Económicos. Además del acceso a la vivienda y residencia pública como colectivo prioritario.
- Medidas de Sensibilización, Prevención y Detección a través del Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género con dos objetivos estratégicos:
 - i. Mejorar la respuesta frente a la violencia de género.
 - ii. Conseguir cambio en el modelo de relación social entre hombres y mujeres.

En el marco de estos objetivos, las actuaciones en las que tiene competencia la Administración Local son:

- Formación y especialización de profesionales en el ámbito de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.
- Formación y especialización de profesionales en el ámbito de los Servicios Sociales.
- Asistencia Social Integral.
- Medidas de información y campañas de sensibilización que analicen el fenómeno de la violencia de género.

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

Artículo 14.2. La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas.

Artículo 14.3. La colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.

Artículo 14.4. La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.

Artículo 14.5. La erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Artículo 14.6. La prevención de la discriminación de las mujeres pertenecientes a colectivos de especial vulnerabilidad, mediante la adopción por los poderes públicos de medidas de acción positiva.

Artículo 14.7. Protección de la maternidad.

Artículo 14.8. Establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.

Artículo 14.9. El fomento de instrumentos de colaboración entre las distintas Administraciones públicas y los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.

Artículo 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres: "El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades."

Artículo 21. Colaboración entre las Administraciones públicas: "La Administración General del Estado y las Administraciones de las Comunidades Autónomas cooperarán para integrar el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus respectivas competencias y, en especial, en sus actuaciones de planificación. En el seno de la Conferencia Sectorial de la Mujer podrán adoptarse planes y programas conjuntos de actuación con esta finalidad. Las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones públicas".

Artículo 46. Contenido de los Planes de igualdad: "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. 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. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una Ayuntamiento, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo."

Artículo 61. Formación para la igualdad: "Todas las pruebas de acceso al empleo público de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella contemplarán el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública. La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal."

Artículo 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo: "Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

- El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

- *El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.*

Artículo 63. Evaluación sobre la igualdad en el empleo público: *"Todos los Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos remitirán, al menos anualmente, a los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales y de Administraciones Públicas, información relativa a la aplicación efectiva en cada uno de ellos del principio de igualdad entre mujeres y hombres, con especificación, mediante la desagregación por sexo de los datos, de la distribución de su plantilla, grupo de titulación, nivel de complemento de destino y retribuciones promediadas de su personal."*

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

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"*.

Ley Orgánica 8/2015, de 22 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia:

Reconoce a las niñas y niños como víctimas de los delitos de violencia de género que sufren sus madres, incluye entre los principios rectores de la actuación de los poderes públicos en relación con los y las menores, la protección de los mismos contra toda forma de violencia, incluida la violencia de género, la violencia en el ámbito familiar, la trata de seres humanos y la mutilación genital femenina y facilita la suspensión de la patria potestad sobre los hijos e hijas de los acusados por violencia de género.

Pacto de Estado contra la Violencia de Género. Diciembre 2017.:

Los distintos Grupos Parlamentarios, las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales representadas en la Federación Española de Municipios y Provincias, ratificaron el Pacto de Estado contra la Violencia de Género. Este Pacto de Estado supone la unión de un gran número de instituciones, organizaciones y personas expertas en la formulación de medidas para la erradicación de la violencia sobre las mujeres. El Pacto implica incidir en todos los ámbitos de la sociedad y se estructura en 11 ejes de trabajo.

Legislación de carácter autonómico:

Ley 5/1997, de 25 de junio, por la que se regula el Sistema de Servicios Sociales en el ámbito de la Comunitat Valenciana.

Incluye entre los servicios sociales especializados los servicios de atención a la mujer, a través de los cuales se proporcionará la atención necesaria a aquellas mujeres que se encuentren en situación de riesgo por malos tratos, carencia de apoyo familiar, ausencia de recursos personales u otras circunstancias (art. 24), correspondiendo a las entidades municipales la titularidad y gestión de dichos servicios especializados por razón de su competencia territorial.

Decreto 210/1997, de 10 de julio, del Gobierno Valenciano, por el que se crea la Comisión Interdepartamental de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Señala que las distintas Administraciones públicas adoptarán una estrategia dual basada en el principio de complementariedad de medidas de acción positiva y las que respondan a la transversalidad de género (art. 4.2). Por su parte, en su Título II, en el que regula la acción administrativa, destaca entre otros aspectos la apuesta por la educación para la igualdad dentro del sistema educativo, la paridad en la representación política y la igualdad en el ámbito laboral.

Ley 8/2010, de 23 de junio, de la Generalitat, de Régimen Local de la Comunitat Valenciana:

Capítulo Quinto, Art. 33 competencias de los municipios, punto 3 k) *"Prestación de los servicios sociales, promoción, reinserción social y promoción de políticas que permitan avanzar en la igualdad efectiva de hombres y mujeres, que señala como fines propios y específicos, el fomento y la administración de los intereses peculiares, entre los que se encuentran los relativos al desarrollo de las políticas de igualdad."*

Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana. En su Título I establece que las administraciones públicas de la Comunidad Valenciana, en el ámbito de sus competencias, garantizarán a las víctimas de violencia sobre la mujer la efectividad, entre otros, de los siguientes derechos: a la información, la protección efectiva, la atención integral y especializada, la asistencia jurídica gratuita, la asistencia sanitaria, al acceso a la vivienda y a la formación y ayuda para facilitar su inserción laboral. Incluye además distintas medidas para la prevención de la violencia de género en el ámbito educativo y laboral, de información y sensibilización social y en el ámbito de la formación de las y los agentes implicados en este fenómeno.

Ley 13/2016, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, de gestión administrativa y financiera, y de organización de la Generalitat.

En su artículo 45 modifica la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, incorporando un artículo 4 bis en la citada ley, que establece que los proyectos normativos incorporarán un informe de impacto por razón de género que se elaborará por el departamento o centro directivo que propone el anteproyecto de ley o proyecto de norma, plan o programa de acuerdo con las instrucciones y directrices que dicte el órgano competente en la materia

4 | METODOLOGÍA

Para llevar a cabo el diagnóstico, necesario para conocer la situación actual del municipio de Rafelbunyol en materia de igualdad, se ha realizado un riguroso proceso de recopilación y análisis de la información, sobre aquellas materias y aspectos necesarios y elementales del municipio en materia de igualdad. Aplicando la perspectiva de género y la transversalidad.

Garantizando la objetividad y especialización a la hora de llevar a cabo la recogida de información, y el posterior análisis, el Ayuntamiento ha contado con el asesoramiento técnico de una consultora experta en materia de Igualdad.

Elaborar un diagnóstico completo y detallado, nos aporta la base requerida sobre la que construir toda la estructura del plan de igualdad. Para dar respuesta a esta necesidad, la metodología se ha dividido en cuatro fases principales:

Planificación:

- Selección del ámbito y elementos a analizar.
- Diseño de la investigación.
- Selección de herramientas para la recogida de datos.
- Informar a las personas oportunas de la puesta en marcha de la investigación, para contar con su participación en la misma.
- Solicitud a las personas seleccionadas de la documentación requerida, para analizar cada una de las materias relacionadas.
- Se ha informado a la ciudadanía de Rafelbunyol, del comienzo de la fase de diagnóstico.

Recopilación de información:

Para la recopilación de la información, documentación y datos, se ha llevado a cabo una metodología concreta, que se adapte de manera rigurosa a la naturaleza y realidad del municipio de Rafelbunyol.

Para ello, se ha llevado a cabo una combinación de técnicas de recolección de datos, propias del enfoque cuantitativo y cualitativo.

- Investigación cuantitativa: procedente de datos sólidos, objetivos, cuantificables, generalizables, estadísticos.
- Investigación cualitativa: datos más profundos, más subjetivos, que sin embargo aporta a la investigación, una mayor capacidad de comprensión, de una realidad compleja, y multidisciplinar, como es la de un municipio.

La combinación de ambos enfoques, aporta una riqueza tanto en la recolección de datos, como en el propio análisis de los resultados.

Por tanto, respondiendo a esta combinación de enfoque de investigación, hemos llevado a cabo la recogida de datos a través de las siguientes técnicas:

- Secundarias: A través de la recogida de datos en fuentes internas y externas, como:
 - Bibliografía de referencia
 - Documentación normativa y legislativa en materia de Igualdad y prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres, del Ayto. de Rafelbunyol
 - Datos estadísticos de Rafelbunyol en fuentes oficiales.
 - Prensa, Redes Sociales oficiales de Rafelbunyol y entidades municipales.
 - Recursos online: web oficial del Ayto. de Rafelbunyol.

- Primarias: A través de la recogida de datos mediante la elaboración del diseño de herramientas propias.
 - Observación directa
 - Grupos de discusión
 - Entrevistas
 - Cuestionarios

Para la recopilación de información, en todo momento se ha buscado fomentar la participación, entendiendo esta como clave, para poder llevar a cabo la radiografía social, detallada y actual, que se requería el análisis previo a la elaboración del PMIO.

Análisis de información

Tras la recogida de información, se ha procedido a analizar desde la perspectiva de género, los aspectos y áreas municipales, en que se producen las posibles desigualdades entre mujeres y hombres en el municipio, así como las causas que las generan. Para poder proponer medidas diseñadas que solventen la desigualdad.

Se ha llevado a cabo el análisis de datos procedentes de:

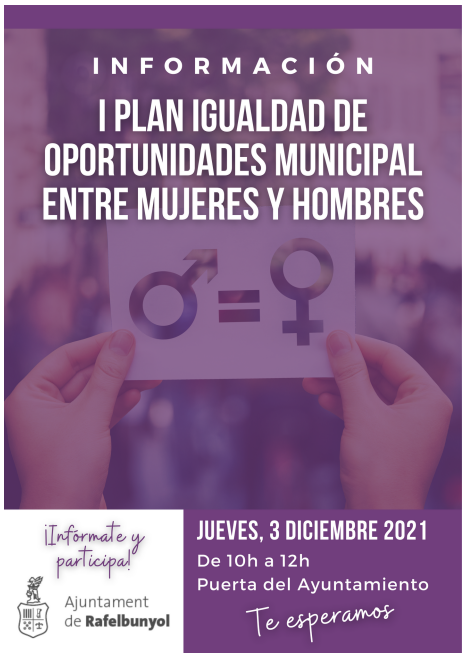
- Fuentes secundarias:
 - Consulta de bibliografía especializada en la temática abarcada.
 - Documentación Resumen de actividades de la Concejalía de Igualdad de Rafelbunyol de octubre de 2019 a 17 septiembre de 2020
 - Documentación Actividades Violencia de género y machista durante el confinamiento del 14 de Marzo 2020 al 25 de junio de 2020
 - Evaluación I PIO RRHH del Ayuntamiento de Rafelbunyol
 - I Plan Municipal Contra la Violencia de Género y Machista
 - Datos INE Rafelbunyol
 - Datos Excel Mujeres Inmigrantes Rafelbunyol. Ayto. Rafelbunyol
 - Estudio de los datos procedentes de las RRSS oficiales de Rafelbunyol
- Fuentes primarias:
 - Grupo de discusión con la participación de la Mesa local de coordinación contra la violencia de género y machista de Rafelbunyol, en el que asistieron:
 - Grupo Compromís
 - Profesorado del IES Rafelbunyol
 - Concejal de Urbanismo
 - Policía Local
 - Concejala de Igualdad de Rafelbunyol
 - Promotora de Igualdad del Ayto. de Rafelbunyol
 - Alcalde de Rafelbunyol
 - Entrevista en profundidad a Laura García Guardado. Promotora de Igualdad del Ayto. de Rafelbunyol
 - *Encuesta Ciudadana. Igualdad entre mujeres y hombres. Rafelbunyol*
 - *Cuestionario Profesorado. Centros Educativos Rafelbunyol*
 - *Cuestionario Comerciantes. Centros Educativos Rafelbunyol*
 - *Cuestionario para el personal Técnico del Ayto. Sobre la situación de Igualdad en el municipio de Rafelbunyol*
 - *Cuestionario Técnico Ayto. Sobre la situación de Igualdad de Género en el municipio de Rafelbunyol*

Finalmente, la fase de **informe de resultados** corresponde a la propia elaboración de este TFG, redactado como se expone en el siguiente apartado de este documento, en forma de resumen del análisis llevado a cabo y sus principales conclusiones.

4.1. Periodo de referencia de datos analizados:

La elaboración del Plan se ha llevado a cabo en los meses comprendidos entre el periodo de septiembre de 2021 y diciembre de 2021.

- **Fecha de recogida de la información:**
15 de octubre de 2021 – 15 de diciembre de 2021
- **Fecha de realización del diagnóstico:**
Enero de 2022



Cartelería diseñada para el fomento de la participación en la elaboración del PMIO

5 | INFORME DIAGNÓSTICO

Análisis e informe:

Se ha llevado a cabo la recogida de información, análisis, debate interno e informe, que permita finalmente, conocer la realidad del municipio de Rafelbunyol, para poder formular las propuestas de mejora que se incluirán en este Plan.

Para este diagnóstico, hemos puesto como criterios bases:

- Instrumentalidad: con el fin de identificar ámbitos específicos de actuación y orientando al posterior diseño y toma de decisiones. Se requiere de un plan preciso, que aporte herramientas útiles para con el principio de igualdad.
- Flexibilidad: el plan se trata de un documento que responda a las necesidades concretas del municipio de Rafelbunyol, con todo lo que eso conlleva.
- Dinamismo: la sociedad no es una masa homogénea e inmutable, al revés, se trata de diversas realidades en continuo cambio, y a ello debemos dar respuesta. Por ese motivo, un plan se debe poder actualizar y adaptar a las necesidades y características del municipio, en la propia aplicación del mismo.

A continuación, se procederá a exponer los datos obtenidos de manera ordenada y concisa, facilitando la comprensión y exposición. Se trata de un análisis exhaustivo, de toda la información recogida, a través de las herramientas seleccionadas, antes mencionadas. Un estudio tanto de datos cuantitativos, como los cualitativos, sobre la situación actual del Municipio de Rafelbunyol, una radiografía que, nos permite conocer y comprender la estructura y movimiento social desde la perspectiva de género.

Con los principios y objetivos señalados, se han derivado las áreas de análisis y estudio del diagnóstico de la situación:

1. Incorporación de la perspectiva de género en todos los ámbitos de la Administración municipal.
2. Participación ciudadana e inclusión social.
3. Juventud, coeducación, conciliación, cultura, deporte y ocio.
4. Urbanismo y Transporte.
5. Lenguaje y medios de comunicación.
6. Empleo.
7. Inmigración.
8. Formación y sensibilización a la ciudadanía en Igualdad de Género.
9. Presupuestos con perspectiva de género.
10. Salud Integral y Educación sexual.
11. Actuaciones de prevención y atención ante la Violencia contra las mujeres.



5.1. RAFELBUNYOL

Rafelbunyol es un municipio de la Comunidad Valenciana. Se encuentra en la provincia de Valencia, en la comarca de la Huerta Norte. A 15 kilómetros de la ciudad de Valencia, y a 25 kilómetros del aeropuerto, Rafelbunyol se trata de un municipio con una fuerte raíz histórica, que además está más vivo que nunca. A continuación expondremos sus principales datos demográficos, pero antes queremos recoger también la información sobre el Ayuntamiento.



Ayuntamiento de Rafelbunyol:

Dirección	Pl. Purísima, 1 CP 46138
Teléfono	961410100
Email	sugerencias@rafelbunyol.es
Página Web	http://www.rafelbunyol.es
CIF	P4620900C
Alcalde/alcaldesa	Francisco Alberto López López
Partido Gobierno	Partido Socialista

Población de Rafelbunyol:

El municipio cuenta con 9.351 habitantes (INE. 2021) de los cuales 4.757 son mujeres, y 4.594 hombres. Es decir, que podemos hablar de una población con 50-50 de composición de cada sexo.

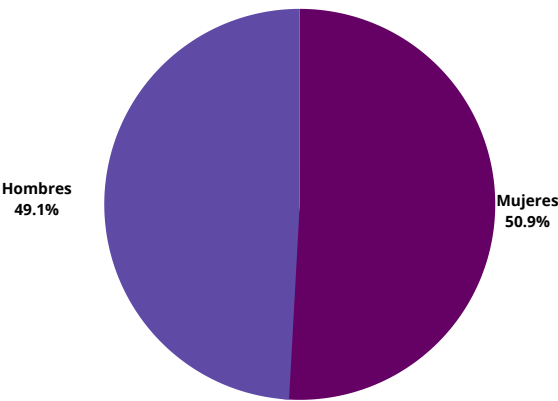


Gráfico 1. Población Rafelbunyol por sexo.

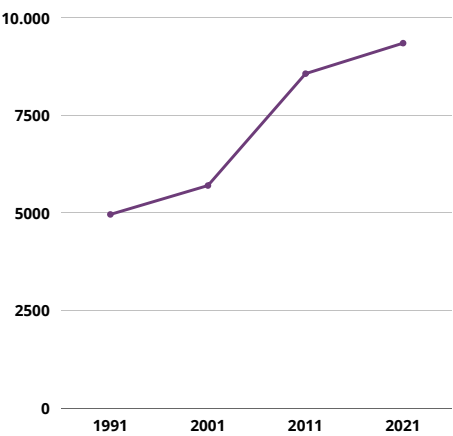


Tabla 1. Evolución Población Rafelbunyol por décadas 1991-2021

Como podemos observar en la tabla, la población de Rafelbunyol ha crecido considerablemente en los últimos periodos, de hecho respecto al año 2020, el municipio ha aumentado en 202 habitantes.



En cuanto a la edad de la población, debemos destacar que la población de Rafelbunyol cuenta con un índice de población joven, que debemos señalar. Ya que no se trata de una población envejecida, lo que con el aumento antes señalado del número de habitantes, nos garantiza la vida y crecimiento del municipio. La proporción por edades es:

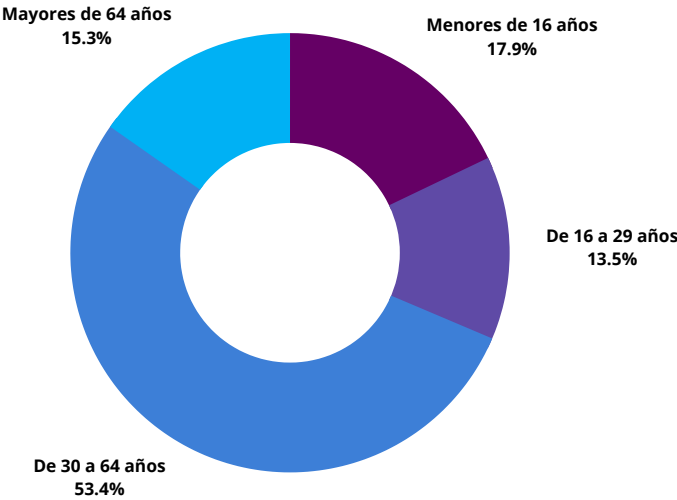


Gráfico 2. Población Rafelbunyol por franja de edad. 2021

Dentro del número de mujeres de Rafelbunyol, el número de mujeres extranjeras es de 335 mujeres, lo que supone un 7% de las mujeres.

Vemos además que las mujeres, cuentan con mayor esperanza de vida, y que su la franja de edad en las que encontramos mayor número de mujeres es de los 40 años a los 49 años.

Estos son datos esenciales, a la hora de poder diseñar acciones concretas, conocer proporción de ambos sexos por edades, que se trata de una población en continuo crecimiento, proporción de población por franja de edad. Nos señala, la posible etapa vital, que están desarrollando las mujeres y los hombres en Rafelbunyol, y podemos adelantarnos y adecuarnos a las necesidades que cada una de las etapas conlleva, desde la perspectiva de género.

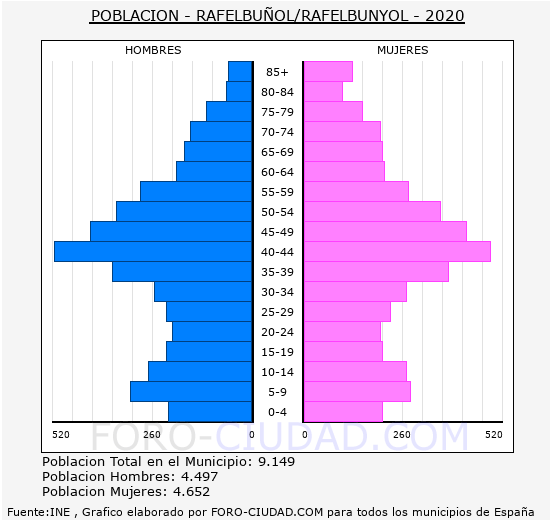


Tabla 2. Pirámide Poblacional. 2020. Foro Ciudad.

La densidad de la población y el número de residentes de viviendas principales, nos muestran además, que es una población mayoritariamente residente en el municipio. Y que por lo tanto forman parte del día a día de la vida de Rafelbunyol.

5.2. LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL

El Ayuntamiento de Rafelbunyol lleva un recorrido hecho respecto a la concienciación, sensibilización y acciones en pro de la igualdad entre mujeres y hombres y la erradicación de la violencia contra las mujeres.

El Ayuntamiento cuenta con un I Plan de Igualdad Interna del Ayuntamiento de Rafelbunyol, 2017 - 2020. Mostrando un compromiso firme con el principio de igualdad en la propia organización interna de la institución.

Al finalizar dicho Plan, se ha llevado a cabo una evaluación con una auditoría independiente, en diciembre del 2020, que señala que se han llevado a cabo las 14 de las 35 acciones reflejadas en el Plan, quedando pendiente 21 acciones. De estas acciones vemos como en es en materia de Transversalidad, Comunicación y Prevención de Violencia de Género, en la que más acciones se han llevado a cabo.

De hecho, respecto a las acciones llevadas a cabo por parte de la administración debemos destacar, que en materia de prevención de la violencia contra las mujeres, se ha elaborado y está en proceso de implantación el I Plan Municipal contra la Violencia de Género y Machista. Un plan pionero que cuenta con acciones concretas que ya se están desarrollando, y que en el apartado de Acciones de este Plan, destacaremos.

Respecto a las actividades llevadas a cabo por la Concejalía de Igualdad, debemos destacar que se han llevado a cabo muchas acciones en línea de la concienciación y sensibilización.

- Campañas de sensibilización en redes
- Campañas para la prevención y erradicación de la violencia de género y machista.
- Obras de teatro
- Promoción de la lectura
- Presentación de libros
- Participación y actos en torno a los días internaciones como el 8 de marzo y el 25 de noviembre.
- Campañas en tornos a días internacionales y de conmemoración en relación con la igualdad
- Acciones formativas en los Centros Educativos de Rafelbunyol
- Talleres formativos para mujeres
- Video-forums
- Coloquios
- Berenar de les Dones
- Reconocimiento de la Genealogía de las mujeres valencianas
- Creación del "Racó Violeta" en la biblioteca municipal.
- Dípticos con información de recursos para las mujeres, niñas y niños víctimas de la violencia de género y machista.

016
No deja rastro en la factura

CONFIDENCIALIDAD, INFORMACIÓN, ASesoramiento JURÍDICO Y DENUNCIA.

- 24 horas del día, los 365 días del año, 33 idiomas
- 100% confidencialidad y anonimato
- Mujeres con discapacidad se atiende en el hogar
- Contacto telefónico: 900 100 000, correo electrónico: 016@016.es
- Contacto Web: www.016.es

URGENCIAS - 112

POLICIA NACIONAL - 091

POLICIA LOCAL DE RAFELBUNYOL

- C/ Sagunto, 15, 46108 Rafelbunyol
- 965 440 904 - 965 850 121

GUARDIA CIVIL

- Avenida de Masorno, 1, 46100 Masanagrell
- 916 23 393
- 24h Atención ciudadana, 24 horas del día, 365 días del año.

ATENCIÓN SANITARIA

CENTRO DE SALUD DE RAFELBUNYOL

- C/ Josep Maria Clapis, 36, 46108 Rafelbunyol
- 965 10 88 70
- Lunes a sábado de 9h a 19h.

ATENCIÓN JURÍDICA, SOCIAL Y PSICOLÓGICA

SERVICIOS SOCIALES DE RAFELBUNYOL

- C/ Generalitat, 1, 46108 Rafelbunyol
- 96 545 05 53
- Lunes a viernes de 9h a 19h

OFICINA DE ATENCIÓN A LA VÍCTIMA DEL DELITO (OAVD)

- Pl. de la Justicia (Secc. Judicial)
- Masanagrell, 96 545 60 29 / 96 545 60 42
- Víctimas: masanagrell@ajrafelbunyol.es
- Lunes a viernes de 9h a 19h

CENTRO MÚJER 24 HORAS

- C/ Guardia Civil 21 - Valencia
- 900 980 888

VÍCTIMAS DE TRATA CON FINES DE EXPLOTACIÓN SEXUAL Y MUJERES EN CONTEXTO DE PROSTITUCIÓN.

- Comunidad Valenciana: 900 58 08 88
- 24h todos los días de la semana:
- 60754255 / 60505763 / 60588479 / 60579607 Castellano e inglés
- 60588479 / 60579607 rumano
- 60588479 francés y algunos dialectos
- 60579607 búlgaro y broken english
- SERVICIO DE ATENCIÓN A MUJERES VÍCTIMAS DE TRATA EN EL TERRITORIO LOCAL
- 016@policia.es / 016@guardiacivil
- Policía Nacional: 90009090 / 091

FUNDACIÓN ANAR Ayuda a niños y Adolescentes en Riesgo

- Se les derivan las llamadas realizadas al 016 por las y los menores:
- 900 20 20 10 (desde toda España)
- 06 011 (Si vives o estás en la Comunidad Valenciana)

DERECHOS Y RECURSOS DE APOYO PARA MUJERES, NIÑAS Y NIÑOS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y MACHISTA

#VuestraVidaNosImporta



23 09

Día internacional
**CONTRA LA EXPLOTACIÓN
SEXUAL Y LA TRATA**
DE MUJERES, NIÑAS Y NIÑOS

#NoTratesConLaTrata

PAGAR POR UN SÍ. ES EXPLOTACIÓN SEXUAL

Ajuntament de Rafelbunyol

RAFELBUNYOL
ÉS IGUALTAT

DI NO A LA VIOLENCIA DE GÈNERE

#016

NO ÉS NO!

PROU!

RAFELBUNYOL
DIU NO
A LA VIOLENCIA
DE GÈNERE

RAFELBUNYOL
ÉS IGUALTAT

EL MACHISMO NO SE HEREDA,
SE TRASMITTE.
NO SEAS CÓMPICE
#PorEllaPorTodasMuevete

Acte institucional
Dinarts, 24 de novembre
18 h- Plaça de l'Ajuntament
1 minut de silenci
Lectura del manifest
Il·luminació de l'Ajuntament

25N Dia Internacional per a l'eliminació de totes les violències contra les dones



Materiales diseñados por la Concejalía de Igualdad de Rafelbunyol

Además, cabe destacar las acciones que se llevaron a cabo ante la situación de emergencia derivada de la pandemia Covid-19 en materia de prevención de la violencia de género y machista, durante el estado de alarma y confinamiento que se instauraron entre el 15 de marzo de 2020 y el 25 de junio del 2020.

Se llevó a cabo una estrategia junto con la colaboración de la Policía Local de Rafelbunyol y Servicios Sociales, desde la Concejalía de Igualdad, para poner en marcha un proceso de información a los comercios y agentes sociales, de cómo proceder en caso de atender a una mujer víctima de violencia machista. Además se difundió la frase "Hola, necesito 19 para hoy" para poder facilitar la denuncia.

Además se realizó la campaña "Crida tu per ella", fomentando la participación e implicación ciudadana en la denuncia de la violencia de género y machista.

Y se llevó a cabo la redacción de Protocolo de Actuación contra la Violencia de Género y Machista, con una Mesa Local de trabajo con las siguientes integrantes:

- Concejalía de Igualdad.
- Representante Servicios Sociales Ayuntamiento de Rafelbunyol.
- Policía Local de Rafelbunyol.
- Orientadora Laboral IES Rafelbunyol.
- Psicóloga Municipal CEIP Rafelbunyol.
- Agente de Igualdad Mancomunidad de l'Horta Nord.
- Asesora Jurídica Mancomunidad de l'Horta Nord.



En resumen, es tangible el compromiso y el trabajo que se lleva a cabo desde el Ayto de Rafelbunyol y en concreto desde la Concejalía de Igualdad. Un compromiso tangible en el trabajo llevado a cabo, las actuaciones coordinadas, y el grado de formación y sensibilización en la materia. Poniendo sobre la mesa cuestiones, más allá de las establecidas por ley. Siendo esta, la principal fortaleza del municipio para con el principio de Igualdad.

Datos Cuestionario Técnico Ayto.

Debemos señalar la participación e implicación en el cumplimiento del *Cuestionario Técnico Ayto. Sobre la situación de Igualdad de Género en el municipio de Rafelbunyol*, queremos resaltar las siguientes respuestas:

¿Ha recibido formación en igualdad entre mujeres y hombres?

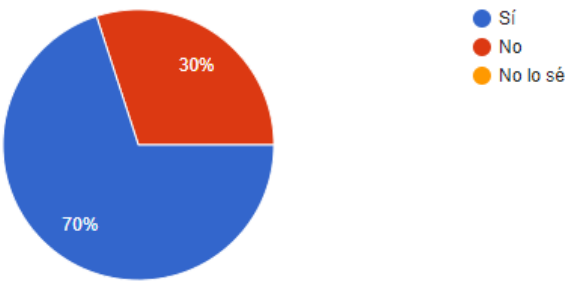


Gráfico 3. Respuesta sobre formación recibida. Cuestionario Ayto.

¿Le gustaría recibir formación en igualdad de género?

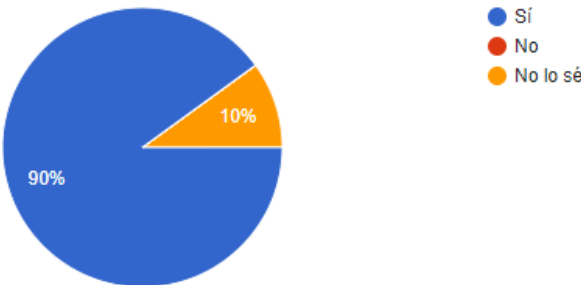


Gráfico 4. Respuesta sobre formación Cuestionario Ayto.

¿Qué cuestiones considera más importante en materia de igualdad de género?



Gráfico 5. Respuesta sobre materia en igualdad. Cuestionario Ayto.

Se refleja el compromiso y voluntad de seguir apostando por la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. Y que esta es una cuestión que se considera importante. Lo vemos además en las diferentes respuestas del propio cuestionario. Ese es uno de los elementos clave para poder llevar a cabo la selección y elaboración de acciones de este PMIO, el compromiso del Ayto. Sin embargo, queremos señalar estas dos cuestiones, también reflejadas en el formulario:

¿Cuenta el ayuntamiento con un protocolo de actuación ante la violencia machista?

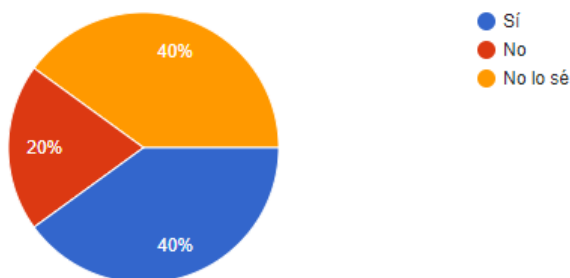


Gráfico 6. Respuesta sobre información. Cuestionario Ayto.

¿Se han llevado a cabo campañas que fomenten la igualdad y/o la erradicación de la violencia machista?

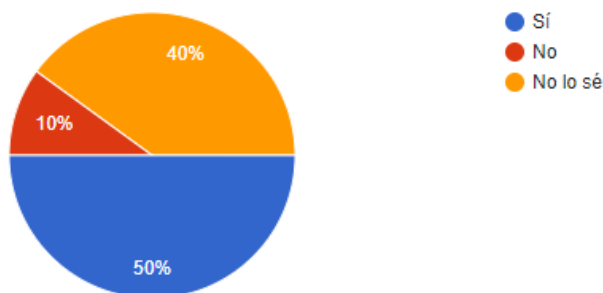


Gráfico 7. Respuesta sobre campañas. Cuestionario Ayto.

Pese a que en general hay un compromiso para con el principio de igualdad, podemos comprobar que hay una necesidad de mayor información entre las diferentes áreas del Ayuntamiento. Y ese es la principal cuestión a reforzar en este apartado, que haya un número mayor de medidas transversales y que se mejore la información interna y externa de las medidas y acciones en materia de Igualdad.

Por otro lado, el Ayuntamiento, pese a que es una de las acciones recogidas en su I Plan Interno de Igualdad del Ayto. aún no cuenta con un registro de datos municipal segregado por sexo. Esta cuestión es clave, y debe resaltarse la necesidad de poder aplicar la herramienta estadística que sí recoja los datos diferenciando hombres y mujeres. Para poder asegurar tener datos para el conocimiento de la situación de desigualdad y discriminación, así como la evolución de la misma.

5.3. PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y TEJIDO ASOCIATIVO

En cuanto al tejido asociativo, el municipio cuenta con 49 asociaciones, de las cuales solo 1 es de mujeres.

Desde el Ayuntamiento se facilitan espacios para el asociacionismo, así como con disponibilidad de los espacios municipales para las actividades deportivas y culturales todo el año.

Las asociaciones con las que cuenta registradas el municipio son:

Deportivas 	
• Escola d'Escacs Rafelbunyol • Club de Baloncesto Rafelbunyol • Club de Futbol Veterans • SRK Rafelbunyol C. F. Veterans • Rafelbunyol C.F. • Penya Levantinista • Club de Salvament i Natació Rafelbunyol • Club de Pilota Valenciana • Club Ciclista Hegoplac G-4 Rafelbunyol • Club d'Esquaix	• Club triatló Rafelbunyol • Club de Gimnasia Rítmica Margaix • Club d'Atletisme • Club Natació Rafelbunyol • Club de Petanca • Societat de Caçadors El Tort • Club Pardals de Cant "El Refilet" Rafelbunyol • Club de Colombicultura Sant Antoni Abad • Club de Tennis y Padel
Culturales 	Económicas 
• Ninotitaires • Taller Coral • Ensemble Projecte • Societat Musical "La Primitiva" • Colla de Tabalers i dolçainers l'Andana de Rafelbunyol • Art x Art • Taller De Pintura núvols en l'Àtic • Coro Rociero "Miel de Romero" • Coral Cantarella Jovenalla • Aprenent Danzart • Rafelplay Teatre • Escola de Danses Cant i Musica Tradicional	• ALEC RAFELBUNYOL • AEPIR
	Festivas 
	• Sant Antoni Abad • Camareras Mare de Déu d'Agost • Cofradia Crist de Caritat • Comissió Fallera "El Tabalet"
	Sociales 
	• AECC • Cáritas • Ames de Casa Tyrius • UDP (Unió de Pensionistes)

Tabla 3. Asociaciones registradas Rafelbunyol por categorías. .

Se evidencia que existe una red asociativa en el municipio, pero que sin embargo no existe ninguna asociación dedicada a la promoción de la igualdad y la prevención de la violencia de género y machista.

Esta es la principal debilidad del municipio, que no hay una participación activa por parte de la ciudadanía en materia de igualdad entre mujeres y hombres y prevención y erradicación de la violencia machista. Así se depende casi exclusivamente, de las actividades y acciones que se llevan a cabo desde el Ayto. en este sentido.

Lo hemos podido comprobar también, a la hora de poder fomentar la participación de la ciudadanía en la *Encuesta Ciudadana. Igualdad entre mujeres y hombres. Rafelbunyol*.

Es precisamente de esa Encuesta, de dónde sacamos el siguiente dato que queremos destacar:

¿En las fiestas de Rafelbunyol, quién diría que participa más activamente en la organización de las diferentes actividades?

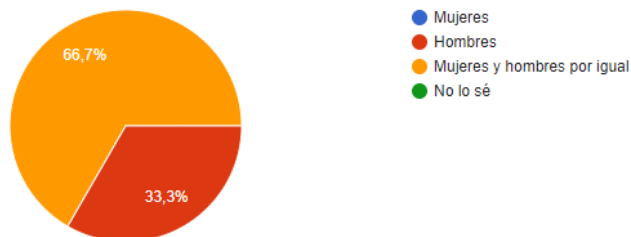


Gráfico 8. Respuesta sobre fiestas. Encuesta Ciudadana

La mayoría de la ciudadanía encuestada (66.7%), considera que la participación en las fiestas y eventos festivos de Rafelbunyol, cuentan con una participación por igual de mujeres y hombres.

Un tercio, considera, que mayoritariamente hombres. Debemos para comprender esta información, especificar que de las fiestas de Rafelbunyol: Fiestas patronales, Sant Antoni, Fiestas populares (*Nit de les Paelles* y *Nit de Disfresses*), y Bous al carrer.

Las más populares y con mayor duración, son los "Bous al carrer", de hecho, el municipio cuenta con 8 peñas taurinas, estos festejos, se celebran cada fin de semana desde el mes de junio al mes de octubre.

No es ninguna noticia, que la tauromaquia, ha sido históricamente un ámbito mayoritariamente masculino. Lo que hace que uno de los aspectos esenciales de las fiestas, tenga menos participación de las mujeres.

Teniendo en cuenta este dato, junto con el de las asociaciones, comprendemos que uno de los objetivos principales de este PMIO, debe pasar por la participación ciudadana y el fomento del asociacionismo de las mujeres de Rafelbunyol.



5.4. EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

Uno de los reclamos más demandados tanto en el grupo de discusión, como en las respuestas de los distintos cuestionarios y la encuesta ciudadana, ha sido la implantación de la coeducación en los Centros Educativos.

Se trata de un eje fundamental. Es la educación la herramienta principal para la transformación de la sociedad, sabemos que todo lo demás, son remedios. Remedio cuando la desigualdad, la violencia y la discriminación ya se están dando. Para prevenirla, la respuesta es la coeducación.

"El concepto de coeducación supone un paso más allá de la educación mixta. Promueve la igualdad fundamentándola en el respeto a la diversidad, la valoración y la visibilización de lo femenino y de lo masculino e impulsando la libertad de elección. Supone conocernos y conocer al alumnado. Desaprender y aprender para identificar nuestros propios sesgos, cuestionar y reflexionar alrededor de los modelos sociales que tenemos alrededor y de los valores que transmitimos para que conduzca a la acción promotora de la igualdad. Todas las personas que participamos en la vida de los niños y las niñas tenemos la responsabilidad y el compromiso de educarlos en igualdad para lograr personas que participen de una ciudadanía plena, en derechos y libertades. Ese es el verdadero significado de coeducar."

Federación de Mujeres Progresistas

El municipio de Rafelbunyol cuenta con 4 centros educativos:

- CEIP els Germanells
- CEIP Verge del Miracle
- IES Rafelbunyol
- Centro Público de Educación de Personas Adultas Municipal de Rafelbunyol

Como hemos señalado con anterioridad existe un compromiso por parte del Ayto. de fomentar la coeducación en los centros educativos, y existe un compromiso por parte del profesorado, latente en el Grupo de Discusión llevado a cabo. En el mismo, señalaban los principales problemas en materia de igualdad y prevención de la violencia de género y machista que se encontraban en los centros educativos de secundaria:

- Falta de concienciación sobre todo en los chicos, que les costaba reconocer el machismo y sus consecuencias.
- Aumento del acoso en las Redes Sociales.
- Normalización de la violencia sexual, por el consumo de pornografía.
- Consumo de pornografía cada vez a una edad más temprana.
- Necesidad de mayor formación para el profesorado.

Además se señalaba, la necesidad de implantar esa formación en las escuelas deportivas y culturales. Una formación que ya se está implementando en algunas de las escuelas deportivas.

En esa línea, además, se han llevado a cabo además una "Escuela de Igualdad" en el que se llevaba a la ciudadanía principios de igualdad.

Y el municipio cuenta con un "Consejo local de infancia y adolescencia" en el que se recoge y trabaja en base a las principales cuestiones relacionadas con la población más joven.

Datos Cuestionario Profesorado

A continuación, expondremos algunas de las respuestas del cuestionario facilitado al profesorado:

¿Conoce lo que es la coeducación?

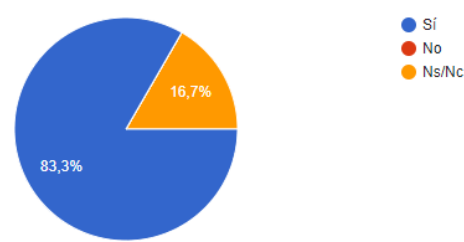


Gráfico 9. Respuesta sobre coeducación. Cuestionario Profesorado

¿Ha recibido alguna formación en igualdad de género?

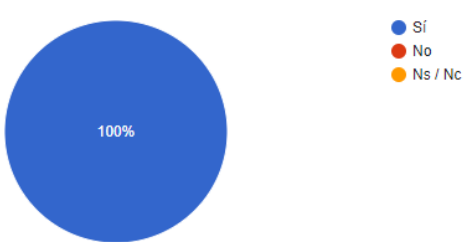


Gráfico 10. Respuesta sobre formación. Cuestionario Profesorado

¿Considera importante que el profesorado tenga formación en igualdad de género?

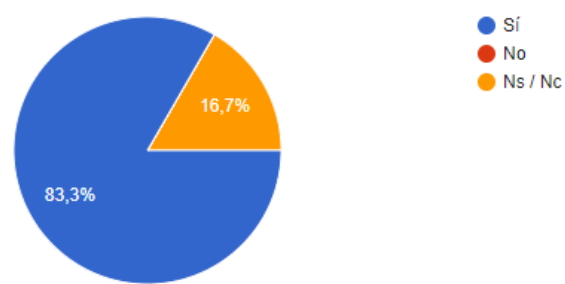


Gráfico 11. Respuesta sobre formación. Cuestionario Profesorado

¿Se fomenta por parte del centro educativo la formación, sensibilización y concienciación en igualdad?

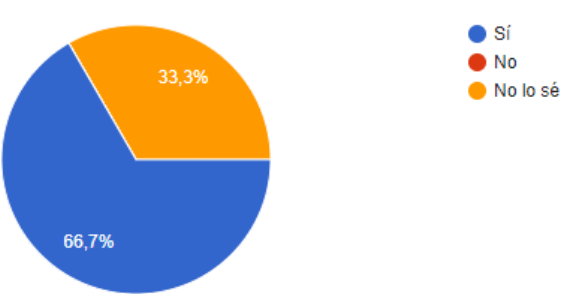


Gráfico 12. Respuesta sobre centro educativo. Cuestionario Profesorado

Estos datos evidencian que sí hay una parte del profesorado concienciado y formado en igualdad, que además demanda mayor formación, para poder seguir abarcando las cuestiones en referencia a esta cuestión, que encuentran cada día entre su alumnado. Además, podemos ver como sí se lleva a cabo en los Centros Educativos sensibilización en materia de igualdad, en general en relación con el día 8 de marzo, 25 de noviembre, etc. Este es un eje a mejorar, para que podamos hablar de coeducación, presente en los centros, no únicamente formación puntual y días conmemorativos.

Respecto al deporte y cultura, como hemos señalado en el apartado de participación, se requiere mayor fomento de la participación femenina en los espacios y en las actividades, así como revisar y promover otros roles en esos espacios y actividades.

Resaltar, en ese sentido:

- Equipo femenino de fútbol: Club de fútbol femenino Rafelbunyol
- Equipo femenino de Pilota valenciana: Club de Pilota "El Dau" Rafelbunyol



Equipo Femenino Pilota. Rafelbunyol

El área del deporte sigue siendo un espacio mayoritariamente masculinizado, tanto en participación, como sobre todo en fomento. Vemos cada día, como es el deporte masculino, el que lleva el foco mediático, la promoción y el relato del imaginario colectivo.

Esto también lo vemos reflejados en los patios de los colegios, en los que seguimos viendo como los espacios amplios, son dedicados al deporte, en general el fútbol y el baloncesto, y cómo esos espacios, son espacios en lo que las chicas aún se sienten menos cómodas de participar.

Resaltar, en cuanto al fomento de la cultura y la coeducación la creación en la biblioteca municipal de proyecto del Racó Violeta, en el que ya podemos encontrar un conjunto de libros infantiles y juveniles, destinados al préstamo colectivo que abordan cuestiones como la coeducación, la igualdad entre sexos, el cambio de roles tradicionales de padres y madres, etc.

Desde la Concejalía de cultura no se han realizado estudios en el municipio relacionados con la brecha de género y la cultura, y que ni existen partidas dentro del presupuesto que sean destinadas a programas orientados a fomentar la participación de las mujeres en la cultura y en el ocio.

Sí que se han realizado actividades por parte del Ayuntamiento, destinadas a sensibilizar sobre la discriminación que sufre el colectivo LGTB.

5.5. EMPLEO

El municipio de Rafelbunyol, está situado en una comarca históricamente agrícola, sin embargo en la actualidad el cultivo y por tanto el trabajo en el campo, no supone una proporción de la economía tan significativa.

Los principales sectores económicos de Rafelbunyol son la industria y el sector servicios. En el municipio hay muchos comercios familiares, que han sido también tenidos en cuenta en el diagnóstico de este plan, al ser un elemento clave de la ciudadanía.

Datos indicador del paro en Rafelbunyol:

- Paro registrado a 31/12/2021: 548 personas

En datos del Servei Valenià d'Ocupació i formació, actualmente el 64,96 % de las mujeres de Rafelbunyol se encuentran en situación de desempleo.

Se trata de un indicador muy importante para comprender la situación de las mujeres en el municipio.

Conocemos además a raíz de la entrevista llevada a cabo a la Promotora de Igualdad del Ayuntamiento de Rafelbunyol, que un gran número de mujeres, trabajan sin estar dadas de alta en trabajo del cuidado y limpieza de hogares. Un sector que sufre mucha precariedad laboral. Por ello, la Concejalía de Igualdad, llevó a cabo la formación "Ocupándome bien y mejor" sobre empleo y derechos laborales para las mujeres.

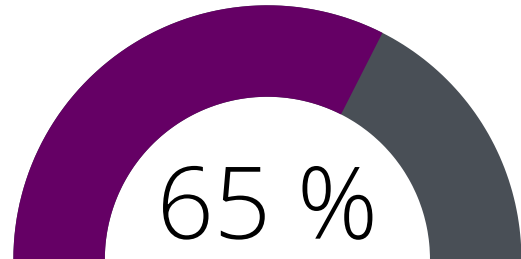


Gráfico 13. Porcentaje de mujeres en paro en Rafelbunyol. SEPE

Datos Cuestionario comerciantes Rafelbunyol:

¿Cree que se fomenta suficiente la participación de las mujeres en el mundo empresarial?

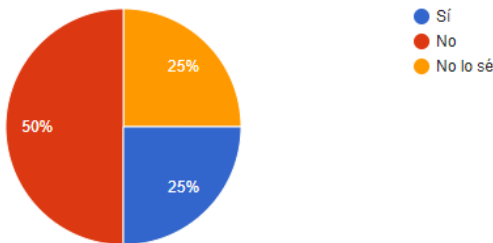


Gráfico 14. Porcentaje pregunta sobre participación en el comercio. Cuestionario Comerciantes Rafelbunyol.

¿Considera que existe igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del comercio?

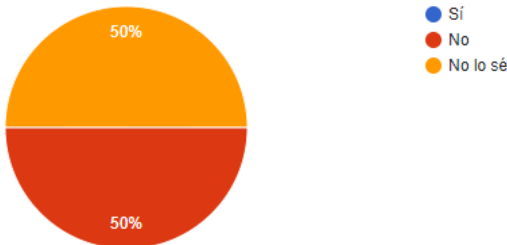


Gráfico 15. Porcentaje pregunta sobre igualdad en el comercio. Cuestionario Comerciantes Rafelbunyol.

En general, en la red de comercios de Rafelbunyol, ¿hay mayor número de mujeres o de hombres responsables de un comercio?

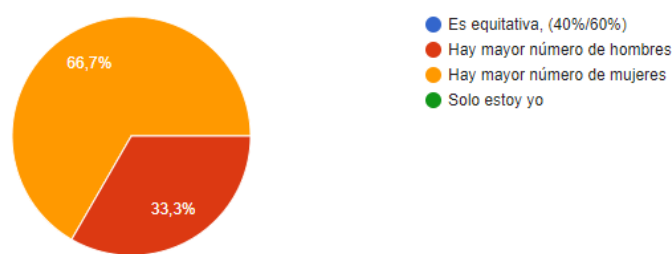


Gráfico 16. Porcentaje pregunta responsables de un comercio por sexo. Cuestionario Comerciantes Rafelbunyol.

Observamos dos cuestiones relevantes, la participación de las mujeres en el mundo empresarial y el poder de las mismas en él.

Como hemos señalado anteriormente, Rafelbunyol es un municipio que cuenta con un número elevados de comercios familiares, es en ese contexto, en el que encontramos un mayor número de mujeres que son responsables o comparten responsabilidad de la empresa, suelen ser comercios llevados por familias que tanto generación a generación, o bien a través de correlación familiar horizontal, las mujeres forman parte de la organización, en papeles relevantes.

Sin embargo, algo cambia cuando se pregunta sobre el mundo del comercio/empresarial, y la participación de las mujeres en la misma. En ese aspecto, se sigue señalando la falta de igualdad, como la falta de promoción de las mujeres.

Este es un aspecto, que aún empeora si nos trasladamos al mundo de la industria, un sector histórica y ampliamente masculinizado.

En resumen, y siendo un eje crucial, observamos que el perfil de laboral de las mujeres, requiere de mayor empoderamiento y autonomía. Por parte del Ayto. de Rafelbunyol se trabaja en la línea de:

- Inserción sociolaboral para el empoderamiento de las mujeres.
- Potenciar el asociacionismo femenino para la participación en la transformación municipal.

5.6. CORRESPONSABILIDAD

La cuestión de la conciliación, la corresponsabilidad y la atención de los cuidados, es uno de los aspectos que nos sigue costando identificar en nuestro día a día. La normalización de los roles de género, ha dado lugar a una naturalización, totalmente cultural, que ha determinado que mujeres y hombres tengan espacios, horarios, tareas, recorridos y procesos vitales distintos. Este es un aspecto clave en este PMIO, poder llevar a cabo medidas que fomenten la corresponsabilidad. Es además, necesario y complementario, para poder a su vez, resolver las cuestiones del empleo y empoderamiento de las mujeres.

En lo referente al análisis de la situación actual, por parte del Ayto. de Rafelbunyol, se pone a disposición de la ciudadanía:

- Programa "Escoleta de Verano. Concilia L'Estiu"
- Escuela de Navidad

Se trata de una escuela para los niños y niñas en los periodos estivales, para fomentar la conciliación. Además poner a disposición subvenciones para aquellas familias que lo necesiten. Además, desde el Ayto. se fomenta la participación de niñas y niños, en los programas de actividades extraescolares.

Por parte de la Concejalía de Igualdad, se llevan a cabo formaciones para mujeres, priorizando que puedan llevarse a cabo en horario escolar, se tiene en cuenta además los tiempos y recorridos para poder llegar a tiempo a la recogida de los colegios.

Además, cuentan con monitores/as para dar opción al servicio de guardería, ayudando a que puedan acudir madres con sus hijas e hijos.

En general tanto en el Grupo de Discusión, como en la entrevista, se señala que las tareas de los cuidados siguen recayendo mayoritariamente en las mujeres, y que es algo muy observable en la compra, los parques, la entrada y salida de los colegios, acompañamiento al médico, atención a personas mayores o con algún tipo de dependencia, etc.

Datos cuestionarios:

Tratándose de una cuestión clave y transversal ha sido en varios de los cuestionarios facilitados, en los que hemos preguntado sobre la corresponsabilidad y la atención a los cuidados en el municipio de Rafelbunyol, a continuación exponemos las respuestas:

En casa, ¿Quién diría que se ocupa mayoritariamente de las tareas del hogar y de los cuidados a personas dependientes y de las y los menores?

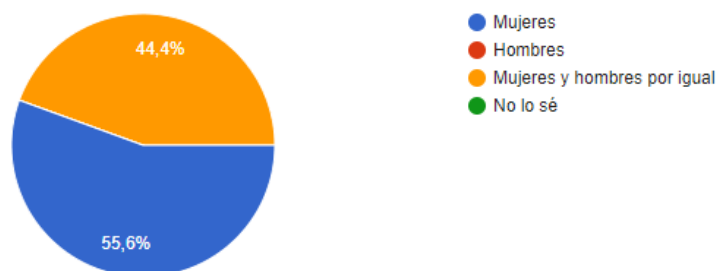


Gráfico 17. Porcentaje pregunta tareas del hogar y cuidados por sexo. Encuesta Ciudadanía Rafelbunyol

En el municipio, ¿Quién diría que se encarga más del cuidado de las niñas y niños? (Recogida del colegio, en los parques y actividades, etc).

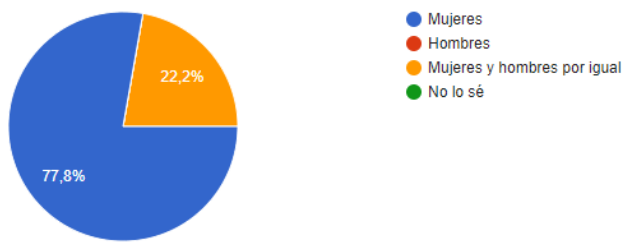


Gráfico 18. Porcentaje pregunta cuidados por sexo. Encuesta Ciudadanía Rafelbunyol

A menudo, a la hora de llevar a cabo el día a día de un Centro Educativo, podemos observar como son las mujeres, las que mayoritariamente se encargan del cuidado de las y los menores. ¿Observa esa realidad en el centro educativo? En las reuniones, llegadas y salidas del centro, responsabilidades, tutorías, actividades del centro, etc.

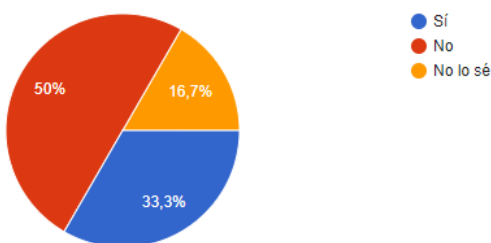


Gráfico 19. Porcentaje pregunta cuidados por sexo. Cuestionario Profesorado Rafelbunyol

Las mujeres siguen siendo las que mayoritariamente se encargan cuidado de familiares dependientes. Esta doble tarea, impide muchas veces la mayor participación y dedicación de muchas de ellas en aspectos más sociales del Municipio. ¿Observa esa realidad en el municipio?

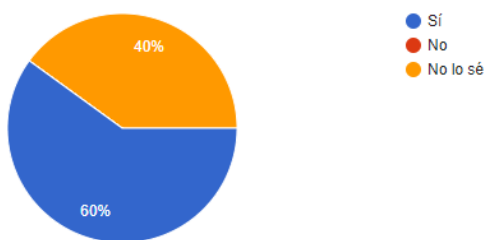


Gráfico 20. Porcentaje pregunta cuidados por sexo. Cuestionario Técnico Ayto. Rafelbunyol

A menudo, a la hora de llevar a cabo las distintas tareas de la rutina, podemos observar como son las mujeres, las que mayoritariamente se encargan del cuidado de las y los menores y personas dependientes. ¿Observa esa realidad? En las calles, parques, en su comercio cuando van a comprar, etc.

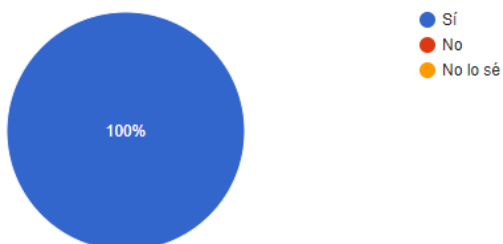


Gráfico 21. Porcentaje pregunta cuidados por sexo. Cuestionario Comerciantes Rafelbunyol

Podemos afirmar, que se sigue observando una responsabilidad desigual de las tareas de los cuidados entre mujeres y hombres en el municipio. Desde distintas perspectivas, se ha ido afirmando, con suficiente diferencia, que siguen siendo las mujeres, las que mayoritariamente se encargan del cuidado de menores, mayores, y personas dependientes.

Así como las que llevan a cabo las tareas del cuidado del hogar, limpieza, compra, etc.

El aspecto en el que podemos apreciar mayor equidad es en lo referente a las cuestiones educativas, en las que cada vez más padres se implican, a la hora de recoger o llevar a sus hijas e hijos al centro educativos, acompañar a actividades extraescolares, acudir a reuniones, etc.

En este sentido, tenemos aún un gran margen de mejora, para poder corregir esta desigualdad y fomentar la implicación de la totalidad de la población, en las tareas de los cuidados, la corresponsabilidad, garantiza la igualdad, y esta el futuro del municipio.

5.7. LENGUAJE NO SEXISTA Y COMUNICACIÓN

En materia de lenguaje no sexista, el Ayuntamiento de Rafelbunyol ha llevado a cabo un gran trabajo de concienciación, sensibilización y corrección.

- Se llevó a cabo el contrato mediante un programa Enpuju, a una traductora que revisara las bases para la incorporación del lenguaje inclusivo.
- Se ha realizado la formación en comunicación inclusiva tanto lenguaje, imágenes, etc. , a las personas responsables de emitir o redactar la comunicación interna y externa del ayuntamiento.
- Formación por parte del personal que tiene responsabilidad en prensa para fomentar que la comunicación externa fundamentalmente a través de la web y redes sociales, se tenga en cuenta la comunicación inclusiva y no sexista tanto en el uso del lenguaje como de las imágenes
- Revisión documental para comprobar que todo este redactado correctamente y que todos los documentos se han realizado de modo adecuado, cumpliendo con los requisitos de una comunicación inclusiva.”
- En el área de igualdad está publicada la guía de comunicación no sexista de la Diputación de Valencia
- El lenguaje utilizado en una convocatoria pública se cuida el poder adaptar el texto a un lenguaje inclusivo

Revisando las Redes Sociales Oficiales del Ayto. de Rafelbunyol, así como en su web, podemos destacar que los textos cuidan de introducir la perspectiva de género , en la mayoría de la veces se observa una terminología neutra. Aunque se debe fomentar más el uso, y dar más herramientas para la puesta en marcha, ya que se cae en algunos errores.

5.8. SALUD INTEGRAL Y EDUCACIÓN AFECTIVO SEXUAL

En este apartado, podemos afirmar que no se han realizado acciones en colaboración con el ayuntamiento para generar una visión no androcéntrica de la salud, la sexualidad, la seguridad y la calidad de vida.

No consta que se este llevando actualmente ninguna promoción para potenciar los hábitos de vida saludables y la educación afectivo-sexual en los centros educativos.

No se lleva a cabo por parte del Ayto. ninguna difusión de conocimientos sobre los métodos anticonceptivos masculinos y femeninos, la promoción de la igualdad en cuanto a la responsabilidad sobre el embarazo, o la realización de talleres sobre la salud psicológica y desarrollo emocional orientados a aumentar la calidad de vida de los individuos, fomentando la participación de hombres y mujeres.

En el área de sanidad de la web del ayuntamiento, tampoco encontramos recursos en este aspecto.

Del grupo de discusión, se señaló la necesidad de llevar a cabo mayor formación afectivo sexual, potenciando relaciones sanas e igualitarias. Dando otros modelos, alejados de la violencia sexual explícita que se muestra en la pornografía.

No se han llevado a cabo talleres formativos en este sentido.

5.9. ORDENACIÓN URBANA

Desde la Concejalía de Infraestructuras existe un criterio de incorporación sistemática de la perspectiva de género en sus actuaciones.

En lo que se refiere al ancho de la acera, desde la Concejalía de Infraestructuras se tiene en cuenta que una de las aceras de la vía pública tiene que ser accesible. Aunque hay zonas del centro histórico en la que resulta imposible ensancharla para que quepan los carritos de bebés, pero se intenta dar soluciones alternativas.

Por otro lado, los pasos de peatones se pintan con pintura antideslizante para facilitar la adhesión de los zapatos, sobre todo de los tacones, aunque con el tiempo, el rozamiento y el desgaste las vuelve resbaladizas y el Ayuntamiento intenta pintarlas cuando esto ocurre.

Por último, la iluminación y la visibilidad de parques, paisajes y vía urbana se están mejorando para poder garantizar la visión.

Además, debemos destacar la implicación con la genealogía feminista, y el cambio de 6 calles para que incluyesen nombres 6 de mujeres referentes, como podemos ver en esta ilustración diseñada para la ocasión:



5.10. PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Lo primero que debemos señalar es que Rafelbunyol cuenta en la actualidad con un plan vigente en materia de prevención y erradicación de la violencia machista y de género. En el se aborda de manera integral la cuestión de la violencia de género en el municipio.

Se han estudiado los datos recogidos en ese I Plan Municipal Contra la Violencia de Género y Machista, para contemplarlo a la hora de elaborar este PMIO.

Actualmente, el municipio hay 21 casos activos por violencia machista, 13 dependen de Guardia Civil y 8 de Policía local.

La atención a la víctima, es una de las funciones garantizadas por el Ayuntamiento que además, trabaja en líneas de coordinación, acompañamiento y atención integral. Rafelbunyol cuenta con equipos de atención a mujeres víctimas de Violencia de género especializados en el área social, psicológica y legal. Además, cuentan con grupos especializados en la Policía Local.

Es innegable, que el municipio de Rafelbunyol, lleva un recorrido certero en cuanto a la prevención y erradicación de la violencia de género y machista. Además de las acciones señaladas en el apartado 5.1, podemos señalar otra serie de acciones que lleva a cabo:

- Mesa Local contra la Violencia de género y machista de Rafelbunyol
- Protocolo de actuación de la Mesa Local contra la Violencia de género y machista de Rafelbunyol.
- Declaración Institucional Contra la Explotación Sexual y la Trata de Mujeres, Niñas y Niños. 2 de octubre de 2020.
- Se está llevando a cabo trabajo en la línea de conseguir un Pacto de la Ciudadanía para la eliminación de la violencia de género y machista. Es un pacto transversal, también entraría en Empoderamiento ciudadanía (Participación social) y Salud.
- La Policía local está adscrita al sistema VIOGEN desde el año 2015
- Se ha modificado el baremo de contabilización aumentando la cifra de víctimas 14 (año 2019) a 149 (año 2021) porque constan todas las intervenciones.
- La campaña “Crida tu per ella”, que se inició el 14 de marzo de 2020 en el confinamiento y que sigue vigente, a aumentado el índice de compromiso ciudadano sobre la denuncia.
- Se está trabajando para la creación de un Plan estratégico para la intervención en las violencias sexuales.
- La línea del Ayuntamiento es abolicionista. Entendiendo la prostitución como una violación a los derechos humanos. El Pleno Municipal, llevado a cabo el 02-10-2020, se aprueba:
 - Introducir en las líneas de trabajo del Área de Igualdad las medidas necesarias de prevención y sensibilización para desincentivar el consumo de prostitución, especialmente dirigidas a hombres y de manera específica a hombres jóvenes.
 - Facilitar, desde los servicios municipales, la cobertura integral a las víctimas de trata y a mujeres en situación de prostitución.
 - Adoptar las medidas para evitar la publicidad de servicios de prostitución.
- Elaboración de Guía de Derechos y Recursos de Apoyo para Mujeres, Niñas y Niños víctimas de la violencia machista.



5.11 ANÁLISIS DAFO

FORTALEZAS

- Actitud y deseo de cambio en las áreas municipales.
- Formación específica en materia de igualdad
- Experiencia en proyectos de Igualdad.
- Utilización de las TIC para hacer la difusión del plan.
- Experiencia en la gestión de otros planes municipales.
- Gran compromiso municipal con el principio de igualdad



DEBILIDADES

- Falta de participación de la ciudadanía en materias de igualdad
- Falta de asociacionismo de mujeres
- Falta de creación de los instrumentos adecuados para la participación ciudadana.
- Falta de instrumentos para la recogida de datos desagregados



OPORTUNIDADES

- Ciudadanía en rejuvenecimiento y receptiva.
- Posibilidad de obtener financiación y/o soporte de otros organismos.
- Acuerdos con organismos territoriales.
- Acuerdos en materias de Igualdad a nivel municipal
- Policía local formada en igualdad
- Mesa de coordinación
- Compromiso y trabajo en materia de igualdad y prevención de la violencia de género y machista



AMENAZAS

- Falta de canales de comunicación internos efectivos
- Dificultades para dar a conocer los servicios a una población dispersa.



6. MEDIDAS POR ÁREA DE INTERVENCIÓN

A continuación, vamos a especificar las medidas y acciones que llevar a cabo en este I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Rafelbunyol.

Tras la introducción, marco jurídico y el compromiso adquirido, hemos llevado a cabo el diagnóstico, de la situación la igualdad entre mujeres y hombres en el Municipio.

En esta fase, vamos a especificar las medidas que poner en marcha, diseñadas y elaboradas para corregir aquellos aspectos en los que se requiere de mayor atención para poder garantizar el cumplimiento del principio y derecho de igualdad de oportunidades. La exposición de las medidas, se va a organizar por 10 áreas de trabajo. Propiciando la transversalidad y la coactuación en las diferentes áreas.

Estas son las áreas de trabajo:

- Área Incorporación de la perspectiva de género en la administración local
- Área Participación Ciudadana y tejido asociativo
- Área de Coeducación
- Área de cultura y deporte
- Área de Empoderamiento y Empleo
- Área de Corresponsabilidad
- Área Lenguaje no sexista y comunicación
- Área Salud y Educación Afectivo Sexual
- Área Ordenación Urbana
- Área Prevención de la Violencia de Género y machista

En cada una de las áreas, expondremos:

- **Objetivos** específicos a cumplir
- **Acciones** enumeradas
- **Áreas/departamentos responsables** de las mismas
- **Temporalidad**, para llevarlas a cabo e inicio de cada acción.
- **Indicadores** que faciliten llegado el momento, la evaluación y seguimiento de las medidas.

Toda acción positiva y en línea con las medidas, es sumar a un trabajo que debe ser colaborativo y participativo.

6.1 ÁREA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL

Objetivos:

Incorporar la transversalidad de la igualdad y la perspectiva de género a las políticas públicas del Ayuntamiento de Rafelbunyol en todas las áreas, y conseguir dar respuesta a las demandas y necesidades ciudadanas, atendiendo al principio de igualdad.

Acciones:

Nº	Acción	Responsable	Temporalización
1.1	Incorporar la elaboración de informes de impacto de género como requisito previo para la redacción de todas las ordenanzas, bases y demás documentos como proyectos y programas que vaya a emitir la entidad local.	Intervención / Contratación	Permanente Inicio: 2024
1.2	Incorporación de la variable sexo en las estadísticas, memorias e investigaciones elaboradas por los distintos servicios municipales.	Todas las concejalías y servicios municipales	Permanente Inicio: 2022
1.3	Realizar una formación al personal municipal con competencias en la materia para promover la transversalidad mediante la elaboración de presupuestos que integren la perspectiva de género.	Concejalía de Igualdad	Puntual Inicio: 2023
1.4	Curso de formación sobre políticas y planes de igualdad, dirigido a cargos electos municipales y al personal adscrito,	Concejalía de Igualdad	Puntual Inicio: 2023
1.5	Inclusión en las convocatorias de subvenciones realizadas por las diferentes concejalías, como criterios de valoración, la incorporación de la perspectiva de género de los proyectos	Junta de Gobierno Local Concejalías y servicios que realizan convocatorias de subvenciones	Permanente Inicio: 2025
1.6	Puesta en marcha de instrumentos para la recogida de datos que permitan registrar la participación de mujeres y hombres en los diferentes programas y servicios municipales	Todas las concejalías y servicios municipales	Permanente Inicio: 2022

Indicadores:

- % de ordenanzas, bases y demás documentos como proyectos y programas que vaya a emitir la entidad local, que incluye informe de impacto de género.
- % de las estadísticas, memorias e investigaciones elaboradas por los distintos servicios municipales, que incorporen la variable sexo.
- Nº de departamentos / áreas que han recibido formación
- Nº de personas formadas en PPG desagregado por sexo

- N.º de formaciones sobre políticas y planes de igualdad llevados a cabo
- % de las convocatorias de subvenciones realizadas con criterios de valoración con perspectiva de género
- N.º de instrumentos elaborados y implementados para la recogida de datos desagregados por sexo

6.2 ÁREA PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y TEJIDO ASOCIATIVO

Objetivos:

- Implicar a toda la sociedad civil en la transformación ciudadana hacia un modelo igualitario y justo.
- Potenciar la creación de Asociaciones de mujeres y facilitar su visibilización y puesta en valor hacia el resto de la población.
- Tener en cuenta a las Asociaciones de mujeres a la hora de realizar actividades desde las diferentes concejalías del municipio.
- Impulsar acciones para la efectiva participación de las mujeres en los órganos de representación de las asociaciones locales.

Acciones:

Nº	Acción	Responsable	Temporalización
2.1	Incorporación en el reglamento regulador de los órganos consultivos y de participación municipales para el fomento de representación paritaria en la composición de los mismos.	Alcaldía	Puntual Inicio: 2024
2.2	Cesión de espacios municipales a asociaciones de mujeres y entidades que trabajan en favor de la igualdad para el desarrollo de sus actividades	Alcaldía Concejalía de Servicios Urbanos	Permanente Inicio: 2022
2.3	Puesta en marcha de una convocatoria de subvenciones para apoyar proyectos liderados por asociaciones de mujeres y entidades que promuevan y fomenten la igualdad	Concejalía de Igualdad	Anualmente Inicio: 2025
2.4	Elaboración y difusión de materiales para fomentar la participación equilibrada de las mujeres en las organizaciones sociales.	Concejalía de Igualdad	Puntual Inicio: 2022
2.5	Apoyo técnico y financiero para la creación de redes entre las asociaciones de mujeres y/o que trabajan por la igualdad de Rafelbunyol	Concejalía de Igualdad	Permanente Inicio: 2023



Nº	Acción	Responsable	Temporalización
2.6	Talleres de empoderamiento y asociacionismo para mujeres	Concejalía de Igualdad	Anualmente Inicio: 2022
2.7	Talleres de pancartas, carteles y demás elementos para la movilización en torno al 8 de marzo y el 25 de noviembre.	Concejalía de Igualdad	Anualmente Inicio: 2022
2.8	Jornada de convivencia de las mujeres de Rafelbunyol. Espacio de encuentro, actividades, talleres, etc.	Concejalía de Igualdad	Anualmente Inicio: 2022
2.9	Realizar una consulta ciudadana para conocer los diversos intereses lúdicos y culturales, en especial los de las mujeres, teniendo en cuenta los resultados, para realizar actividades que atraigan su participación.	Concejalía de Igualdad	Puntual Inicio: 2023
2.10	Impulsar la creación de asociaciones de hombres por la igualdad en el municipio de Rafelbunyol, así como conmemorar desde el Ayto. el día 21 de octubre, día del movimiento Hombres por la Igualdad	Concejalía de Igualdad	Puntual Inicio: 2023
2.11	Colaborar con las Asociaciones para promover las sensibilización en materia de igualdad. Fomentando la incorporación de la perspectiva de género en sus proyectos e iniciativas	Concejalía de Igualdad	Permanente Inicio: 2022
2.12	Promover el movimiento asociativo entre las más jóvenes, con talleres para la juventud con perspectiva de género.	Concejalía de Igualdad y de Juventud	Anualmente Inicio: 2022
2.13	Valorar con prioridad en las convocatorias de subvenciones que realicen las diferentes concejalías la representación paritaria de mujeres y hombres en los órganos directivos de las asociaciones que se presenten a las convocatorias.	Todas las concejalías	Permanente Inicio: 2025
2.14	Incluir en la memoria final anual de Concejalía de actividades los datos cuantitativos y cualitativos sobre la participación de mujeres y hombres	Todas las concejalías	Anualmente Inicio: 2023

Indicadores:

- % de los órganos consultivos municipales y de participación con representación paritaria
- Nº de espacios municipales cedidos a asociaciones de mujeres y/o entidades que trabajen en el fomento de la igualdad de género y prevención de la violencia machista.
- Nº de convocatorias de subvenciones para apoyar proyectos liderados por asociaciones de mujeres y entidades que promuevan y fomenten la igualdad.
- Nº de materiales para fomentar la participación equilibrada de las mujeres en las organizaciones sociales, elaborados y difundidos.
- Nº de consultas atendidas referente a la creación de redes y asociaciones de mujeres y/o que trabajen por la igualdad.
- Nº Talleres de empoderamiento y asociacionismo para mujeres
- Nº Talleres de pancartas, carteles y demás elementos para la movilización en torno al 8 de marzo y el 25 de noviembre.
- Nº de jornadas de convivencia de las mujeres de Rafelbunyol.
- Nº de consultas ciudadanas para conocer los diversos intereses lúdicos y culturales, en especial los de las mujeres.
- Nº de campañas para el impulso de asociaciones de hombres por la igualdad en el municipio de Rafelbunyol.
- Nº de conmemoraciones llevadas a cabo desde el Ayto. por el 21 de octubre, día del movimiento de Hombres por la Igualdad
- Nº de colaboraciones con las Asociaciones para promover la sensibilización en materia de igualdad.
- % de los proyectos e iniciativas del movimiento asociativo que incorpore la perspectiva de género.
- Nº de talleres para la juventud con perspectiva de género.
- % de la representación paritaria de mujeres y hombres en los órganos directivos de las asociaciones que se presenten a las convocatorias de subvenciones que realicen las diferentes concejalías.
- % de las actividades incluidas en la memoria final anual de las concejalías, que cuentan con datos cuantitativos y cualitativos sobre la participación de mujeres y hombres

6.3 ÁREA DE COEDUCACIÓN

Objetivos:

- Promover la educación para la igualdad, sobre la base de la coeducación
- Impulsar acciones de coeducación en el curriculum académico del alumnado de Infantil y Primaria.
- Ofrecer un programa de actividades coeducativas dirigidas a los diferentes colectivos, teniendo en cuenta la diversidad y las particularidades de cada uno de ellos (diferente edad, sexo, o pertenencia al alumnado, profesorado, familias, población inmigrante, población rural, etc.).
- Tener en cuenta a las Asociaciones de mujeres a la hora de realizar actividades desde las diferentes concejalías del municipio.
- Impulsar acciones para la efectiva participación de las mujeres en los órganos de representación de las asociaciones locales.

Acciones:

Nº	Acción	Responsable	Temporalización
3.1	Establecer una planificación trimestral con las y los coordinadores de igualdad y tutoras de los diferentes centros educativos para programar talleres de coeducación en los ciclos de primaria y secundaria dirigidos a alumnado.	Concejalía de Igualdad y de Educación	Anualmente Inicio: 2023
3.2	Proponer una planificación con las AMPAS y las Coordinadoras de Igualdad y Convivencia para programar en los diferentes centros educativos talleres de coeducación dirigidos a las familias.	Concejalía de Igualdad y de Educación	Anualmente Inicio: 2024
3.3	Fomentar, promover y proporcionar información y/o materiales a los centros educativos, para que el alumnado realice trabajos que visibilicen y pongan en valor las figuras de las mujeres en diferentes ámbitos de la sociedad	Concejalía de Igualdad y de Educación	Puntual Inicio: 2023
3.4	Se realizarán Jornadas de coeducación desde el Ayto. con la colaboración de los Centros Educativos, con espacios formativos, lúdicos, informativos, etc para toda la población, en especial para familias.	Concejalía de Igualdad y de Educación	Anualmente Inicio: 2024
3.5	Promocionar durante los periodos de vacaciones que las Escuelas de Verano y Navidad, contengan material coeducativo, y fomenten juegos y juguetes no sexistas. Teniendo escuelas coeducativas de vacaciones)	Concejalía de Igualdad y de Educación	Anualmente Inicio: 2024
3.6	Talleres de formación en género para el profesorado de los centros educativos municipales.	Concejalía de Igualdad y de Educación	Anualmente Inicio: 2023
3.7	Elaboración de Guía de dinámicas, materiales y recursos coeducativos, adaptados a diferentes cursos y etapas vitales del alumnado, para los centros educativos de Rafelbunyol	Concejalía de Igualdad y de Educación	Puntual Inicio: 2023
3.8	Creación de consejo local coeducativo, con representantes del AMPA, profesorado, alumnado y responsables municipales. Para el cuidado y el fomento de la escuela en valores de igualdad.	Concejalía de Igualdad y de Educación	Puntual Inicio: 2023
3.9	Diseño de un Programa formativo de prevención de violencia de género en el ámbito escolar dirigido al alumnado de Secundaria, que aborde de forma integral, transversal y continuada la violencia de género y machista	Concejalía de Igualdad y de Educación	Puntual Inicio: 2023

Indicadores:

- Nº de talleres de coeducación programados en los ciclos de primaria y secundaria dirigidos a alumnado.
- Nº de talleres de coeducación elaborados dirigidos a las familias.
- Nº de trabajos elaborados que visibilicen y pongan en valor las figuras de las mujeres en diferentes ámbitos de la sociedad, realizados en los centros educativos de Rafelbunyol.
- Nº de Jornadas de coeducación llevadas a cabo.
- % de material coeducativo trabajado en las Escuelas de Verano y Navidad
- Nº de talleres de formación en igualdad de género llevados a cabo para el profesorado
- Nº de Guías de dinámicas, materiales y recursos coeducativos, adaptados a diferentes cursos y etapas vitales del alumnado, elaboradas para los centros educativos de Rafelbunyol
- Nº de consultas ciudadanas para conocer los diversos intereses lúdicos y culturales, en especial los de las mujeres.
- Nº de reuniones del Consejo Local Coeducativo
- Nº de programas formativos de prevención de violencia de género en el ámbito escolar dirigido al alumnado de Secundaria, que aborde de forma integral, transversal y continuada la violencia de género y machista, llevados a cabo.

6.4 ÁREA DE CULTURA Y DEPORTES

Objetivos:

- Superar las desigualdades de género en la práctica deportiva
- Promover la práctica deportiva entre las mujeres
- Fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito cultural
- Incorporar la perspectiva de género a las actividades culturales y artísticas organizadas por el Ayuntamiento.
- Propiciar la participación de mujeres y condiciones de igualdad en las actividades festivas.
- Potenciar a las mujeres como referentes para niñas y niños en el municipio.

Acciones:

Nº	Acción	Responsable	Temporalización
4.1	Creación de un premio el 8 de marzo, otorgando un reconocimiento público a las mujeres significativas del municipio	Concejalía de Igualdad y Cultura	Anualmente Inicio: 2023
4.2	Análisis previo de los programas y contenidos a incluir en la programación anual de la Concejalía de Cultura para asegurar que incorporan la perspectiva de género.	Concejalía de Igualdad y Cultura	Puntual Inicio: 2023



Nº	Acción	Responsable	Temporalización
4.3	Incluir en la programación de la Concejalía de Cultura de actividades para la promoción de la contribución de las mujeres a la cultura	Concejalía de Igualdad y Cultura	Anualmente Inicio: 2022
4.4	Potenciar la selección de actividades y eventos artísticos y culturales que promuevan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres	Concejalía de Igualdad y Cultura	Permanente Inicio: 2022
4.5	Supervisar la ausencia de contenidos sexistas en las actividades festivas	Concejalía de Igualdad, Cultura y Fiestas	Permanente Inicio: 2022
4.6	Implicación de las entidades organizadoras de los eventos festivos para la puesta en marcha de protocolos para prevenir la violencia machista en todas sus formas.	Concejalía de Igualdad, Cultura y Fiestas	Puntual Inicio: 2022
4.7	Adecuación de la oferta deportiva municipal a las expectativas específicas de las mujeres: revisión de las actividades ofertadas, adecuación y/o flexibilización de los horarios.	Concejalía de Igualdad y Deportes	Permanente Inicio: 2022
4.8	Adecuación de la oferta deportiva escolar para hacerla más atractiva y accesible a niñas y adolescentes	Concejalía de Igualdad, Juventud y Deportes	Permanente Inicio: 2022
4.9	Arbitrar un sistema de denuncia de las discriminaciones hacia las mujeres que se produzcan en el ámbito deportivo	Concejalía de Igualdad y Deportes	Permanente Inicio: 2023

Indicadores:

- Nº de premios 8 de marzo, creados.
- Nº de análisis de los programas y contenidos a incluir en la programación anual de la Concejalía de Cultura para asegurar que incorporan la perspectiva de género.
- % de la programación de la Concejalía de Cultura de actividades para la promoción de la contribución de las mujeres a la cultura.
- Nº de actividades y eventos artísticos y culturales que promuevan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres
- Nº de informes de supervisión de la ausencia de contenidos sexistas en las actividades festivas

- N.º de protocolos para prevenir la violencia machista en todas sus formas, para los eventos festivos
- N.º de oferta deportiva diseñada específicamente para mujeres, teniendo en cuenta sus rutinas.
- N.º de oferta deportiva escolar diseñada para el fomento de la participación de niñas y adolescentes
- N.º de sistemas de denuncias de las discriminaciones hacia las mujeres que se produzcan en el ámbito deportivo, en el municipio.

6.5 ÁREA DE EMPODERAMIENTO Y EMPLEO

Objetivos:

- Facilitar la incorporación de las mujeres al mercado laboral.
- Mejorar la formación de las mujeres para su acceso al empleo y sensibilizar a las empresas en materia de igualdad
- Elaboración de una estrategia en materia de Empleo que integre la planificación en igualdad e incluya medidas concretas para reducir las desigualdades existentes entre mujeres y hombres.

Acciones:

Nº	Acción	Responsable	Temporalización
5.1	Talleres para la ampliación de capacidades y adquisición de recursos y herramientas personales para el emprendimiento, dirigidos a mujeres.	Concejalía de Empleo e Igualdad	Anualmente Inicio: 2024
5.2	Información, motivación, asesoramiento y acompañamiento a mujeres para el emprendimiento. Reforzando el proyecto actual.	Concejalía de Empleo e Igualdad	Permanente Inicio: 2023
5.3	Oferta de formación prelaboral a mujeres con bajo nivel de empleabilidad para la adquisición de competencias y habilidades básicas.	Concejalía de Empleo e Igualdad	Anualmente Inicio: 2024
5.4	Formación a las empresas para la elaboración e implementación de acciones y planes de igualdad	Concejalía de Igualdad	Puntual Inicio: 2023

Indicadores:

- N.º de talleres realizados para la ampliación de capacidades y adquisición de recursos y herramientas personales para el emprendimiento, dirigidos a mujeres.
- N.º de acompañamiento a mujeres para el emprendimiento, llevados a cabo. .
- N.º de formaciones prelaboral a mujeres con bajo nivel de empleabilidad, realizadas.
- N.º de formaciones para las empresas en elaboración e implantación de PIO, realizadas

6.6 ÁREA DE CORRESPONSABILIDAD

Objetivos:

- Propiciar la corresponsabilidad, el uso igualitario del tiempo y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.Garantizar que la conciliación no sea motivo de discriminación laboral.
- Promover la corresponsabilidad en la realización de las tareas domésticas y de cuidado de menores, personas mayores o con discapacidad
- Favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Acciones:

Nº	Acción	Responsable	Temporalización
6.1	Campañas municipales dirigidas al tejido empresarial promoviendo la corresponsabilidad	Concejalía de Igualdad	Puntual Inicio: 2023
6.2	Campaña para dar visibilidad y poner en valor el trabajo doméstico y de cuidado	Concejalía de Igualdad	Puntual Inicio: 2024
6.3	Puesta en marcha de la Escuela Matinera, para familias con hijas e hijos menores que presentan dificultades especiales de conciliación	Concejalía de Bienestar	Permanente Inicio: 2025
6.4	Puesta en marcha de un programa de ayudas económicas para costear recursos de apoyo a la conciliación (guarderías, ludotecas, canguros) para familias con hijas e hijos menores que presentan dificultades especiales de conciliación	Concejalía de Bienestar	Anualmente Inicio: 2025

Indicadores:

- Nº de campañas municipales dirigidas al tejido empresarial promoviendo la corresponsabilidad, realizadas.
- Nº de campañas para dar visibilidad y poner en valor el trabajo doméstico y de cuidado, realizadas
- Nº de Escuelas Matineras, para familias con hijas e hijos menores que presentan dificultades especiales de conciliación, creadas.
- Nº de programas de ayudas económicas para costear recursos de apoyo a la conciliación (guarderías, ludotecas, canguros) para familias con hijas e hijos menores que presentan dificultades especiales de conciliación, ofertados.

6.7 ÁREA DE LENGUAJE NO SEXISTA Y COMUNICACIÓN

Objetivos:

- Garantizar el uso del lenguaje no sexista desde la Administración local
- Fomentar la comunicación no sexista en el municipio
- Promover el impacto del uso del lenguaje y comunicación no sexista a la ciudadanía de Rafelbunyol.

Acciones:

Nº	Acción	Responsable	Temporalización
7.1	Elaborar un Plan de Comunicación que afecte a las diferentes áreas del municipio y garantice la transversalización de la igualdad de manera coordinada en cualquier comunicación que se emita hacia la ciudadanía.	Alcaldía Concejalía de Comunicación	Puntual Inicio: 2024
7.2	Realizar acciones dirigidas a los medios de comunicación locales, trasladando tanto la importancia de una comunicación no sexista.	Concejalía de Igualdad y de Comunicación	Puntual Inicio: 2023
7.3	Realizar acciones dirigidas a los medios de comunicación locales, trasladando la manera correcta de abordar los temas de agresiones sexuales y violencia de género y machista	Concejalía de Igualdad y de Comunicación	Puntual Inicio: 2024
7.4	Todas las herramientas de comunicación del municipio (incluidas las apps, redes sociales, etc.) mantendrán el compromiso de promover el principio de igualdad de manera transversal y el uso del manual establecido.	Concejalía de Igualdad y de Comunicación	Permanente Inicio: 2024
7.5	Se realizará una formación en materia de comunicación no sexista a todas las personas de la plantilla con competencias y responsabilidad en la materia.	Concejalía de Igualdad y de Comunicación	Puntual Inicio: 2023

Indicadores:

- Nº de Planes de Comunicación en materia de comunicación no sexista, implantados.
- Nº de acciones realizadas los medios de comunicación locales, trasladando tanto la importancia de una comunicación no sexista.
- Nº de acciones realizadas en los medios de comunicación locales, trasladando la manera correcta de abordar los temas de agresiones sexuales y violencia de género y machista
- % de las herramientas de comunicación de Rafelbunyol que promueven el principio de igualdad comunicativamente.
- Nº de formaciones en materia de comunicación no sexista, realizados.



6.8 SALUD Y EDUCACIÓN AFECTIVO SEXUAL

Objetivos:

- Desarrollar e implementar acciones dirigidas a generar una visión no androcéntrica de la salud
- Fomentar las relaciones afectivo sexuales sanas e igualitarias.

Acciones:

Nº	Acción	Responsable	Temporalización
8.1	Realizar acciones dirigidas a los centros escolares y a los colectivos interesados, en colaboración con los centros de salud para el fomento de una vida saludable que promueva la actividad física, el no consumo de drogas, la nutrición y la autoestima	Concejalía de Salud y Deporte	Puntual Inicio: 2023
8.2	Formación a familias sobre de trastornos de alimentación relacionados con los estereotipos de belleza sobre todo en las niñas y adolescentes.	Concejalía de Salud y Bienestar	Puntual Inicio: 2022
8.3	Campañas de difusión de conocimiento sobre los métodos anticonceptivos masculinos y femeninos.	Concejalía de Igualdad y de Salud	Puntual Inicio: 2022
8.4	Campaña informativa dirigida a la población general sobre factores y conductas asociadas a roles de género que condicionan el estado de salud de mujeres y hombres	Concejalía de Igualdad y de Salud	Anualmente Inicio: 2023
8.5	Incorporación de la perspectiva de género en los programas que se desarrollan actualmente en el campo de la prevención del consumo de alcohol y otras drogas.	Concejalía de Igualdad y de Salud	Permanente Inicio: 2022
8.6	Creación de una Consultoría y Asesoría Afectivo Sexual para adolescentes, que fomente la igualdad de género, la prevención de la violencia sexual y una sexualidad sana.	Concejalía de Igualdad y de Juventud	Puntual Inicio: 2023

Indicadores:

- Nº de acciones realizadas, dirigidas a los centros escolares y a los colectivos interesados, en colaboración con los centros de salud.
- Nº de formaciones realizadas a familias sobre de trastornos de alimentación
- Nº de campañas de difusión de conocimiento sobre los métodos anticonceptivos
- % de programas para la prevención del consumo de alcohol y drogas, con perspectiva de género
- Nº de Consultorías de Afectividad y Sexualidad, constituidas.

6.9 ORDENACIÓN URBANA

Objetivos:

- Implementar la transversalidad de la perspectiva de género en el área.
- Fomentar la seguridad urbana
- Implantar líneas estratégicas para un municipio a escala humana, poniendo el urbanismo al servicio de las y los habitantes de Rafelbunyol

Acciones:

Nº	Acción	Responsable	Temporalización
9.1	Realizar informes de impacto de género con carácter previo a cualquier actuación, proyecto, convocatoria o licitación de obra pública.	Concejalía de Urbanismo e Igualdad	Permanente Inicio: 2024
9.2	Realizar una consulta de participación ciudadana sobre su experiencia en los recorridos de las calles de Rafelbunyol, estado de las calles, así como sobre las propuestas que consideren podría mejorar estas zonas.	Alcaldía Concejalía de Urbanismo e Igualdad	Puntual Inicio: 2023
9.3	Realizar un estudio sobre la movilidad urbana y transporte público (principales usuarias, horarios y recorridos).	Alcaldía Concejalía de Urbanismo	Puntual Inicio: 2025
9.4	Formación al personal técnico del área de Ordenación Urbana y Transporte sobre urbanismo y género	Concejalía de Urbanismo e Igualdad	Puntual Inicio: 2024
9.5	Avanzar en la línea iniciada sobre la asignación de nombres de locales públicos, calles y plazas a mujeres significativas.	Alcaldía Concejalía de Urbanismo e Igualdad	Permanente Inicio: 2022
9.6	Diseño e implantación desde la perspectiva de género de actuaciones en los recorridos a centros de salud, centros educativos, servicios, etc. para solucionar aceras , accesibilidad, iluminación, áreas de descanso, así como instaurar imágenes igualitarias en la señalética del municipio.	Alcaldía Concejalía de Urbanismo e Igualdad	Puntual Inicio: 2025

Indicadores:

- % de informes con carácter previo a cualquier actuación, proyecto, convocatoria o licitación de obra pública. que incluye impacto de género.
- Nº de consultas de participación ciudadana sobre su experiencia en los recorridos de las calles de Rafelbunyol

- N.º de estudios de movilidad urbana y transporte público realizados.
- N.º de formaciones realizadas al personal técnico del área de Ordenación Urbana y Transporte sobre urbanismo y género.
- % de las calles y espacios de Rafelbunyol que cuentan con la asignación de nombres de mujeres significativas.
- N.º de actuaciones en los recorridos vitales de Rafelbunyol para su mejora con perspectiva de género.

6.10 ÁREA DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y MACHISTA

Con el fin de reforzar las medidas recogidas en el I Plan Contra la Violencia de Género y Machista y respetando la vigencia del mismo, este I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Rafelbunyol, se acoge en cuanto materia de Igualdad, al Plan contra la Violencia de Género y Machista, referenciado, y anexo (ANEXO VII) en el apartado Anexos, de este mismo documento.

Sin embargo, garantizando el compromiso de Rafelbunyol para la prevención y erradicación de la violencia machista y de género y con el objetivo de cumplir con la línea abolicionista de la prostitución que defiende la administración local. A continuación se exponen una serie de acciones, en ese sentido.

Objetivos:

- Abordar la violación de derechos humanos que supone la trata de mujeres con fines de explotación sexual en el municipio de Rafelbunyol.
- Garantizar la atención y apoyo a las víctimas de prostitución.
- Concienciar y sensibilizar para la prevención y erradicación de la violencia machista y de género en todas sus expresiones, incluida la prostitución.

Acciones:

Nº	Acción	Responsable	Temporalización
10.1	Aprobación de una Ordenanza municipal prohibiendo la publicidad de prostitución en diferentes soportes (vallas publicitarias, taxis, flyers o tarjetas repartidas en la calle, etc.).	Alcaldía Pleno Municipal	Puntual Inicio: 2023
10.2	Colaboración, información y derivación al Programa Alba, de la GVA de atención itinerante para la salida de mujeres víctimas de la explotación sexual de ámbitos de prostitución o de trata	Concejalía Igualdad Policía Local	Permanente Inicio: 2022
10.3	Formación en los centros educativos, para la concienciación y erradicación de la prostitución y la trata con fines de explotación sexual.	Concejalía de Igualdad	Anualmente Inicio: 2023
10.4	Formación en los centros educativos sobre la Pornografía, como desinformación y promoción de la violencia sexual hacia las mujeres. Fomentando la educación afectivo sexual.	Concejalía de Igualdad	Anualmente Inicio: 2023

Nº	Acción	Responsable	Temporalización
10.5	Creación y aplicación de un protocolo municipal de atención, acompañamiento y asesoramiento para la salida de mujeres prostituidas de ámbitos de prostitución y trata.	Concejalía de Igualdad	Permanente Inicio: 2024
10.6	Campaña de sensibilización y concienciación frente a la prostitución y la trata con fines de explotación sexual para la ciudadanía	Concejalía de Igualdad	Puntual Inicio: 2022
10.7	Creación de una Ordenanza Municipal que recoja sanciones dirigidas a consumidores de prostitución y proxenetas. Así como inspecciones en aquellos locales en los que se presuma la existencia de explotación sexual.	Alcaldía Pleno Municipal	Puntual Inicio: 2025
10.8	Evaluación del I Plan Municipal contra la violencia machista y de género	Alcaldía Concejalía Igualdad	Puntual Inicio: 2023

Indicadores:

- Nº de Ordenanzas Municipales aprobadas, prohibiendo la publicidad de prostitución en diferentes soportes (vallas publicitarias, taxis, flyers o tarjetas repartidas en la calle, etc.).
- Nº de colaboraciones y derivaciones al programa Alba de la GVA, llevadas a cabo.
- Nº de formaciones llevadas a cabo en los centros educativos, para la concienciación y erradicación de la prostitución y la trata con fines de explotación sexual.
- Nº de formaciones llevadas a cabo en los centros educativos sobre la Pornografía, como desinformación y promoción de la violencia sexual hacia las mujeres. Fomentando la educación afectivo sexual.
- Nº de protocolos elaborados y aplicados para la atención, acompañamiento y asesoramiento para la salida de mujeres prostituidas de ámbitos de prostitución y trata.
- Nº de campañas de sensibilización y concienciación frente a la prostitución y la trata con fines de explotación sexual para la ciudadanía, elaboradas.
- Nº de Ordenanzas Municipales aprobadas, que recoja sanciones dirigidas a consumidores de prostitución y proxenetas. Así como inspecciones en aquellos locales en los que se presuma la existencia de explotación sexual.
- Nº de evaluaciones realizadas del I Plan Municipal Contra la Violencia de Género y Machista.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

7.1. VIGENCIA DEL PLAN

El I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Rafelbunyol tiene establecida una duración para su desarrollo e implantación de cuatro años a partir de la fecha de publicación en el Boletín Oficial. No obstante, este plan debe entenderse como prorrogado y en vigencia, hasta la aprobación de un siguiente Plan, el que sería el II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Rafelbunyol.

Se establece como recomendación y garantía de evaluación, que con anterioridad a seis meses antes del final del período de vigencia, se lleve a cabo la evaluación. Elaborando el informe que estudie, analice y evalúe las medidas implementadas, en ejecución o en desarrollo, para ello además se dispondrá en este mismo documento de los indicadores procedentes, para los posterior elaboración del II PMIO de Rafelbunyol.

7.2 SISTEMA DE EVALUACIÓN

Tras la exposición y medidas que se han propuesto para llevar a cabo, se establecen a continuación las pautas, para poder llevar a cabo el seguimiento y evaluación, a lo largo de toda la implantación del plan.

Tras la aprobación del plan de igualdad comienza a contar el periodo de vigencia de este, en el que se deben desarrollar todas las acciones previstas, a la vez que se lleva un control de actuaciones y resultados, que responde a los siguientes objetivos:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el plan de igualdad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan: nivel de ejecución, cumplimiento del cronograma...
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.

En la Fase de ejecución se pondrán en marcha todas las medidas definidas en el Plan, tal y como se ha ido señalando en cada acción, para cada área de actuación, de acuerdo con la planificación prevista. Serán las áreas responsables de cada una de las medidas las encargadas de desarrollar todas las actuaciones descritas en las fichas de medidas, incorporadas en el plan.

El presente Plan de Igualdad, se verá sometido a una evaluación anual de procesos, en la que se determinará el grado de implementación de las acciones previstas para ese ejercicio (las que se han ejecutado, las que están en proceso de ejecución, y las que no se han ejecutado).

También se prevé una evaluación de resultados a la finalización de la vigencia del Plan, en la que se valorará el grado de consecución de los objetivos del Plan, y para ello se hará una comparativa con los datos recogidos en el Informe de Diagnóstico del Plan de Igualdad, y que servirá de Diagnóstico para la redacción del II Plan de Igualdad. .

8. GLOSARIO DE TÉRMINOS

A continuación, en este glosario de términos, definimos y exponemos los conceptos que hemos utilizado a lo largo de la elaboración del Plan, para facilitar y garantizar la comprensión del mismo. Así como otros conceptos que serán de utilidad para el desarrollo de las medidas y la implantación de las mismas. Siendo este apartado un recurso, para las personas encargadas de la puesta en marcha, así como de la elaboración de la documentación e información que debe acompañar el I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades, a la hora de llevar a cabo la comunicación y la difusión del mismo.

Acciones Positivas: Medidas de carácter temporal dirigidas a un grupo de terminado, con las que se pretende suprimir y corregir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes. Su intención es garantizar el acceso a los recursos en igualdad de condiciones.

Acoso por razón de sexo: La situación en la que se produce un comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. (LOIEMH, Art. 7).

Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. (LOIEMH, Art. 7)

Análisis de género: Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres, debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado. En términos operativos, el análisis de género es el primer paso para la elaboración de cualquier política y la planificación de programas tendentes a transformar la naturaleza del desarrollo basado en la desigualdad.

Brecha de género: Refiere a las diferentes posiciones de hombres y mujeres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado. El análisis de las brechas de género permite ver el alcance de las desigualdades en todos los ámbitos. En términos de indicadores hace referencia a la diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Cuanto menor sea la “brecha”, más cerca estaremos de la igualdad.

Brecha salarial: Se refiere a las diferencias salariales entre mujeres y hombres, tanto en el desempeño de trabajos iguales como la producida en los trabajos “feminizados”.



Conciliación de la vida laboral, personal y familiar: Supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Implica la introducción de sistemas de permiso por razones familiares y de permiso parental, de atención a la infancia y a personas de edad avanzada, y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares y hogareñas. Este concepto tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario trascender su significado para lograr una auténtica “corresponsabilidad”, prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias.

Corresponsabilidad: Implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que estén a su cargo.

Datos desagregados por sexo: recogida, desglose de datos e información estadística diferenciada por sexo que permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades de género.

Desigualdad de género: diferencias existentes entre mujeres y hombres, en los ámbitos respecta a sus niveles de participación, acceso a los recursos, derechos, remuneración o beneficios. La desigualdad de género se relaciona con factores económicos, sociales, políticos y culturales, cuya evidencia y magnitud puede captarse a través de las brechas de género.

Diagnóstico de género: Herramienta de sistematización y análisis de información para conocer la situación de las mujeres en campos como la salud, la educación, el trabajo, la vulnerabilidad frente a la violencia, y otras dimensiones sociales de la desigualdad de género. Desde la dimensión institucional, los diagnósticos se plantean como parte de la planeación de las estrategias de transversalidad, buscando la captación de oportunidades y fortalezas de los agentes interesados en anclar el género en las políticas, programas y acciones públicas.

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

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

Discriminación Salarial: Es la parte de la diferencia salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.

División sexual del trabajo: Reparto del trabajo, remunerado y no remunerado, en función de los roles de género asignados a las personas.

Empoderamiento de las mujeres: término acuñado en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (Pekín) en 1995, para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Actualmente esta expresión se considera como 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. Algunas definiciones de poder 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. Así, el significado de “empoderamiento” siempre va a estar en relación directa con la interpretación que grupos y personas hacen del poder. Cuando hablamos de empoderamiento en género, se está hablando de algo más que de la apertura de los accesos a la toma de decisiones; también debe incluir los procesos que llevan a las personas a percibirse a sí mismas con la capacidad y el derecho a ocupar ese espacio decisorio.

Enfoque integrado de género: Supone tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados de una política. Estrategia que trata de integrar, de forma sistemática la perspectiva de género en los diferentes ámbitos de la vida, social, económico y político, tanto en las esferas públicas como en las privadas.

Estereotipos de género: Criterios y opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo y que determinan modelos de conducta social.

Evaluación de impacto de género: Es una combinación de procedimientos, métodos y herramientas mediante los que una política, programa o proyecto puede ser evaluado en función de sus potenciales efectos respecto al género, la situación y la tendencia actual con las expectativas o resultados esperados o la evolución que cabría esperar como consecuencia de la introducción de un proyecto o política específica. Una evaluación con enfoque de género debe basarse en el criterio de promoción de la participación equitativa y la visualización de los obstáculos que las imposibilitan.

Género: La IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing (1995) adoptó el concepto de género declarando que “el género se refiere a los papeles sociales contruidos para la mujer y el hombre asentados en base a su sexo y dependen de un particular contexto socioeconómico, político y cultural, y están afectados por otros factores como son la edad, la clase, la raza y la etnia”. Se trata de una construcción cultural mediante la que se adscriben roles sociales, actitudes y aptitudes diferenciados para hombres y mujeres en función de su sexo biológico. Este concepto hace referencia a las diferencias sociales que, por oposición a las particularidades biológicas, han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan multitud de variantes. Se utiliza para demarcar estas diferencias socioculturales entre mujeres y hombres que son impuestas por los sistemas políticos, económicos, culturales y sociales a través de los agentes de socialización y que son modificables.

Igualdad de oportunidades: Principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que busca beneficiar por igual a hombres y mujeres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como con el entorno que les rodea). La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integra en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

Igualdad formal: Existe cuando hay un reconocimiento jurídico y expreso de la igualdad entre mujeres y hombres. Se asegura el mismo tratamiento legal para hombres y mujeres, prohibiendo la subsistencia de desigualdades desde la normativa.

Igualdad real: Existe cuando hay una ausencia efectiva de barreras que limitan las oportunidades de una persona en función de su sexo. Supone que las mujeres no encuentren limitaciones que los hombres no tienen.

Impacto de género: Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política en uno y otro sexo, con objeto de evitar sus posibles efectos discriminatorios.

Indicador de género: Es el indicador que recoge información sobre la situación y cambios sociales de las mujeres en relación a los hombres, es decir, permite detectar si existe una situación de desequilibrio entre ambos sexos y señala si determinada intervención ha logrado los resultados previstos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Índice de distribución: Nos indica la representación porcentual de un sexo con respecto al otro (intersexo) en una categoría analizada. Por ejemplo, del total de una plantilla de una Ayuntamiento, el 60 % son mujeres y el 40 % hombres.

Índice de feminización: Representación de las mujeres en relación a los hombres para cualquier variable de análisis que nos define la infra o subrepresentación de las mujeres.

Índice de concentración: Nos indica el porcentaje de personas de un sexo en una categoría con respecto al total de personas de ese sexo (intrasexo).

Lenguaje no sexista o inclusivo: Hacer uso de un lenguaje inclusivo consiste en propiciar la emisión de mensajes que no atenten contra la dignidad de mujeres u hombres y fomenten las comunicaciones no discriminatorias y el lenguaje no sexista en cualquier ámbito organizacional. El objetivo más general de la comunicación inclusiva es dar relevancia a la presencia de los dos sexos en los diferentes mensajes emitidos y evitar también el uso de imágenes que pudieran afectar a la dignidad de mujeres u hombres o que transmitan estereotipos sexistas.

Mainstreaming de género: Forma de gestionar las políticas públicas, programas y actuaciones, orientada al logro de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que considera en todo momento la situación y relaciones desiguales de mujeres y hombres, sus distintos intereses y necesidades y el impacto que esa política puede generar en esa situación desigual.

Participación equilibrada de mujeres y hombres: Reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la vida que constituye una condición primordial para la igualdad. Se considera participación equilibrada aquella en la que la representación de un sexo no es inferior al 40% ni superior al 60% con respecto al otro sexo.

Permisos parentales: Derecho individual -y, en principio, no transferible- de todos los trabajadores, hombres y mujeres, a ausentarse del trabajo por motivo de nacimiento o adopción de un hijo/a.

Políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: En España, el principio de igualdad se recoge en el artículo 14 de la Constitución Española de 1978. Sin embargo, y a pesar de la igualdad legal, las desigualdades entre hombres y mujeres persisten lo que obliga a los poderes públicos a adoptar medidas que permitan tratar de manera más favorable a grupos que todavía soportan diferentes tipos de discriminación. Las Políticas de igualdad de oportunidades son aquellas que incorporan la perspectiva de género en la planificación, desarrollo y evaluación de las políticas generales en materia de educación, salud, empleo, participación, urbanismo, etc.

Perspectiva/enfoque de género: Significa tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dado de una política o intervención.



Plan de Igualdad de la Ayuntamiento: Es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en el Ayuntamiento 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 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. (LOIE, Art. 46)

Principio de igualdad: principio jurídico que ampara la igualdad entre los sexos y condena la discriminación. Viene a recordar que todas las personas somos iguales ante la ley. Es sinónimo del principio de no discriminación.

Responsabilidad social corporativa: Según la Comunicación de la Comisión Europea relativa a la responsabilidad social de los Ayuntamientos, ésta consiste en la integración voluntaria de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores, pues los Ayuntamientos son cada vez más conscientes de que un comportamiento responsable genera éxitos comerciales duraderos. Sin embargo, la responsabilidad social consiste también en gestionar los cambios dentro del Ayuntamiento de una manera socialmente responsable, lo que ocurre cuando un Ayuntamiento procura reconciliar los intereses y las necesidades de las distintas partes de manera aceptable para todas ellas.

Roles de género: Pautas de acción y comportamiento asignadas a hombres y a mujeres, respectivamente, e inculcadas y perpetuadas según lo descrito en los sistemas de género. Al rol de las mujeres corresponderían las responsabilidades de la crianza, la educación, la atención y cuidado de los miembros de la familia y organización y mantenimiento del hogar, actividades éstas que constituyen lo que se define como “trabajo reproductivo”. Por su parte, los varones tienen asignado el “rol productivo”, papel central para ellos vinculado a la actividad económica o actividad “productiva”, como “proveedores” del núcleo familiar. En las sociedades de mercado, se valoriza únicamente el trabajo productivo por su relación con la retribución monetaria, mientras el trabajo reproductivo no remunerado es visto como “natural” y por tanto desvalorizado.

Segregación horizontal por razón de género: En el mercado laboral, situación en la que a las mujeres se les fomenta y facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos -servicios o industrias de menor desarrollo-, al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías.

Segregación vertical por razón de género: Es también conocida como “techo de cristal” y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres. A pesar de que se registra una democratización en el acceso a diversos puestos de trabajo por parte de las mujeres, los puestos relacionados con las posibilidades de decisión siguen siendo patrimonio de los hombres.

Sexismo: Actitud y conducta jerárquica y discriminatoria respecto de una persona en virtud de su pertenencia a un determinado sexo biológico en función del cual se asumen diferentes características y conductas.

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.

Transversalidad (mainstreaming) de género: Supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando, sistemáticamente, las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen. Una definición más detallada es la que proporciona el Grupo de Expertos/as del Consejo de Europa: “El mainstreaming de género es 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 dichas políticas”. En España el término mainstreaming ha venido traducándose como Enfoque Integrado o Transversalidad de Género. En julio de 1997 el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas definió el concepto de la transversalización de la perspectiva de género en los siguientes términos: “Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.”

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

El I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Rafelbunyol, ha sido elaborado y coordinado por:

Sra. Alicia Piquer Sancho
Concejala de Igualdad de Rafelbunyol

Laura Garcia Guardado
Promotora de Igualdad del Ayto. de Rafelbunyol

Agencia de Igualdad:



Coordinadora:
Covadonga Peremarch Palomares
Socióloga. Agente de Igualdad



Firmado
digitalmente por
PEREMARCH
PALOMARES
COVADONGA -
48628321L
Fecha:
2022.01.24
12:23:26 +01'00'

ANEXO I COMPROMISO ALCALDÍA

ANEXO II COMPROMISO PLENO MUNICIPAL

ANEXO III CUESTIONARIO TÉCNICO AYUNTAMIENTO RAFELBUNYOL

ANEXO IV CUESTIONARIO PROFESORADO CENTROS EDUCATIVOS RAFELBUNYOL

ANEXO V CUESTIONARIO COMERCIANTES RAFELBUNYOL

ANEXO VI ENCUESTA CIUDADANIA DE TAFELBUNYOL

ANEXO VII I PLAN MUNICIPAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y MACHISTA DE
RAFELBUNYOL

DECLARACIÓN DE COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO DE RAFELBUNYOL

El Excelentísimo Ayuntamiento de Rafelbunyol declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio municipal estratégico. de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres*.

El Plan Municipal de Igualdad, también llamado Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades o PMIO, se aplica en un contexto geográfico concreto, el municipal. Y en un espacio temporal acotado en el periodo de vigencia del plan.

Los Planes de Igualdad se sustentan en un completo marco normativo y programático internacional, estatal y autonómico, que exige políticas públicas en pro de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Por lo tanto, en lo que respecta al plan de igualdad el Ayuntamiento tiene la obligación y compromiso de elaborarlo, ponerlo en marcha y evaluar la consecución de los objetivos propuestos. Tal y como recoge, el artículo 15 de la Ley de Igualdad de Género 3/2007, *«las Administraciones públicas integrarán el principio de igualdad en la definición y presupuestación de políticas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades»*. Y tal y como queda recogido también, en el artículo 9.2 de la Constitución Española: *«los poderes públicos son los encargados de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas»*.

La plena igualdad de oportunidades requiere del compromiso y el trabajo conjunto de las Administraciones, por ello desde el Ayuntamiento de Rafelbunyol se lleva a cabo el compromiso de:

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

- Luchar para erradicar la violencia que se ejerce contra las mujeres, haciendo propio el principio de "Tolerancia Cero" ante la violencia de género.
- Defender la igualdad a través de la cooperación, colaborando con las asociaciones locales.
- Potenciar el tejido asociativo femenino para aumentar la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida.

Para cada una de las fases de elaboración, implantación y seguimiento del PMIO, se fomentará el trabajo consensuado, participativo y colaborativo entre los diferentes agentes sociales.

El Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Rafelbunyol, implica el compromiso de toda la corporación, con sus diferentes áreas y concejalías.

Excmo. Sr. Francisco Alberto López López

Alcalde de RAFELBUNYOL



CERTIFICAT

EXPEDIENT NÚM.	ÒRGAN COL·LEGIAT	DATA DE LA SESSIÓ
1660/2021	El Ple	27/09/2021

EN QUALITAT DE SECRETARI/A D'AQUEST ÒRGAN, CERTIFICO:

Que en la sessió celebrada en la data a dalt indicada es va adoptar el següent acord:

EXPEDIENT 1660/2021. PREVIA RATIFICACIÓ DE LA SEUA INCLUSIÓ A L'ORDRE DEL DIA: APROVACIÓ DE LA DECLARACIÓ DE COMPROMÍS PER A LA REDACCIÓ DEL I PLA MUNICIPAL D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Favorable	Tipus de votació: Unanimitat/Assentiment
-----------	--

L'Ajuntament de Rafelbunyol declara el seu compromís en l'establiment i desenvolupament de polítiques que integren la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, establint la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un principi municipal estratègic. d'acord amb la definició d'aquest principi que estableix la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva entre Dones i Homes.

El Pla Municipal d'Igualtat, també anomenat Pla Municipal d'Igualtat d'Oportunitats o PMIO, s'aplica en un context geogràfic concret, el municipal. I en un espai temporal delimitat en el període de vigència del pla.

Els Plans d'Igualtat se sustenten en un complet marc normatiu i programàtic internacional, estatal i autonòmic, que exigeix polítiques públiques en pro de la igualtat real i efectiva entre dones i homes. Per tant, pel que fa al pla d'igualtat, l'Ajuntament té l'obligació i compromís d'elaborar-lo, posar-lo en marxa i avaluar la consecució dels objectius proposats. Tal com recull, l'article 15 de la Llei d'Igualtat de Gènere 3/2007, «les Administracions públiques integraran el principi d'igualtat en la definició, i en el pressupost, de polítiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les seues activitats». I tal com queda recollit també, en l'article 9.2 de la Constitució Espanyola: «els poders públics són els encarregats de promoure les condicions perquè la igualtat de les persones i dels grups en què s'integren siguin reals i efectives».

La plena igualtat d'oportunitats requereix del compromís i el treball conjunt de les Administracions, per això des de l'Ajuntament de Rafelbunyol es duu a terme el compromís de:

- Incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques locals.

- Transmetre valors i actituds igualitàries que afavorisquen la integració sociolaboral de les dones.
- Advocar per la implantació d'iniciatives que faciliten la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- Promocionar l'emprenedoria femenina.
- Promoure polítiques educatives i culturals en clau d'igualtat.
- Promoure la participació de les dones en la presa de decisions sobre assumptes que interessin a tota la ciutadania.
- Impulsar polítiques que tinguen en compte a les dones amb major risc de vulnerabilitat social.
- Promocionar el tractament de la imatge no discriminatòria de les dones en els mitjans de comunicació.
- Lluitar per a erradicar la violència que s'exerceix contra les dones, fent propi el principi de "Tolerància Zero" davant la violència de gènere.
- Defensar la igualtat a través de la cooperació, col·laborant amb les associacions locals.
- Potenciar el teixit associatiu femení per a augmentar la participació de les dones en tots els àmbits de la vida.

Per a cadascuna de les fases d'elaboració, implantació i seguiment del PMIO, es fomentarà el treball consensuat, participatiu i col·laboratiu entre els diferents agents socials.

El Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes de Rafelbunyol, implica el compromís de tota la corporació, amb les seues diferents àrees i regidories.

DOCUMENT SIGNAT ELECTRÒNICAMENT



Cuestionario para el personal Técnico del Ayto. Sobre la situación de Igualdad en el municipio de Rafelbunyol

Este cuestionario, forma parte del trabajo de campo para la elaboración del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres Municipal de Rafelbunyol. Consiste en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el municipio durante el cual se realizan, actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas que pueden integrarse en un Plan de Igualdad.

Gracias por participar. Por favor conteste con la máxima sinceridad posible, no hay respuestas correctas o incorrectas. En cada pregunta tendrá varias opciones de respuesta, por favor haga una lectura pausada y compresora.

Cualquier duda o cuestión, nos puedes encontrar en: igualtat@rafelbunyol.es

*Obligatorio

1. Sexo:

Marca solo un óvalo.

- ☐ Mujer
- ☐ Hombre
- ☐ Prefiero no decirlo
- ☐ Otro: _____

2. Edad:

3. Cargo/Responsabilidad en el Ayuntamiento de Rafelbunyol: *

4. ¿Cómo de importante considera la sensibilización en igualdad de género?

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Nada importante	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Muy Importante

5. ¿Aplica en su área dentro del Ayuntamiento medidas desde la perspectiva de género?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No lo sé

6. ¿Considera necesario impartir medidas en igualdad de género, desde el Ayuntamiento de Rafelbunyol?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No lo sé

7. ¿Ha recibido formación en igualdad entre mujeres y hombres?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No lo sé

8. ¿Le gustaría recibir formación en igualdad de género?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No lo sé

9. ¿Qué cuestiones considera más importante en materia de igualdad de género?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Prevención de la violencia machista
- ☐ Lenguaje inclusivo sexista
- ☐ Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres
- ☐ Medidas para la erradicación de la brecha salarial
- ☐ Fomento de la participación de las mujeres en espacios de poder y toma de decisiones

10. ¿Qué asociaciones o grupos conoces, que existen en el Municipio?

11. ¿Existe en Rafelbunyol algún grupo, colectivo, organización o asociación dedicada a los derechos de las mujeres? ¿Desde cuándo?

12. En general, en la red asociativa del municipio, ¿participan más mujeres o hombres?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Igual relación
- ☐ Más hombres
- ☐ Más mujeres

13. A continuación, enumere las actividades que se llevan a cabo en el Municipio a lo largo de un año, como por ejemplo fiestas, eventos, concursos, talleres, jornadas, mercadillos.

14. En fiestas, celebraciones e iniciativas de los municipios, se suele poner de manifiesto la diferencia en la dedicación y participación entre hombres y mujeres, en los diferentes espacios y tareas. ¿Qué funciones realizan mujeres y hombres en las actividades que se celebran? ¿A qué piensa que es debido?

15. Sobre las actividades que se realizan de forma anual en el Municipio de Rafelbunyol, ¿Podría decir si la participación de mujeres y hombres en ellas es equitativa?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí, es equitativa (40%-60%)
- ☐ Hay mayor participación de hombres
- ☐ Hay mayor participación de mujeres

16. ¿Se ha llevado a cabo alguna medida desde el ayuntamiento para fomentar la participación de ambos sexos, en actividades que por tradición cuentan con más participación de mujeres o de hombres?

17. Las mujeres siguen siendo las que mayoritariamente se encargan cuidado de familiares dependientes. Esta doble tarea, impide muchas veces la mayor participación y dedicación de muchas de ellas en aspectos más sociales del Municipio. ¿Observa esa realidad en el municipio?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No lo sé

18. En general, ¿a qué sectores se vinculan mayoritariamente el empleo en el municipio?

19. ¿Se observa algún trabajo más feminizado en el municipio? ¿y más masculinizado? En caso afirmativo, especifique cuales.

20. ¿Diría que mayoritariamente las mujeres y los hombres del municipio tienen el mismo nivel de estudios?

21. ¿Desde el Ayuntamiento se realizan actividades para celebrar los días internacionales relacionados con la igualdad o la prevención de la violencia machista? (8 de marzo, 25 de noviembre, etc,)

22. ¿Se tiene en cuenta la perspectiva de género a la hora de la elaboración del presupuesto municipal anual?

23. ¿Qué medidas se lleva a cabo, desde el Ayuntamiento, para fomentar la participación igualitaria?

24. La utilización del lenguaje también es una parte importante en la lucha contra la desigualdad entre mujeres y hombres. ¿Considera que se tiene en cuenta la utilización del lenguaje no sexista tanto en la publicidad, como en folletos o incluso comunicados internos o externos?

25. ¿Cuenta el ayuntamiento con un protocolo de actuación ante la violencia machista?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No lo sé

26. ¿Se han llevado a cabo campañas que fomenten la igualdad y/o la erradicación de la violencia machista?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No lo sé

27. Aparte de los conceptos ya expuestos, ¿Qué otras cuestiones o intervenciones considera importante a la hora de incluir en el plan de igualdad?

AVISO LEGAL

AVISO LEGAL DE PROTECCIÓN DE DATOS EN CORREOS ELECTRÓNICOS – RGPD

En cumplimiento de la obligación de informar en la recogida de datos conforme a la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD), en base al artículo 13 del Reglamento General de Protección de Datos de la UE (RGPD), le informamos de la existencia de unos ficheros o tratamientos de datos de carácter personal titularidad del Ayuntamiento de Rafelbunyol creados para la finalidad de gestionar el la información de la entidad, para gestionar y tramitar las solicitudes o peticiones de información llevadas a cabo por los Usuarios de nuestra página web, y para realizar comunicaciones de naturaleza informativa. Los datos permanecerán archivados para enviarles informaciones que puedan ser de interés para usted, por cualquier medio, incluidos los electrónicos, para lo que usted consiente expresamente. En cualquier momento podrá ejercitar los derechos establecidos en los artículos 15 a 22 del Reglamento General de Protección de Datos de la UE (RGPD), en consecuencia tiene derecho a solicitar al responsable del tratamiento el acceso a sus datos personales, y su rectificación o supresión, o la limitación de su tratamiento, o a oponerse al tratamiento, así como el derecho a la portabilidad de los datos, mediante un escrito, acreditando su personalidad, dirigido a Ayuntamiento Rafelbunyol, mediante vía electrónica, acreditando su personalidad, en la dirección establecida.

Asimismo le informamos que conforme a lo estipulado por el RGPD en su artículo 13.1 d), el interés legítimo perseguido por el responsable del tratamiento que legitima o legaliza el tratamiento de sus datos personales es la ejecución de un acuerdo, pacto o contrato verbal o por escrito, siempre y cuando sobre dichos intereses no prevalezcan los intereses o derechos y libertades fundamentales del interesado o afectado.

Respecto al plazo temporal de conservación de sus datos personales, le informamos que éstos serán conservados mientras sean necesarios o pertinentes para la finalidad para la cual hubieran sido recabados o registrados. Por lo tanto se procederá a su cancelación cuando éstos hayan dejado de ser necesarios para cumplir con las finalidades legítimas descritas anteriormente. Conforme a lo estipulado por el artículo 13.2. c) del RGPD le comunicamos la existencia del derecho a retirar su consentimiento para el tratamiento de sus datos personales, sin que ello afecte a la licitud del tratamiento basado en el consentimiento previo a su retirada.

Asimismo también le informamos de su derecho a presentar en su caso una reclamación ante la autoridad de control nacional (Agencia Española de Protección de Datos – AEPD).

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

Encuesta Ciudadana. Igualdad entre mujeres y hombres. Rafelbunyol

Dentro de la elaboración del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Rafelbunyol, nos encontramos en la Fase Diagnóstico, una fase elemental para poder conocer y analizar la situación de la igualdad de género en el municipio.

Es por ello, que la participación ciudadana, es un elemento imprescindible, para poder elaborar medidas y acciones que se traduzcan en una mejora real para la ciudadanía de Rafelbunyol.

A continuación, encontrará una breve encuesta, recuerde en ella no hay respuestas erróneas o correctas. Se trata de conocer su opinión.

Cualquier duda, nos tiene a su disposición en: igualtat@rafelbunyol.es

Gracias por su participación.

***Obligatorio**

1. Sexo: *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Mujer
- ☐ Hombre
- ☐ Prefiero no decirlo

2. Edad: *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Entre 18 y 25 años
- ☐ Entre 26 y 35 años
- ☐ Entre 36 y 45 años
- ☐ Entre 46 y 55 años
- ☐ Entre 56 y 65 años
- ☐ Entre 66 y 75 años
- ☐ Más de 75 años

3. ¿Nos podría decir cual es su nacionalidad?

4. Nivel de estudio completado:

Marca solo un óvalo.

- ☐ Educación Primaria
- ☐ Educación Secundaria
- ☐ Bachiller
- ☐ Formación Profesional grado básico
- ☐ Formación Profesional grado medio
- ☐ Estudios universitarios
- ☐ Estudios postgrado
- ☐ Doctorado
- ☐ Opción
- ☐ Otro: _____

5. ¿Se considera que es una persona informada en cuestiones de igualdad de género?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
☐ No
☐ No lo sé

6. ¿Ha acudido usted a alguna formación relacionada con la igualdad entre mujeres y hombres?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
☐ No
☐ No lo sé

7. ¿Considera que existe la igualdad real entre mujeres y hombres?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
☐ No
☐ No lo sé

8. Valore del 0 al 10, el grado de consecución de igualdad entre mujeres y hombres, que cree que tenemos actualmente en nuestra sociedad:

Marca solo un óvalo.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
No existe la igualdad de género	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Ya se ha conseguido la igualdad de género

9. ¿Cree que son necesarias las medidas y acciones para promover la igualdad entre mujeres y hombres?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
☐ No
☐ No lo sé

10. ¿A quien cree que debería ir destinadas las medidas en igualdad?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Mujeres
☐ Hombres
☐ Población infantil
☐ Jóvenes
☐ Personal laboral relacionado
☐ Toda la población

11. ¿Conoce las acciones, actos e iniciativas para la promoción de la igualdad de género que lleva a cabo el Ayto. de Rafelbunyol?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
☐ No
☐ No lo sé

12. ¿Cómo valoraría el trabajo llevado a cabo por el Ayto. de Rafelbunyol en materia de igualdad?

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Insuficiente	☐	☐	☐	☐	☐	Excelente

13. ¿Cómo valoraría el trabajo llevado a cabo por el Ayto. de Rafelbunyol en materia de prevención de la Violencia Machista?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Insuficiente
☐ Excelente

14. ¿Conoce cómo proceder en caso de ser víctima o presenciar una agresión, de violencia machista?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
☐ No
☐ No lo sé

15. ¿Ha sido usted víctima de alguna agresión física y/o psicológica por razón de sexo?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
☐ No
☐ No lo sé

16. ¿Qué recursos conoce que atienden a víctimas de violencia machista?

17. ¿Ha participado en alguna actividad en materia de igualdad y para la erradicación de la violencia machista, llevada a cabo por el Ayto. de Rafelbunyol?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
☐ No
☐ No lo sé

18. En casa, ¿Quién diría que se ocupa mayoritariamente de las tareas del hogar y de los cuidados a personas dependientes y de las y los menores?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Mujeres
☐ Hombres
☐ Mujeres y hombres por igual
☐ No lo sé

19. En el municipio, ¿Quién diría que se encarga más del cuidado de las niñas y niños? (Recogida del colegio, en los parques y actividades, etc).

Marca solo un óvalo.

- ☐ Mujeres
☐ Hombres
☐ Mujeres y hombres por igual
☐ No lo sé

20. ¿En las fiestas de Rafelbunyol, quién diría que participa más activamente en la organización de las diferentes actividades?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Mujeres
☐ Hombres
☐ Mujeres y hombres por igual
☐ No lo sé

21. A continuación, comente lo que considere y quiera que tengamos en cuenta para incluir en el Diagnóstico en materia de igualdad entre mujeres y hombres

**Aviso
Legal****AVISO LEGAL DE PROTECCIÓN DE DATOS EN CORREOS ELECTRÓNICOS – RGPD**

En cumplimiento de la obligación de informar en la recogida de datos conforme a la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD), en base al artículo 13 del Reglamento General de Protección de Datos de la UE (RGPD), le informamos de la existencia de unos ficheros o tratamientos de datos de carácter personal titularidad del Ayuntamiento de Rafelbunyol creados para la finalidad de gestionar el la información de la entidad, para gestionar y tramitar las solicitudes o peticiones de información llevadas a cabo por los Usuarios de nuestra página web, y para realizar comunicaciones de naturaleza informativa. Los datos permanecerán archivados para enviarles informaciones que puedan ser de interés para usted, por cualquier medio, incluidos los electrónicos, para lo que usted consiente expresamente. En cualquier momento podrá ejercitar los derechos establecidos en los artículos 15 a 22 del Reglamento General de Protección de Datos de la UE (RGPD), en consecuencia tiene derecho a solicitar al responsable del tratamiento el acceso a sus datos personales, y su rectificación o supresión, o la limitación de su tratamiento, o a oponerse al tratamiento, así como el derecho a la portabilidad de los datos, mediante un escrito, acreditando su personalidad, dirigido a Ayuntamiento Rafelbunyol, mediante vía electrónica, acreditando su personalidad, en la dirección establecida.

Asimismo le informamos que conforme a lo estipulado por el RGPD en su artículo 13.1 d), el interés legítimo perseguido por el responsable del tratamiento que legitima o legaliza el tratamiento de sus datos personales es la ejecución de un acuerdo, pacto o contrato verbal o por escrito, siempre y cuando sobre dichos intereses no prevalezcan los intereses o derechos y libertades fundamentales del interesado o afectado.

Respecto al plazo temporal de conservación de sus datos personales, le informamos que éstos serán conservados mientras sean necesarios o pertinentes para la finalidad para la cual hubieran sido recabados o registrados. Por lo tanto se procederá a su cancelación cuando éstos hayan dejado de ser necesarios para cumplir con las finalidades legítimas descritas anteriormente. Conforme a lo estipulado por el artículo 13.2. c) del RGPD le comunicamos la existencia del derecho a retirar su consentimiento para el tratamiento de sus datos personales, sin que ello afecte a la licitud del tratamiento basado en el consentimiento previo a su retirada.

Asimismo también le informamos de su derecho a presentar en su caso una reclamación ante la autoridad de control nacional (Agencia Española de Protección de Datos – AEPD).

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

