



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PILAR DE LA HORADADA 2011- 2015.

UNA APUESTA LOCAL POR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES





Soporte y coordinación proyecto
© Emprende Estrategia y Tecnología SL (emprende)
Rafael de Villasante García, con DNI 46.220.359L, Administrador mercantil
(Barcelona)
Enero de 2011





Índice

Presentación	4
Antecedentes	7
¿Qué es un plan de igualdad de oportunidades?	8
¿Por qué un Plan de Igualdad de oportunidades? Marco Jurídico	9
Ley Para la Igualdad de Hombres y Mujeres	9
Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana	10
Ley Generalitat Valenciana para la igualdad entre hombres y mujeres	10
Constitución Española.....	11
Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea	11
Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea.....	11
Convención de Naciones Unidas formas de discriminación contra la mujer	12
1. Diagnóstico	13
1.1 Análisis externo	14
1.1.1 Población	14
1.1.2 Mercado de trabajo	21
1.1.3 Deporte	23
1.1.4 Educación para adultos.....	24
1.2 análisis interno.....	25
1.2.1 Definición de políticas	25
1.2.2 Presupuestos	27
1.2.3 Políticas activas.....	29
1.3 Análisis DAFO	35
1.3.1 Matriz DAFO igualdad de oportunidades Pilar de la Horadada.....	36
1.4 Datos clave radiografía mujer Pilar de la Horadada	37
2. Una apuesta local por la igualdad de oportunidades	39
2.1 Principios de actuación.....	40
2.2 Ámbito de actuación y vigencia del Plan	41
2.3 Directrices estratégicas	41
2.4 Objetivos del Plan.....	42
2.5 Líneas estratégicas de trabajo y ejes de actuación	43
2.6 Programa de medidas	43
2.6.1 Esquema directrices y ejes Plan Igualdad.....	45
2.6.2 Matriz Ejes y programas.....	46
2.7 Plan de Acción.....	47
2.7.1 Fichas de Acciones Eje 1 Políticas Públicas	48
2.7.2 Fichas de Acciones Eje 2 Mercado Laboral	54
2.7.3 Fichas de Acciones Eje 3 Protección acoso sexual y por razón sexo	60
2.7.4 Fichas de Acciones Eje 4 Inmigración.....	65
2.7.5 Fichas de Acciones Eje 5 Familia.....	68
2.7.6 Fichas de Acciones Eje 6 Bienestar Social	72
2.7.8 Marco presupuestario Plan de Igualdad.....	74
Glosario de Términos para la Igualdad	75
Definición legal de la discriminación.....	80
Metodología	81



Presentación



El equipo de gobierno del Excmo. Ayuntamiento de Pilar de la Horadada ha puesto en marcha una profunda dinámica de reflexión estratégica en el ámbito de las políticas de igualdad provocada por la concienciación por parte de la administración pública en cuanto a ser un actor proactivo respecto al liderazgo, la responsabilidad y la puesta en marcha de iniciativas y actividades que contribuyan a lograr una sociedad más igualitaria y a como el efecto demostración que puede llevar a cabo desde la arte pública puede provocar un “arrastre” al resto de la sociedad en la implantación de políticas y acciones que fomenten y promoción la igualdad de oportunidades a todos los ciudadanos de Pilar de la Horadada desde un punto de vista transversal en todos los ámbitos de la vida diaria, social, laboral, educativa y familiar.

La fuerte implantación de una estructura orientada a servicios y la larga tradición de este ayuntamiento en cuanto a la apuesta por las políticas vinculadas a la mujer , la integración y la igualdad de oportunidades se plantea la necesidad de articular sus políticas y estructuras mediante la herramienta metodológica de un plan de igualdad de oportunidades de manera que le permita ser más eficaz en su cometido y más eficiente en su ejecución alrededor de objetivos concretos, cuantificables y medibles en un espacio de tiempo. Consideramos pues prioritarias las actuaciones encaminadas a lograr la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad., así lo demuestran las medidas desarrolladas en los últimos años, que han propiciado que la sociedad pilareña sea cada día más justa e igualitaria. Entre las acciones puestas en marcha por el equipo de Gobierno local cabe destacar los Programas de Actuación implementados desde el Departamento de Servicios Sociales, los Planes de Inmigración o la apuesta por el empleo desde Agencia de Desarrollo Local.

Asimismo y desde nuestra posición entendemos como fundamental la implicación y el trabajo de todas las Administraciones Públicas para garantizar una igualdad de oportunidades verdadera y efectiva. Por ello, con la finalidad de desarrollar una política de igualdad participativa y transversal, que incorpore la perspectiva de género a todas sus acciones el Excmo. Ayuntamiento de Pilar de la Horadada se embarca en la puesta en marcha de un Plan de Igualdad de Oportunidades para nuestro municipio, de esta manera como entidad local contaremos con una útil herramienta de trabajo que pretende el servir de orientación a todos los agentes sociales de la sociedad pilareña en la tarea de definir los principales ejes de actuación para nuestro municipio en aspectos tan importantes como la transmisión de valores igualitarios, la inclusión social de mujeres que se encuentran en situación de especial vulnerabilidad, la conciliación de la vida laboral y familiar o el fomento de la participación social de las mujeres, entre muchos otros.

Desde nuestro equipo de Gobierno queremos animar a todos los vecinos, empresas, asociaciones y organizaciones de nuestro municipio a poner en marcha sus Planes Municipales de Igualdad, ya que sólo a través del esfuerzo conjunto lograremos que el reto de la igualdad de oportunidades para todos sea una realidad en cada rincón de Pilar de la Horadada. El Plan de igualdad de oportunidades de Pilar de la Horadada pretende brindar un espacio de encuentro a los diferentes agentes sociales de la localidad y a de ser capaz de promover el dialogo y la cooperación entre los diversos actores implicados, fomentando el encuentro de ideas que generan actuaciones integrales que den respuesta a una implantación mayor de la igualdad de oportunidades en nuestro entorno local.

D. Ignacio Ramos García
Alcalde Presidente Excmo. Ayuntamiento de Pilar de la Horadada



Uno de los retos más importantes a los que se han enfrentado las concejalías de servicios sociales y mujer del Excmo. Ayuntamiento de Pilar de la Horadada en los últimos tiempos, ha sido trabajar para implicar desde la administración local a todos los estamentos de la sociedad en la consecución de la igualdad de oportunidades. Se trata de una tarea contemplada en *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres* promovida desde la Jefatura del Estado que apuesta por la igualdad de trato y no discriminación entre hombres y mujeres, en todas las esferas de la vida, ya sea política, civil, laboral, económica, social y cultural, con la finalidad de alcanzar una sociedad más democrática, justa y solidaria.

La voluntad de este ayuntamiento es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres apostando por la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas con el objetivo de incorporar la transversalidad de Género en las políticas de acción positiva que se diseñen e implementen en el ámbito local desde el Ayuntamiento de Pilar de la Horadada aportando la perspectiva de género a todas las políticas públicas locales, en todos los niveles y en todas las etapas.

En este sentido, resulta fundamental que como entidad local procedamos a adaptar nuestras estructuras y procedimientos, con el fin de incorporar la perspectiva de Igualdad entre mujeres y hombres, a todas sus acciones, para ello nos hemos propuesto:

- Impulsar los cambios necesarios, para crear estructuras de cooperación en todos los niveles de responsabilidad, asignar recursos y designar responsables.
- Desarrollar métodos y herramientas que hagan posible la integración de la estrategia de la igualdad aplicada de manera transversal, dentro de cada concejalía y departamento administrativo.
- Facilitar la formación adecuada a personas responsables (políticas, y personal técnico), creando instrumentos de evaluación periódica y continua.
- Garantizar la calidad de toda medida y actuación, desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Así pues, animamos desde nuestra corporación a todas aquellas organizaciones y empresas de nuestro entorno a que se sumen a nosotros en la tarea de construir en nuestra población una sociedad más flexible, responsable, conciliadora y por tanto más igualitaria, pretendemos que este plan sea una herramienta útil para conseguirlo.

D^a María José López Moreno
Concejala Mujer Excmo. Ayuntamiento de Pilar de la Horadada



Antecedentes



¿Qué es un plan de igualdad de oportunidades?

Un Plan de Igualdad de Oportunidades es un documento de trabajo que representa un compromiso por parte de un Consistorio. En este plan se diseñan las actuaciones de futuro a implantar en un Municipio en beneficio de la igualdad. Este documento es fruto de un mandato por parte del Pleno del Ayuntamiento quién posteriormente lo aprobará mediante un acuerdo de Pleno y presentará a la ciudadanía.

El Plan de Igualdad de Oportunidades establece un proceso de mejora continua, que contribuye a mantener vivo el proceso de conseguir que la sociedad del municipio no se estanque, en su objetivo de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, a lo largo del tiempo, revisando y mejorando las actuaciones implantadas.

Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y por lo tanto, injustas. En este proceso se ha de tener en cuenta en el municipio de Pilar de la Horadada sus propias circunstancias y prioridades, en función de la propia idiosincrasia de este municipio, la dispersión de sus núcleos urbanos, la llegada de nuevos residentes, la multiculturalidad de su sociedad, el fenómeno de la inmigración en sus múltiples facetas, el elevado número de nacionalidades.

En definitiva, el Plan de Igualdad de Oportunidades es un proyecto del Municipio y para el municipio, por eso es importante implicara a personas significativas y líderes de opinión en su diseño, redacción e implantación, en como enfrentar la propia idiosincrasia, las dificultades que afectan al municipio y sus causas como fórmula para definir el futuro, priorizando problemas, estableciendo objetivos y decidiendo cuáles son las mejores soluciones.

El plan de Igualdad de Oportunidades se inspira en el principio de transversalidad, que promueva la defensa y garantía de la igualdad entre hombres y mujeres en todas las actividades, a todos los niveles, evaluando sus posibles efectos. Del mismo modo el Plan de Igualdad de Oportunidades necesita de la colaboración y participación de todos los agentes implicados: empresas, ONG, agentes sociales, sociedad civil.

El papel del equipo de gobierno del Excmo. Ayuntamiento es básico en la implementación y éxito del Plan de Igualdad de Oportunidades al reservar a la administración pública local un papel de “liderazgo” en el ámbito de las políticas de igualdad provocada por la concienciación respecto a la responsabilidad por parte de la administración pública en cuanto a ser un actor proactivo en la puesta en marcha de iniciativas y actividades que contribuyan a lograr una sociedad más igualitaria y a como el efecto demostración que debe llevar a cabo desde la parte pública provocando un efecto “arrastre” al resto de la sociedad en la implantación de políticas y acciones que fomenten y promoción la igualdad de oportunidades a todos los ciudadanos de Pilar de la Horadada desde un punto de vista trasversal en todos los ámbitos de la vida diaria, social, laboral, educativa y familiar.



¿Por qué un Plan de Igualdad de oportunidades? Marco Jurídico

Ley Para la Igualdad de Hombres y Mujeres

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

- Hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidad entre hombres y mujeres y eliminar cualquier forma de discriminación por razón de sexo, directa e indirecta, en todos los ámbitos especialmente la derivada de la maternidad y las obligaciones familiares.
- Integrar el principio de igualdad de trato y oportunidad en todas las políticas públicas, laboral, social, educativa, vivienda, cultura, deporte, creación artística, cooperación al desarrollo, salud, acceso a las nuevas tecnologías y a los bienes y servicios.
- Establecer una participación equilibrada (mínimo 40% - máximo 60%) de mujeres y hombres en las listas electorales, en todos los ámbitos de las Administraciones públicas y en los Consejos de Administración de las empresas.

Áreas de Trabajo Ley Orgánica 3/2007.

Igualdad en las políticas públicas

- Proteger la maternidad.
- Asegurar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal y laboral.
- Erradicar la violencia de género.
- Implantar un lenguaje no sexista.
- Creación de unidades de igualdad.
- Creación de una comisión intermunicipal de Igualdad para coordinar las políticas y medidas adoptadas y garantizar el derecho la igualdad y su efectividad.
- Creación Consejo de participación de la mujer.
- Aprobación por Pleno del Plan de Igualdad.
- Trabajar datos desagregados por sexos (empleo/ educación/ servicios sociales)
- Fomentar el acceso de las mujeres a las nuevas tecnologías
- Favorecer la titularidad compartida de las explotaciones agrarias (empleo)
- Facilitar el acceso a la vivienda.
- Dar preferencia a las empresas que favorezcan la igualdad.

Igualdad laboral.

- Implantación y promoción de la igualdad en las empresas.
 - a. Distintivo oficial para empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras.



- b. Apoyo técnico institucional para impulsar la adopción voluntaria de planes o medidas de igualdad en las PYMES.
- c. Acciones de Responsabilidad social en materia de igualdad y su entorno social.

Protección frente al acoso sexual y por razón de sexo

- Procedimientos para su prevención y denuncias.
- Mediadas específicas en empresas junto con sindicatos para prevenir el acoso sexual

Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana

Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de la Ley Orgánicas 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana
Titulo II De los derechos de los valencianos y valencianas.

Artículo once.

La Generalitat, conforme a la Carta de Derechos Sociales, velará en todo caso para que las mujeres y hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones. A estos efectos se garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral.

Ley Generalitat Valenciana para la igualdad entre hombres y mujeres

Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre hombres y mujeres

Artículo 1.: *“La presente ley tiene por objeto regular y hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana, establecer los principios generales que deben orientar dicha igualdad, determinar las acciones básicas que deben ser implementadas, así como establecer la organización administrativa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana”*

Artículo 4. : *“1. Los poderes públicos valencianos adoptarán las medidas apropiadas para modificar los patrones socio-culturales de conducta asignados en función del género, con la finalidad de eliminar los prejuicios, los usos y las costumbres de cualquier índole basados en la idea de inferioridad o en funciones estereotipadas de mujeres y hombres contrarias al principio de igualdad. 2. 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. La adopción por el Gobierno Valenciano de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre la mujer y el hombre no se considerará discriminatoria en la forma definida en las convenciones internacionales. Estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad, oportunidad y trato”*



Constitución Española

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”.*

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea

Capítulo III – Igualdad.

Artículo 21.1 – No discriminación: *“Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sex o, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual”.*

Artículo 23 – Igualdad entre hombres y mujeres: *“La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado”.*

Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea

Artículo 2: *“La Comunidad tendrá por misión promover, [...], un desarrollo armonioso, equilibrado y sostenible de las actividades económicas en el conjunto de la Comunidad, un alto nivel de empleo y de protección social, la igualdad entre el hombre y la mujer r, un crecimiento sostenible y no inflacionista, un alto grado de competitividad y de convergencia de los resultados económicos, un alto nivel de protección y de mejora de la calidad del medio ambiente, la elevación del nivel y de la calidad de vida, la cohesión económica y social y la solidaridad entre los Estados miembros”.*

Artículo 13.1: *“[...] el Consejo, por unanimidad, a propuesta de la Comisión y previa consulta al Parlamento Europeo, podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sex o, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.*



Artículo 141: *“1. Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor. 3. El Consejo, con arreglo al procedimiento previsto en el artículo 251 y previa consulta al Comité Económico y Social, adoptará medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor. 4. Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales”.*

Convención de Naciones Unidas formas de discriminación contra la mujer

Convención de Naciones Unidas de 18 de diciembre de 1979, ratificada por el Estado español en 1983. La Convención entera es de interés, sin embargo, cabe recalcar el artículo siguiente:

Artículo 4.1.: *“La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la “igualdad de facto” entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente convención, pero de ningún modo entrañará como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y de trato”.*



1. Diagnóstico



El diagnóstico nos permite analizar la situación y decidir hacia dónde avanzar. Se ha realizado un análisis de cifras, necesidades y demandas para a partir de ahí establecer el proceso de toma de decisiones. El diagnóstico versará sobre la situación de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el Municipio de Pilar de la Horadada partiendo del contexto real.

1.1 Análisis externo

El diagnóstico ha de recoger un **conjunto de indicadores** en distintos ámbitos, que configuren la realidad social de las mujeres y los hombres del municipio de Pilar de la Horadada, demografía, empleo, cultura, participación.

1.1.1 Población

Distribución de la población por nacionalidades, núcleo población y género.

<i>Nacionalidad</i>	<i>Núcleo población</i>	<i>Total</i>	<i>Mujer</i>	<i>% total</i>	<i>Varón</i>	<i>% total</i>
ALEMANIA	*DISEMINADO*	30	13	43,33%	17	56,67%
ALEMANIA	CAÑADA DE PRAEZ	12	7	58,33%	5	41,67%
ALEMANIA	MIL PALMERAS	234	116	49,57%	118	50,43%
ALEMANIA	MOJON (EL)	13	6	46,15%	7	53,85%
ALEMANIA	PILAR DE LA HORADADA	53	23	43,40%	30	56,60%
ALEMANIA	PINAR DE CAMPOVERDE	530	273	51,51%	257	48,49%
ALEMANIA	TORRE DE LA HORADADA	207	104	50,24%	103	49,76%
ARGELIA	PILAR DE LA HORADADA	10	1	10,00%	9	90,00%
ARGELIA	TORRE DE LA HORADADA	3	0	0,00%	3	100,00%
ARGENTINA	*DISEMINADO*	1	0	0,00%	1	100,00%
ARGENTINA	MIL PALMERAS	1	0	0,00%	1	100,00%
ARGENTINA	PILAR DE LA HORADADA	19	11	57,89%	8	42,11%
ARGENTINA	PINAR DE CAMPOVERDE	2	0	0,00%	2	100,00%
ARGENTINA	TORRE DE LA HORADADA	7	5	71,43%	2	28,57%
ARMENIA	PILAR DE LA HORADADA	22	14	63,64%	8	36,36%
ARMENIA	TORRE DE LA HORADADA	2	2	100,00%	0	0,00%
AUSTRIA	*DISEMINADO*	5	1	20,00%	4	80,00%
AUSTRIA	CAÑADA DE PRAEZ	1	0	0,00%	1	100,00%
AUSTRIA	MIL PALMERAS	27	15	55,56%	12	44,44%
AUSTRIA	MOJON (EL)	1	1	100,00%	0	0,00%
AUSTRIA	PILAR DE LA HORADADA	5	2	40,00%	3	60,00%
AUSTRIA	PINAR DE CAMPOVERDE	7	4	57,14%	3	42,86%
AUSTRIA	TORRE DE LA HORADADA	9	5	55,56%	4	44,44%
BANGLADESH	PILAR DE LA HORADADA	3	0	0,00%	3	100,00%
BELGICA	*DISEMINADO*	4	1	25,00%	3	75,00%
BELGICA	CAÑADA DE PRAEZ	5	3	60,00%	2	40,00%
BELGICA	MIL PALMERAS	14	6	42,86%	8	57,14%
BELGICA	MOJON (EL)	5	2	40,00%	3	60,00%
BELGICA	PILAR DE LA HORADADA	20	7	35,00%	13	65,00%
BELGICA	PINAR DE CAMPOVERDE	13	8	61,54%	5	38,46%
BELGICA	TORRE DE LA HORADADA	20	11	55,00%	9	45,00%
BIELORRUSIA	PILAR DE LA HORADADA	5	2	40,00%	3	60,00%
BIELORRUSIA	PINAR DE CAMPOVERDE	1	1	100,00%	0	0,00%
BIELORRUSIA	TORRE DE LA HORADADA	1	1	100,00%	0	0,00%
BOLIVIA	PILAR DE LA HORADADA	49	27	55,10%	22	44,90%
BRASIL	PILAR DE LA HORADADA	20	10	50,00%	10	50,00%
BRASIL	PINAR DE CAMPOVERDE	11	7	63,64%	4	36,36%
BRASIL	TORRE DE LA HORADADA	5	2	40,00%	3	60,00%



BULGARIA	*DISEMINADO*	3	1	33,33%	2	66,67%
BULGARIA	CAÑADA DE PRAEZ	1	0	0,00%	1	100,00%
BULGARIA	MIL PALMERAS	11	6	54,55%	5	45,45%
BULGARIA	PILAR DE LA HORADADA	22	7	31,82%	15	68,18%
BULGARIA	TORRE DE LA HORADADA	17	8	47,06%	9	52,94%
CHILE	PILAR DE LA HORADADA	7	1	14,29%	6	85,71%
CHINA	CAÑADA DE PRAEZ	2	1	50,00%	1	50,00%
CHINA	MIL PALMERAS	18	8	44,44%	10	55,56%
CHINA	PILAR DE LA HORADADA	67	30	44,78%	37	55,22%
CHINA	PINAR DE CAMPOVERDE	19	6	31,58%	13	68,42%
CHINA	TORRE DE LA HORADADA	15	7	46,67%	8	53,33%
COLOMBIA	CAÑADA DE PRAEZ	3	2	66,67%	1	33,33%
COLOMBIA	MIL PALMERAS	2	0	0,00%	2	100,00%
COLOMBIA	MOJON (EL)	1	1	100,00%	0	0,00%
COLOMBIA	PILAR DE LA HORADADA	42	21	50,00%	21	50,00%
COLOMBIA	PINAR DE CAMPOVERDE	3	2	66,67%	1	33,33%
COLOMBIA	TORRE DE LA HORADADA	7	2	28,57%	5	71,43%
COSTA RICA	TORRE DE LA HORADADA	1	0	0,00%	1	100,00%
CUBA	PILAR DE LA HORADADA	5	4	80,00%	1	20,00%
CUBA	TORRE DE LA HORADADA	4	2	50,00%	2	50,00%
DINAMARCA	MIL PALMERAS	13	6	46,15%	7	53,85%
DINAMARCA	PILAR DE LA HORADADA	6	2	33,33%	4	66,67%
DINAMARCA	PINAR DE CAMPOVERDE	11	5	45,45%	6	54,55%
DINAMARCA	TORRE DE LA HORADADA	9	3	33,33%	6	66,67%
ECUADOR	*DISEMINADO*	17	6	35,29%	11	64,71%
ECUADOR	CAÑADA DE PRAEZ	11	5	45,45%	6	54,55%
ECUADOR	MIL PALMERAS	3	2	66,67%	1	33,33%
ECUADOR	MOJON (EL)	5	2	40,00%	3	60,00%
ECUADOR	PILAR DE LA HORADADA	778	349	44,86%	429	55,14%
ECUADOR	PINAR DE CAMPOVERDE	3	3	100,00%	0	0,00%
ECUADOR	TORRE DE LA HORADADA	13	5	38,46%	8	61,54%
ESLOVAQUIA	MIL PALMERAS	1	1	100,00%	0	0,00%
ESLOVAQUIA	MOJON (EL)	1	1	100,00%	0	0,00%
ESLOVAQUIA	PINAR DE CAMPOVERDE	1	1	100,00%	0	0,00%
ESPAÑA	*DISEMINADO*	233	106	45,49%	127	54,51%
ESPAÑA	CAÑADA DE PRAEZ	241	110	45,64%	131	54,36%
ESPAÑA	HORTELANOS (LOS)	46	24	52,17%	22	47,83%
ESPAÑA	MIL PALMERAS	333	155	46,55%	178	53,45%
ESPAÑA	MOJON (EL)	117	52	44,44%	65	55,56%
ESPAÑA	PILAR DE LA HORADADA	9534	4762	49,95%	4772	50,05%
ESPAÑA	PINAR DE CAMPOVERDE	548	274	50,00%	274	50,00%
ESPAÑA	SAEZ (LOS)	92	53	57,61%	39	42,39%
ESPAÑA	TORRE DE LA HORADADA	1104	506	45,83%	598	54,17%
ESTADOS UNIDOS	PINAR DE CAMPOVERDE	1	0	0,00%	1	100,00%
ESTADOS UNIDOS	TORRE DE LA HORADADA	2	0	0,00%	2	100,00%
ETIOPIA	PINAR DE CAMPOVERDE	3	1	33,33%	2	66,67%
FILIPINAS	PILAR DE LA HORADADA	1	1	100,00%	0	0,00%
FINLANDIA	MIL PALMERAS	30	11	36,67%	19	63,33%
FINLANDIA	MOJON (EL)	5	3	60,00%	2	40,00%
FINLANDIA	PILAR DE LA HORADADA	4	2	50,00%	2	50,00%
FINLANDIA	PINAR DE CAMPOVERDE	30	12	40,00%	18	60,00%
FINLANDIA	TORRE DE LA HORADADA	14	6	42,86%	8	57,14%
FRANCIA	MIL PALMERAS	10	5	50,00%	5	50,00%
FRANCIA	PILAR DE LA HORADADA	18	4	22,22%	14	77,78%
FRANCIA	PINAR DE CAMPOVERDE	15	7	46,67%	8	53,33%
FRANCIA	TORRE DE LA HORADADA	28	13	46,43%	15	53,57%
GEORGIA	MIL PALMERAS	1	1	100,00%	0	0,00%
GEORGIA	PILAR DE LA HORADADA	4	2	50,00%	2	50,00%
GEORGIA	TORRE DE LA HORADADA	1	0	0,00%	1	100,00%
GRECIA	MIL PALMERAS	2	0	0,00%	2	100,00%
GUINEA	PILAR DE LA HORADADA	1	1	100,00%	0	0,00%



GUINEA	PINAR DE CAMPOVERDE	2	1	50,00%	1	50,00%
GUINEA ECUATORIAL	PINAR DE CAMPOVERDE	4	4	100,00%	0	0,00%
HOLANDA	*DISEMINADO*	10	4	40,00%	6	60,00%
HOLANDA	MIL PALMERAS	4	2	50,00%	2	50,00%
HOLANDA	MOJON (EL)	2	1	50,00%	1	50,00%
HOLANDA	PILAR DE LA HORADADA	9	3	33,33%	6	66,67%
HOLANDA	PINAR DE CAMPOVERDE	27	12	44,44%	15	55,56%
HOLANDA	TORRE DE LA HORADADA	14	7	50,00%	7	50,00%
HONDURAS	PILAR DE LA HORADADA	1	1	100,00%	0	0,00%
HUNGRIA	MIL PALMERAS	2	1	50,00%	1	50,00%
HUNGRIA	PILAR DE LA HORADADA	3	1	33,33%	2	66,67%
HUNGRIA	TORRE DE LA HORADADA	4	1	25,00%	3	75,00%
INDIA	PILAR DE LA HORADADA	14	4	28,57%	10	71,43%
INDIA	PINAR DE CAMPOVERDE	5	0	0,00%	5	100,00%
INDIA	TORRE DE LA HORADADA	4	2	50,00%	2	50,00%
IRLANDA	CAÑADA DE PRAEZ	3	1	33,33%	2	66,67%
IRLANDA	MIL PALMERAS	15	7	46,67%	8	53,33%
IRLANDA	MOJON (EL)	11	6	54,55%	5	45,45%
IRLANDA	PILAR DE LA HORADADA	6	6	100,00%	0	0,00%
IRLANDA	PINAR DE CAMPOVERDE	78	39	50,00%	39	50,00%
IRLANDA	TORRE DE LA HORADADA	65	28	43,08%	37	56,92%
ISLANDIA	MIL PALMERAS	4	2	50,00%	2	50,00%
ITALIA	*DISEMINADO*	1	1	100,00%	0	0,00%
ITALIA	MIL PALMERAS	4	1	25,00%	3	75,00%
ITALIA	MOJON (EL)	2	0	0,00%	2	100,00%
ITALIA	PILAR DE LA HORADADA	22	5	22,73%	17	77,27%
ITALIA	PINAR DE CAMPOVERDE	18	5	27,78%	13	72,22%
ITALIA	TORRE DE LA HORADADA	16	5	31,25%	11	68,75%
LETONIA	MIL PALMERAS	2	1	50,00%	1	50,00%
LITUANIA	*DISEMINADO*	5	4	80,00%	1	20,00%
LITUANIA	CAÑADA DE PRAEZ	8	6	75,00%	2	25,00%
LITUANIA	MIL PALMERAS	5	3	60,00%	2	40,00%
LITUANIA	PILAR DE LA HORADADA	23	12	52,17%	11	47,83%
LITUANIA	PINAR DE CAMPOVERDE	2	1	50,00%	1	50,00%
LITUANIA	TORRE DE LA HORADADA	28	15	53,57%	13	46,43%
LUXEMBURGO	*DISEMINADO*	1	1	100,00%	0	0,00%
MADAGASCAR	PILAR DE LA HORADADA	1	1	100,00%	0	0,00%
MADAGASCAR	TORRE DE LA HORADADA	1	0	0,00%	1	100,00%
MALI	MOJON (EL)	1	0	0,00%	1	100,00%
MARRUECOS	*DISEMINADO*	226	80	35,40%	146	64,60%
MARRUECOS	CAÑADA DE PRAEZ	121	33	27,27%	88	72,73%
MARRUECOS	HORTELANOS (LOS)	18	8	44,44%	10	55,56%
MARRUECOS	MIL PALMERAS	6	1	16,67%	5	83,33%
MARRUECOS	MOJON (EL)	27	10	37,04%	17	62,96%
MARRUECOS	PILAR DE LA HORADADA	1163	386	33,19%	777	66,81%
MARRUECOS	PINAR DE CAMPOVERDE	13	4	30,77%	9	69,23%
MARRUECOS	SAEZ (LOS)	16	6	37,50%	10	62,50%
MARRUECOS	TORRE DE LA HORADADA	103	28	27,18%	75	72,82%
MEXICO	CAÑADA DE PRAEZ	1	1	100,00%	0	0,00%
MEXICO	MIL PALMERAS	2	0	0,00%	2	100,00%
MEXICO	PILAR DE LA HORADADA	9	6	66,67%	3	33,33%
MEXICO	PINAR DE CAMPOVERDE	1	1	100,00%	0	0,00%
MOLDAVIA	MIL PALMERAS	3	2	66,67%	1	33,33%
MOLDAVIA	PILAR DE LA HORADADA	203	86	42,36%	117	57,64%
MOLDAVIA	PINAR DE CAMPOVERDE	20	9	45,00%	11	55,00%
MOLDAVIA	TORRE DE LA HORADADA	11	7	63,64%	4	36,36%
NEPAL	PILAR DE LA HORADADA	20	6	30,00%	14	70,00%
NEPAL	TORRE DE LA HORADADA	4	0	0,00%	4	100,00%
NORUEGA	*DISEMINADO*	5	1	20,00%	4	80,00%
NORUEGA	MIL PALMERAS	104	41	39,42%	63	60,58%
NORUEGA	MOJON (EL)	2	1	50,00%	1	50,00%



NORUEGA	PILAR DE LA HORADADA	6	5	83,33%	1	16,67%
NORUEGA	PINAR DE CAMPOVERDE	24	10	41,67%	14	58,33%
NORUEGA	TORRE DE LA HORADADA	35	17	48,57%	18	51,43%
PAKISTAN	PINAR DE CAMPOVERDE	3	0	0,00%	3	100,00%
PANAMA	PILAR DE LA HORADADA	2	0	0,00%	2	100,00%
PARAGUAY	MIL PALMERAS	1	1	100,00%	0	0,00%
PARAGUAY	PILAR DE LA HORADADA	2	1	50,00%	1	50,00%
PERU	MIL PALMERAS	1	0	0,00%	1	100,00%
PERU	PILAR DE LA HORADADA	17	9	52,94%	8	47,06%
PERU	PINAR DE CAMPOVERDE	4	2	50,00%	2	50,00%
PERU	TORRE DE LA HORADADA	2	0	0,00%	2	100,00%
POLONIA	*DISEMINADO*	1	0	0,00%	1	100,00%
POLONIA	CAÑADA DE PRAEZ	3	1	33,33%	2	66,67%
POLONIA	PILAR DE LA HORADADA	22	11	50,00%	11	50,00%
POLONIA	PINAR DE CAMPOVERDE	2	1	50,00%	1	50,00%
POLONIA	TORRE DE LA HORADADA	3	1	33,33%	2	66,67%
PORTUGAL	*DISEMINADO*	1	0	0,00%	1	100,00%
PORTUGAL	MIL PALMERAS	2	0	0,00%	2	100,00%
PORTUGAL	PILAR DE LA HORADADA	17	6	35,29%	11	64,71%
PORTUGAL	PINAR DE CAMPOVERDE	2	1	50,00%	1	50,00%
PORTUGAL	TORRE DE LA HORADADA	6	2	33,33%	4	66,67%
REINO UNIDO	*DISEMINADO*	79	42	53,16%	37	46,84%
REINO UNIDO	CAÑADA DE PRAEZ	49	25	51,02%	24	48,98%
REINO UNIDO	MIL PALMERAS	345	174	50,43%	171	49,57%
REINO UNIDO	MOJON (EL)	230	120	52,17%	110	47,83%
REINO UNIDO	PILAR DE LA HORADADA	262	130	49,62%	132	50,38%
REINO UNIDO	PINAR DE CAMPOVERDE	2708	1362	50,30%	1346	49,70%
REINO UNIDO	TORRE DE LA HORADADA	1019	502	49,26%	517	50,74%
REPUBLICA CHECA	*DISEMINADO*	1	1	100,00%	0	0,00%
REPUBLICA CHECA	MOJON (EL)	1	0	0,00%	1	100,00%
REPUBLICA CHECA	PINAR DE CAMPOVERDE	1	1	100,00%	0	0,00%
REPUBLICA CHECA	TORRE DE LA HORADADA	1	0	0,00%	1	100,00%
REPUBLICA DOMINICANA	MIL PALMERAS	1	1	100,00%	0	0,00%
REPUBLICA DOMINICANA	PILAR DE LA HORADADA	14	7	50,00%	7	50,00%
REPUBLICA DOMINICANA	TORRE DE LA HORADADA	2	0	0,00%	2	100,00%
RUMANIA	*DISEMINADO*	9	6	66,67%	3	33,33%
RUMANIA	CAÑADA DE PRAEZ	24	11	45,83%	13	54,17%
RUMANIA	MIL PALMERAS	9	5	55,56%	4	44,44%
RUMANIA	MOJON (EL)	1	0	0,00%	1	100,00%
RUMANIA	PILAR DE LA HORADADA	555	276	49,73%	279	50,27%
RUMANIA	PINAR DE CAMPOVERDE	26	15	57,69%	11	42,31%
RUMANIA	SAEZ (LOS)	2	0	0,00%	2	100,00%
RUMANIA	TORRE DE LA HORADADA	25	13	52,00%	12	48,00%
RUSIA	CAÑADA DE PRAEZ	2	1	50,00%	1	50,00%
RUSIA	MIL PALMERAS	16	7	43,75%	9	56,25%
RUSIA	PILAR DE LA HORADADA	49	30	61,22%	19	38,78%
RUSIA	PINAR DE CAMPOVERDE	34	18	52,94%	16	47,06%
RUSIA	TORRE DE LA HORADADA	23	14	60,87%	9	39,13%
SUECIA	MIL PALMERAS	167	82	49,10%	85	50,90%
SUECIA	PILAR DE LA HORADADA	17	9	52,94%	8	47,06%
SUECIA	PINAR DE CAMPOVERDE	21	9	42,86%	12	57,14%
SUECIA	TORRE DE LA HORADADA	31	13	41,94%	18	58,06%
SUIZA	*DISEMINADO*	6	4	66,67%	2	33,33%
SUIZA	MIL PALMERAS	7	3	42,86%	4	57,14%
SUIZA	MOJON (EL)	1	1	100,00%	0	0,00%
SUIZA	PILAR DE LA HORADADA	11	7	63,64%	4	36,36%
SUIZA	PINAR DE CAMPOVERDE	34	19	55,88%	15	44,12%
SUIZA	TORRE DE LA HORADADA	10	5	50,00%	5	50,00%
TUNEZ	*DISEMINADO*	1	0	0,00%	1	100,00%
UCRANIA	CAÑADA DE PRAEZ	2	0	0,00%	2	100,00%
UCRANIA	MIL PALMERAS	4	1	25,00%	3	75,00%



UCRANIA	PILAR DE LA HORADADA	151	73	48,34%	78	51,66%
UCRANIA	PINAR DE CAMPOVERDE	4	2	50,00%	2	50,00%
UCRANIA	TORRE DE LA HORADADA	9	4	44,44%	5	55,56%
URUGUAY	PILAR DE LA HORADADA	28	14	50,00%	14	50,00%
URUGUAY	TORRE DE LA HORADADA	4	1	25,00%	3	75,00%
VENEZUELA	PILAR DE LA HORADADA	3	2	66,67%	1	33,33%
VENEZUELA	PINAR DE CAMPOVERDE	6	3	50,00%	3	50,00%
VENEZUELA	TORRE DE LA HORADADA	1	1	100,00%	0	0,00%
YUGOSLAVIA	PILAR DE LA HORADADA	1	0	0,00%	1	100,00%

23585 11295 47,89% 12290 52,11%

Fuente: Excmo. Ayto. Pilar Horadada estadística habitantes a 18 noviembre de 2010

Distribución de la población por núcleo de población y género

Núcleo población	Total	Mujer	% total	Varón	% total
DISEMINADO	639	272	42,57%	367	57,43%
CAÑADA DE PRAEZ	489	207	42,33%	282	57,67%
HORTELANOS (LOS)	64	32	50,00%	32	50,00%
MIL PALMERAS	1404	667	47,51%	737	52,49%
MOJON (EL)	426	207	48,59%	219	51,41%
PILAR DE LA HORADADA	13326	6380	47,88%	6946	52,12%
PINAR DE CAMPOVERDE	4237	2123	50,11%	2114	49,89%
SAEZ (LOS)	110	59	53,64%	51	46,36%
TORRE DE LA HORADADA	2890	1348	46,64%	1542	53,36%
	23585	11295	47,89%	12290	52,11%

Fuente: Excmo. Ayto. Pilar Horadada estadística habitantes a 18 noviembre de 2010



Distribución de la población por nacionalidad y género

Nacionalidad	Total	Mujer	% total	Varón	% total
ALEMANIA	1079	542	50,23%	537	49,77%
ARGELIA	13	1	7,69%	12	92,31%
ARGENTINA	30	16	53,33%	14	46,67%
ARMENIA	24	16	66,67%	8	33,33%
AUSTRIA	55	28	50,91%	27	49,09%
BANGLADESH	3	0	0,00%	3	100,00%
BELGICA	81	38	46,91%	43	53,09%
BIELORRUSIA	7	4	57,14%	3	42,86%
BOLIVIA	49	27	55,10%	22	44,90%
BRASIL	36	19	52,78%	17	47,22%
BULGARIA	54	22	40,74%	32	59,26%
CHILE	7	1	14,29%	6	85,71%
CHINA	121	52	42,98%	69	57,02%
COLOMBIA	58	28	48,28%	30	51,72%
COSTA RICA	1	0	0,00%	1	100,00%
CUBA	9	6	66,67%	3	33,33%
DINAMARCA	39	16	41,03%	23	58,97%
ECUADOR	830	372	44,82%	458	55,18%
ESLOVAQUIA	3	3	100,00%	0	0,00%
ESPAÑA	12248	6042	49,33%	6206	50,67%
ESTADOS UNIDOS	3	0	0,00%	3	100,00%
ETIOPIA	3	1	33,33%	2	66,67%
FILIPINAS	1	1	100,00%	0	0,00%
FINLANDIA	83	34	40,96%	49	59,04%
FRANCIA	71	29	40,85%	42	59,15%
GEORGIA	6	3	50,00%	3	50,00%
GRECIA	2	0	0,00%	2	100,00%
GUINEA	3	2	66,67%	1	33,33%
GUINEA ECUATORIAL	4	4	100,00%	0	0,00%
HOLANDA	66	29	43,94%	37	56,06%
HONDURAS	1	1	100,00%	0	0,00%
HUNGRIA	9	3	33,33%	6	66,67%
INDIA	23	6	26,09%	17	73,91%
IRLANDA	178	87	48,88%	91	51,12%
ISLANDIA	4	2	50,00%	2	50,00%
ITALIA	63	17	26,98%	46	73,02%
LETONIA	2	1	50,00%	1	50,00%
LITUANIA	71	41	57,75%	30	42,25%
LUXEMBURGO	1	1	100,00%	0	0,00%
MADAGASCAR	2	1	50,00%	1	50,00%
MALI	1	0	0,00%	1	100,00%
MARRUECOS	1693	556	32,84%	1137	67,16%
MEXICO	13	8	61,54%	5	38,46%
MOLDAVIA	237	104	43,88%	133	56,12%
NEPAL	24	6	25,00%	18	75,00%
NORUEGA	176	75	42,61%	101	57,39%



PAKISTAN	3	0	0,00%	3	100,00%
PANAMA	2	0	0,00%	2	100,00%
PARAGUAY	3	2	66,67%	1	33,33%
PERU	24	11	45,83%	13	54,17%
POLONIA	31	14	45,16%	17	54,84%
PORTUGAL	28	9	32,14%	19	67,86%
REINO UNIDO	4692	2355	50,19%	2337	49,81%
REPUBLICA CHECA	4	2	50,00%	2	50,00%
REPUBLICA DOMINICANA	17	8	47,06%	9	52,94%
RUMANIA	651	326	50,08%	325	49,92%
RUSIA	124	70	56,45%	54	43,55%
SUECIA	236	113	47,88%	123	52,12%
SUIZA	69	39	56,52%	30	43,48%
TUNEZ	1	0	0,00%	1	100,00%
UCRANIA	170	80	47,06%	90	52,94%
URUGUAY	32	15	46,88%	17	53,13%
VENEZUELA	10	6	60,00%	4	40,00%
YUGOSLAVIA	1	0	0,00%	1	100,00%

	23585	11295	47,89%	12290	52,11%
--	-------	-------	--------	-------	--------

Fuente: Excmo. Ayto. Pilar Horadada estadística habitantes a 18 noviembre de 2010



1.1.2 Mercado de trabajo

Distribución actividad económica Pilar de la Horadada

Ficha Municipal 2009 Caja España

Fuentes: Ministerio Trabajo e Inmigración, Tesorería Seguridad Social

Trabajadores por sector de actividad (*)

Agricultura	1375	21,20%
Industria	517	7,97%
Construcción	1052	16,22%
Servicios	3543	54,62%
No consta	0	0,00%
Total	6.487	

Autónomos	1278	19,70%
Cuenta ajena	5209	80,30%

(*) Datos diciembre 2007

Empresas por sector de actividad (*)

Agricultura	98	12,86%
Industria	62	8,14%
Construcción	157	20,60%
Servicios	445	58,40%
No consta	0	0,00%
Total	762	

Datos desempleo variable género

Fuente: SERVEF

VEGA BAJA	oct-07	oct-10	Incremento	%
hombres	5.764	19.464	13.700	237,68%
mujeres	6.549	15.858	9.309	142,14%
total demandantes	12.313	35.322	23.009	186,87%

PILAR DE LA HORADADA	oct-07	oct-10	Incremento	%
hombres	203	839	636	313,30%
mujeres	180	594	414	230,00%
total demandantes	383	1.433	1.050	274,15%

VEGA BAJA	oct-07	%	oct-10	%
hombres	5.764	46,81%	19.464	55,10%
mujeres	6.549	53,19%	15.858	44,90%
total demandantes	12.313		35.322	

PILAR DE LA HORADADA	oct-07	%	oct-10	%
hombres	203	53,00%	839	58,55%
mujeres	180	47,00%	594	41,45%
total demandantes	383		1.433	



Datos desempleo actividad económica

Fuente: SERVEF

PILAR DE LA HORADADA	oct-07	oct-10	Incremento	%
Agricultura	31	123	92	296,77%
Industria	26	113	87	334,62%
Construcción	112	397	285	254,46%
Servicios	210	737	527	250,95%
Sin actividad económica	4	63	59	1475,00%
total demandantes	383	1.433		

Datos desempleo distribución actividad económica

PILAR DE LA HORADADA	oct-07	%	oct-10	%
Agricultura	31	8,09%	123	8,58%
Industria	26	6,79%	113	7,89%
Construcción	112	29,24%	397	27,70%
Servicios	210	54,83%	737	51,43%
Sin actividad económica	4	1,04%	63	4,40%
total demandantes	383		1.433	

Distribución desempleo tramos de edad

Municipio	< 20	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	> 59	Total
PILAR DE LA HORADADA	30	148	181	264	249	174	147	89	92	59	1.433

Fuente: SERVEF oct 2010 2,09% 10,33% 12,63% 18,42% 17,38% 12,14% 10,26% 6,21% 6,42% 4,12%



1.1.3 Deporte

Los datos desagregados correspondientes a la práctica y uso del deporte por tramos de edad y sexo nos muestran los siguientes resultados para el ejercicio 2010,

CURSILLISTAS POR SEXO Y EDAD

EDADES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
1 Y 2 AÑOS	24	15	39
3 A 5 AÑOS	117	99	216
6 Y 7 AÑOS	97	52	149
8 Y 9 AÑOS	73	62	135
10 Y 11 AÑOS	77	52	129
12 Y 13 AÑOS	76	49	125
14 Y 15 AÑOS	65	35	100
16 Y 17 AÑOS	39	22	61
18 A 65 AÑOS	154	389	543
+ DE 65 AÑOS	73	120	193
TOTALES:	795	895	1690

Fuente: Concejalía Deportes Excmo. Pilar Horadada



1.1.4 Educación para adultos

La puesta en marcha del programa Educación para Adultos (EPA) dirigido a nacionalidades no españolas nos ofrece los siguientes datos desagregados por sexos.

EDUCACIÓN PARA ADULTOS Programa 2010
Excmo. Ayuntamiento Pilar de la Horadada

Nación	Hombres	Mujeres
Ecuador	2	10
Marruecos	26	14
Rumania	1	0
Ucrania	2	5
Moldavia	1	1
Suiza	1	1
Uruguay	0	1
Perú	1	0
Italia	1	0
Gran Bretaña	10	24
Portugal	0	1
Alemania	1	4
Irlanda	0	2
Bélgica	0	1
Suecia	0	1
Noruega	0	1
India	2	4
Etiopía	0	1
China	1	2
Estados Unidos	1	0
TOTAL	50	73

Fuente: Servicios Sociales Excmo. Ayto Pilar de la Horadada



1.2 análisis interno

1.2.1 Definición de políticas

El Ayuntamiento de Pilar de la Horadada está inmerso en estos momentos en la implantación de políticas de calidad como instrumento y herramienta que permitan un mayor y más eficiente servicio al ciudadano; en la actualidad se está trabajando en diferentes Áreas Municipales en la implantación y certificación del Sistema de Gestión de Calidad para su implantación progresivamente a todos los Departamentos.

El Departamento de Recursos Humanos y Personal, Turismo y Casa de Cultura asumen la citada Política de Calidad y sus Objetivos Generales, que, básicamente, significan establecer como criterio conformador de su gestión la mejora continua de los servicios que prestan a los ciudadanos, procurando satisfacer las necesidades y expectativas de sus usuarios, cumplir con los requerimientos legales establecidos, y atender las solicitudes de información de forma personalizada, procurando dar respuesta a las mismas de la forma más rápida posible. El Ayuntamiento de Pilar de la Horadada manifiesta de forma pública las líneas básicas que configuran su

POLITICA DE CALIDAD

Misión

La misión del Ayuntamiento de Pilar de la Horadada es procurar el bienestar de la ciudadanía, prestando servicios individuales y colectivos con criterios de calidad y promoviendo la participación ciudadana en sus actuaciones, para mejorar la calidad de vida de los vecinos y vecinas, conseguir la integración de las personas que llegan al municipio, y poner bases sólidas que propicien un desarrollo constante, ordenado, humano y sostenible.

Visión

El Ayuntamiento de Pilar de la Horadada quiere ser un Ayuntamiento innovador, receptivo y eficiente, que facilite la actividad de sus ciudadanos, a través de una gestión transparente, respetuosa de los derechos del ciudadano, mejorando el grado de satisfacción de éstos, así como de su calidad de vida y bienestar social. Todo ello, en armonía con los componentes ambientales, sociales, económicos y culturales.

- Que consiga satisfacer las necesidades de la ciudadanía.
- Que preste servicios a la comunidad con calidad excelente y mejorada continuamente.
- Que alcance los resultados deseados al menor coste posible, sin perjuicio de las condiciones laborales del personal.
- Que motive a sus trabajadores que dé oportunidades de participación y formación.
- Que lidere la construcción de una ciudad atractiva para nuevos proyectos de futuro.
- Que se implante la Mejora Continua en la gestión y en los servicios que se prestan.
- Que se consiga un clima respetuoso de trabajo entre empleados públicos.
- El Ayuntamiento de Pilar de la Horadada quiere una ciudad de la cual la ciudadanía se sienta orgullosa.



Valores

- Desarrollar la misión y alcanzar la visión expuesta pasa por impulsar y arraigar a toda la organización, con constancia y creatividad, los siguientes valores o principios compartidos:
- Reafirmamos nuestra vocación de servicio a la ciudadanía, por lo que gestionamos nuestros procesos con orientación a las personas, buscando la máxima transparencia y ofreciendo los mecanismos adecuados de participación.
- Creemos que el principal activo de la entidad se encuentra en sus trabajadores, y en la calidad de la prestación de los servicios a la ciudadanía.
- Consideramos que es preciso implicar en los objetivos del Ayuntamiento a nuestros proveedores de servicios y a las otras administraciones con las que colaboremos, potenciando la perspectiva de la cooperación, el beneficio mutuo y el trabajo en red.
- Queremos diferenciarnos por nuestra capacidad de innovar y de adaptarnos a las situaciones cambiantes de nuestro entorno, apoyándonos en la mejora continuada de los proyectos y procesos de los que el Ayuntamiento es responsable.

Objetivos Generales de Calidad

- Mejorar e innovar de forma continua, promoviendo la calidad en todos los servicios prestados para conseguir la satisfacción de los usuarios y una adecuada receptividad y atención a los mismos, así como la participación de las distintas unidades y empleados del Servicio.
- Establecer y mantener un sistema documentado, de manera que las actividades y tareas que así lo requieran estén definidas por escrito, de forma clara, concreta y estable.
- Controlar permanentemente que los indicadores de calidad se mantienen dentro de los límites que para cada periodo se establezcan, que muestren el grado de conformidad de nuestros servicios con los requisitos de nuestros usuarios.

MAPA DE PROCESOS POLÍTICA CALIDAD





1.2.2 Presupuestos

Presupuesto de gastos por áreas de gasto

AYUNTAMIENTO DE PILAR DE LA HORADADA
PRE2010 PRESUPUESTOS DE GASTOS POR AREA DE GASTO

Áreas de Gasto	Descripción	Totales	% sobre Total
0	DEUDA PUBLICA	554.172,56 €	2,18%
1	SERVICIOS PUBLICOS BASICOS	10.212.500,65 €	40,20%
2	ACTUACIONES DE PROTECCION Y PROMOCIÓN SOCIAL	1.399.773,33 €	5,51%
3	PRODUCCION DE BIENES PÚBLICOS DE CARÁCTER PREFERENTE	4.193.398,77 €	16,51%
4	ACTUACIONES DE CARÁCTER ECONOMICO	3.670.811,65 €	14,45%
9	ACTUACIONES DE CARÁCTER GENERAL	5.371.860,20 €	21,15%
TOTAL GENERAL		25.402.517,16 €	100,00%

Fuente: Concejalía Hacienda Excmo. Pilar de la Horadada. Fecha dato 09/02/2010

Área de gasto 2: Actuaciones de protección y promoción social

Detalle presupuestario de gastos por grupo de programa

AYUNTAMIENTO DE PILAR DE LA HORADADA
PRE2010 DETALLE PRESUPUESTARIO DE GASTOS POR GRUPO DE PROGRAMA

Partida	Grupo de Programa	Importe	% sobre Total
221	Otras prestaciones económicas a favor de empleados	12.000,00 €	0,86%
230	Administración General de Servicios Sociales	133.533,88 €	9,54%
231	Acción Social	1.133.988,70 €	81,01%
233	Asistencia a personas dependientes	95.231,75 €	6,80%
234	Mujer	10.019,00 €	0,72%
241	Fomento de empleo	15.000,00 €	1,07%
TOTAL GENERAL		1.399.773,33 €	100,00%

Fuente: Concejalía Hacienda Excmo. Pilar de la Horadada. Fecha dato 09/02/2010

Presupuestos clasificación económica

AYUNTAMIENTO DE PILAR DE LA HORADADA
PRE2010 DETALLE PRESUPUESTARIO CLASIFICACION ECONOMICA

Capitulo	Denominación	Importe	% sobre Total
I	GASTOS DE PERSONAL	11.969.445,35 €	47,12%
II	GASTOS EN BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS	12.172.963,12 €	47,92%
III	GASTOS FINANCIEROS	364.591,56 €	1,44%
IV	TRASFERENCIAS CORRIENTES	683.996,13 €	2,69%
TOTAL GASTOS CORRIENTES		25.190.996,16 €	99,17%
VI	INVERSIONES REALES	- €	
VII	TRASFERENCIAS CAPITAL	10.000,00 €	0,04%
VIII	ACTIVOS FINANCIEROS	12.000,00 €	0,05%
IX	PASIVOS FINANCIEROS	189.581,00 €	0,75%
TOTAL GASTOS CAPITAL		211.581,00 €	0,83%
TOTAL PRESUPUESTO GASTOS		25.402.577,16 €	100,00%

Fuente: Concejalía Hacienda Excmo. Pilar de la Horadada. Fecha dato 09/02/2010



Presupuesto de gastos resumen área de gasto capítulo

AYUNTAMIENTO DE PILAR DE LA HORADADA
PRE2010 GASTOS: RESUMEN AREAS DE GASTO - CAPITULO

Áreas de Gasto	Descripción	Capitulo I	Capitulo II	Capitulo III	Capitulo IV	Capitulo VI	Capitulo VII	Capitulo VIII	Capitulo IX	Total
0	DEUDA PUBLICA	- €	- €	364.591,56 €	- €	- €	- €	- €	189.581,00 €	554.172,56 €
1	SERVICIOS PUBLICOS BASICOS	3.227.333,23 €	6.909.233,79 €	- €	75.993,63 €	- €	- €	- €	- €	10.212.560,65 €
2	ACTUACIONES DE PROTECCION Y PROMOCIÓN SOCIAL	742.634,33 €	331.300,00 €	- €	313.839,00 €	- €	- €	12.000,00 €	- €	1.399.773,33 €
3	PRODUCCION DE BIENES PÚBLICOS CARÁCTER PREFERENTE	2.679.124,57 €	1.302.941,20 €	- €	201.333,00 €	- €	10.000,00 €	- €	- €	4.193.398,77 €
4	ACTUACIONES DE CARÁCTER ECONOMICO	3.347.314,65 €	320.472,00 €	- €	3.025,00 €	- €	- €	- €	- €	3.670.811,65 €
9	ACTUACIONES DE CARÁCTER GENERAL	1.973.038,57 €	3.309.016,13 €	- €	89.805,50 €	- €	- €	- €	- €	5.371.860,20 €
	TOTAL GENERAL	11.969.445,35 €	12.172.963,12 €	364.591,56 €	683.996,13 €	- €	10.000,00 €	12.000,00 €	189.581,00 €	25.402.577,16 €

Áreas de Gasto	Descripción	% Capitulo I	% Capitulo II	% Capitulo III	% Capitulo IV	% Capitulo VI	% Capitulo VIII	% Capitulo VIII	% Capitulo IX	% Total
0	DEUDA PUBLICA	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	2,18%
1	SERVICIOS PUBLICOS BASICOS	26,96%	56,76%	0,00%	11,11%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	40,20%
2	ACTUACIONES DE PROTECCION Y PROMOCIÓN SOCIAL	6,20%	2,72%	0,00%	45,88%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	5,51%
3	PRODUCCION DE BIENES PÚBLICOS CARÁCTER PREFERENTE	22,38%	10,70%	0,00%	29,43%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	16,51%
4	ACTUACIONES DE CARÁCTER ECONOMICO	27,97%	2,63%	0,00%	0,44%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	14,45%
9	ACTUACIONES DE CARÁCTER GENERAL	16,48%	27,18%	0,00%	13,13%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	21,15%
	TOTAL GENERAL	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%



1.2.3 Políticas activas

Programa General de Actuación Servicios Sociales

El municipio de Pilar de la Horadada obtiene la independencia de Orihuela en 1986 y desde este momento hasta el 1 de enero de 1996 gestiona sus propios Servicios Sociales. Es en este año cuando entró a formar parte de una entidad supra municipal de la comarca de la Vega Baja, concretamente la “Mancomunidad Bajo Segura”.

Durante esta etapa, que finaliza el 1 de enero de 2006, la gestión de los Servicios Sociales municipales fue conjunta, por un lado la Mancomunidad desarrolló proyectos carentes de un marco general de acción, que se sumaron a otros proyectos concretos que se fueron poniendo en marcha desde el Ayuntamiento.

A partir de de la salida de la Mancomunidad el área se dotó de un referente que guíe el desarrollo de la misma, que enmarcó todos los proyectos anuales en un Plan Municipal para la Inserción Social, y en este esfuerzo se encuadró en un Programa General durante el año 2006, que pretendía fuera la referencia de actuación del área y que aportaba un enfoque global de trabajo.

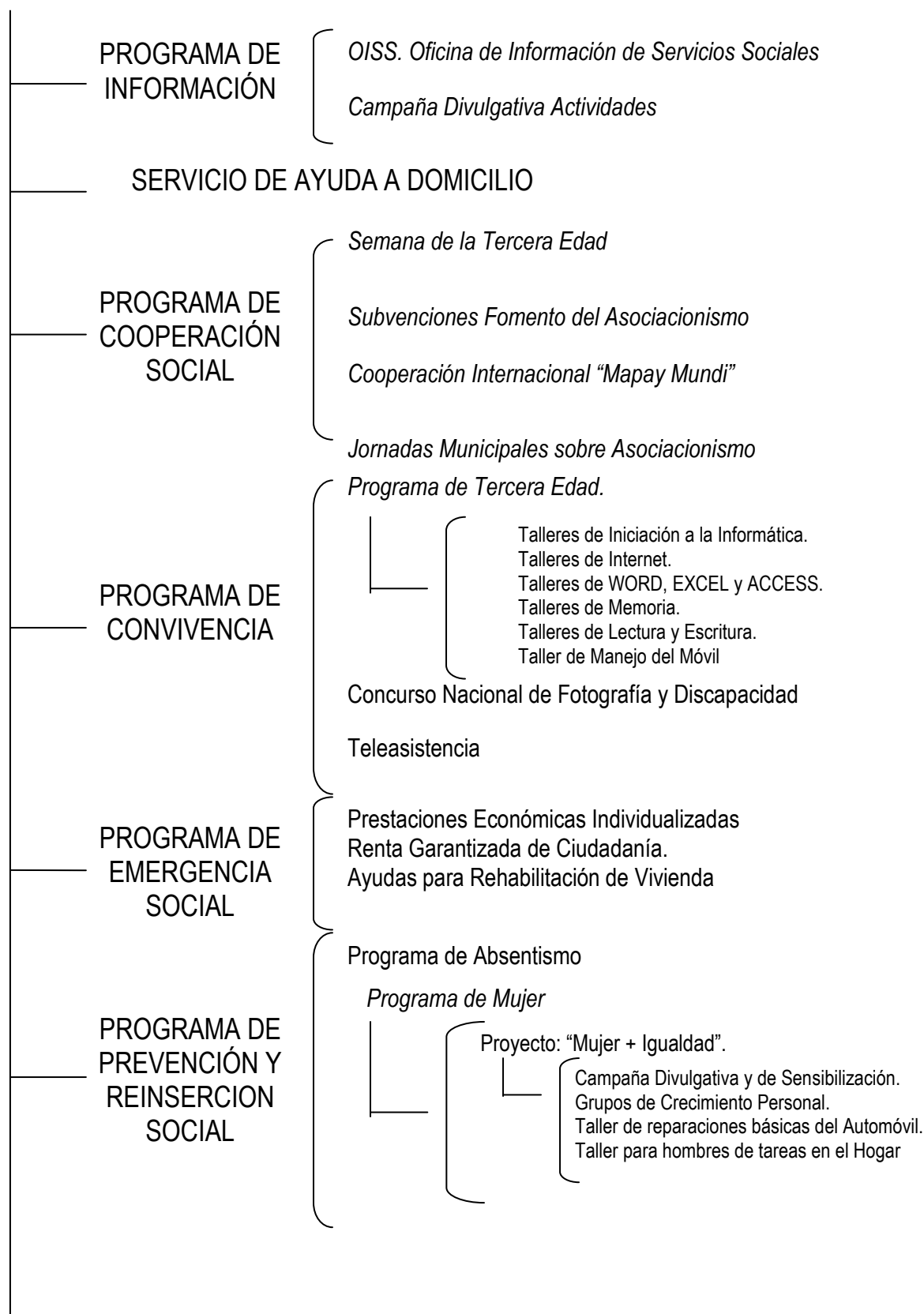
En la misma línea y continuación de los anteriores con algunas modificaciones, surgen los Programas de Actuación Generales para los ejercicios posteriores. Agrupan las actuaciones en base a la Ley 5/1997, de 25 de junio de la Generalitat Valenciana, por la que se regula el Sistema de Servicios Sociales, teniendo en cuenta la Orden de 9 de abril de 1990, de la Consellería de Trabajo y Seguridad Social, por la cual se desarrolla el Decreto 40/1990, de 26 de febrero, del Consell de la Generalitat Valenciana, sobre registro, autorización y acreditación de los Servicios Sociales de la Comunidad Valenciana, que en su Título II, Capítulos I al V desarrolla los Programas de Prestaciones Básicas que deben prestar las Administraciones Locales, igualmente.

Dentro de estos programa generales, se estructura el Programa de Intervención para la Prevención y la Inserción en el Medio Social por colectivos poblacionales, planteando diversas actuaciones para cada uno de ellos.

Fuente: Concejalía Servicios Sociales Excmo. Ayuntamiento Pilar de la Horadada



ESQUEMA PROGRAMA GENERAL SERVICIOS SOCIALES





PROGRAMA DE
PREVENCIÓN Y
REINSERCIÓN
SOCIAL

Programa de Familia

Servicios Sociales y Familia.
Escuela de Padres y Madres.

Programa de Juventud

Proyecto: "Educación Sexual".

Talleres de Educación Sexual en el IES.
Talleres de Prevención del SIDA en el IES

Proyecto: "Educación para el Ocio y la Salud".

Taller de Comunicación
Taller de Relajación.

Proyecto: "Prevención del Consumo de Drogas".

Taller de Prevención del Consumo de Drogas en el
IES.

Proyecto: "Prevención de la Violencia de Género"

"El Infierno de Marta, la Máscara del Amor" de
Pascual Alapont y Vicente Garrido.

Programa de Discapacidad

Proyecto: "Respiro Familiar, Ocio y
Tiempo Libre.

Programa de Infancia

Proyecto: "Educación en Valores".

Talleres en los Centros Educativos

Proyecto: "Concordia de Género".

Talleres en los Centros Educativos

Proyecto: "Aprendizaje para la Interculturalidad".

Talleres en los Centros Educativos

Proyecto: "Educación Sexual".

Talleres en los Centros Educativos

Programa de Tercera Edad

Proyecto: "Respiro Familiar, Ocio y Tiempo
Libre".



SERVICIOS
ESPECIALIZADOS

Servicio de Atención Jurídica a la Mujer

Servicio de Atención a Familia e Infancia

Programa: "Menjar a Casa"

Servicio de Atención Temprana

Agencia de Mediación para la Integración y la Convivencia Social (AMICS)

Servicio de Mediación Laboral para Personas Inmigrantes

Oficina Municipal de Atención a la Dependencia.

OTRAS
ACTUACIONES

Mesa de Coordinación contra la Violencia de Género

Adhesión al "Protocolo de Colaboración y Coordinación entre las fuerzas y cuerpos de Seguridad del Estado y los Cuerpos de Policía Local para la protección de las Víctimas de Violencia Doméstica y de Género".



Inmigración

Pilar de la Horadada tiene una historia de inmigración que le hace conocedor del fenómeno inmigratorio que está viviendo nuestro país en los últimos años, siendo esta una situación que desde hace años ha sido determinante en el desarrollo y consolidación del municipio como uno de los más prósperos de nuestra comarca.

Durante las dos últimas décadas la inmigración de otras provincias de España y el desarrollo agrícola y del sector turístico se han retroalimentado mutuamente. Pilar de la Horadada se ha desarrollado como municipio gracias al asentamiento en nuestra localidad de nuevas familias ya su vez este desarrollo económico ha sido “efecto llamada” para este efecto migratorio.

En los últimos años muchos de los nuevos ciudadanos de Pilar de la Horadada tienen nacionalidades distintas, marroquíes, ecuatorianos, rumanos, etc. y es por ellos para lo que se puso en marcha un Plan Local de Inmigración 2008 – 2011 que partía con la intención de ser un instrumento válido para alcanzar la adecuada integración, para que la ciudad de Pilar de la Horadada se convirtiese en un espacio de todos/as.

El objeto fundamental del Plan buscaba garantizar la plena integración de los inmigrantes extranjeros en el municipio de Pilar de la Horadada a través de actuaciones que con carácter transversal e interdepartamental permitan en el municipio de Pilar de la Horadada, la acogida, inserción social, asentamiento y vida cotidiana de las personas inmigrantes extranjeras junto con el resto de la ciudadanía, entre los objetivos generales del Plan Local de Inmigración del Municipio de Pilar de la Horadada se definió como área concreta actuaciones en el ámbito de la mujer buscando erradicar la doble discriminación que sufren las mujeres inmigrantes por la conjunción de varias condiciones: inmigrante, mujer y en muchos casos, pobreza definiendo un AREA DE MUJER.



Empleo

La Agencia de Empleo y Desarrollo Local tiene su inicio en Agosto de 2007 y por ello se ponen en marcha una serie de acciones y actuaciones que comienzan con la preparación de un espacio habilitado para tal Agencia.

Los servicios que presta la Agencia de Desarrollo local son

PROGRAMA DE EMPLEO.

- A. Bolsa de Empleo Local.
- B. Renovaciones de la tarjeta de desempleo.
- C. Solicitudes de vida laboral
- D. Programa De Empleo Público De Interés Social.
- E. PAMER, EMCORP, SALARIO JOVEN (SERVEF).
- F. CONVENIO INEM-CORPORACIONES LOCALES

PROGRAMA DE FORMACIÓN.

- A. Homologación del Centro de Formación Gregorio Ortiz e instalaciones deportivas.
- B. COEPA. Curso de Contabilidad Informatizada
- C. Talleres de Formación e Inserción Laboral
- D. Escuelas Taller, Casas de Oficio y Taller de Empleo
- E. Programas de Cualificación Profesional Inicial (PCPI)
- F. Taller de Formación para la Contratación (T.F.C) SERVEF
- G. Taller de Formación e Inserción Laboral (T.F.I.L)
- H. Unidades Locales de Aprendizaje.
- I. Ayuntamiento Pilar de la Horadada.

PROGRAMA DE ASESORAMIENTO.

- A. Emprendedores.
- B. Subvenciones con la Diputación de Alicante.
- C. Convenio Microcréditos La Caixa

PROGRAMA DE DINAMIZACIÓN, MODERNIZACIÓN Y ADAPTACIÓN EMPRESARIAL.



1.3 Análisis DAFO

Con los datos consultados, tanto desde el punto de vista de la estructura de funcionamiento administrativa y de políticas puesta en marcha por las diferentes concejalías del municipio de Pilar de la Horadada combinado con los datos de la sociedad del municipio se propone el siguiente análisis DAFO para concretar:

- Debilidades: Los puntos débiles de la localidad. Aspectos que limitan o reducen la igualdad y la capacidad de desarrollo efectivo de las mujeres. Estas nos han permitido definir la estrategia a seguir y son aspectos que tienen que ser controlados y superados. El listado de aspectos débiles se ha realizado de manera autocrítica.

- Amenazas: Elementos del entorno del municipio de Pilar de la Horadada que puedan impedir la implantación de nuestra estrategia para la igualdad, y reducir su efectividad, o que pueda incrementar los riesgos de mejorar la situación

- Fortalezas: Ventajas, los puntos fuertes del municipio de Pilar de la Horadada para realizar el y llevara a una buena consecución el Plan de Igualdad de Oportunidades.

- Oportunidades: Representan todo aquello que pueda suponer una ventaja, o bien representar una posibilidad para mejorar la situación actual del municipio.

Las Debilidades y las Fortalezas se circunscriben al ámbito interno del Municipio, mientras que las Amenazas y Oportunidades pertenecen al entorno, al ámbito externo.



1.3.1 Matriz DAFO Igualdad de oportunidades Pilar de la Horadada

DAFO	FORTALEZAS	DEBILIDADES
Análisis interno	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Voluntad política de desarrollar proyectos de Igualdad.- ▪ Experiencias en proyectos relacionados con la Igualdad desde el punto de vista tanto político (concejalías) como técnico. ▪ Equipo técnico propio formado y capacitado. ▪ Experiencia en la gestión de Planes. ▪ Experiencia en implantación de políticas de calidad en la administración local. ▪ Conocimiento del funcionamiento de procesos desde la administración local. ▪ Buena base de conocimiento ▪ Actitud positiva en las áreas municipales 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estructura administrativa rígida, sin experiencia previa en un enfoque que incorpore la transversalidad. ▪ Falta de pautas metodológicas de trabajo en equipo. ▪ Inexistencia de un modelo anterior ▪ Información no homogénea ante la ciudadanía en la definición de objetivos y pautas concretas. ▪ Falta de comunicación ▪ Entorno restrictivo de financiación ▪ Resistencia al cambio en determinadas áreas administrativas.
Análisis externo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ciudadanía participativa y con potencialidad receptiva ▪ Posibilidad obtener soporte de otros organismos, ejemplo Guardia Civil. ▪ Posibilidad de acuerdos con organismos territoriales. ▪ Posibilidad de gestionar acuerdos con agentes sociales, sindicatos y organizaciones empresariales ▪ Tejido asociativo potente en el municipio. ▪ Tejido social con referencias a la "multiculturalidad" y a los cambios rápidos, con facilidad de asimilación. ▪ Municipio "sociológicamente" cosmopolita. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desequilibrio entre las áreas en Igualdad de los Municipios colindantes que no desarrollen la política. ▪ Dificultades para dar a conocer los servicios a la población desperdigada en diferentes núcleos urbanos. ▪ Población con estructura compleja, diversidad de nacionalidades, diversidad de idiomas. ▪ Entorno restrictiva de financiación externa. ▪ Dificultad en la definición de competencias. (ejemplo Guardia Civil) ▪ Sociedad tradicionalmente agrícola.
	OPORTUNIDADES	AMENAZAS



1.4 Datos clave radiografía mujer Pilar de la Horadada

RADIOGRAFIA MUJER PILAR DE LA HORADADA

Las mujeres representan el 47,89% de la población de Pilar de la Horadada, un total de 11.295 mujeres sobre 23.585 habitantes censados.

La población se distribuye en nueve núcleos de población y en esos nueve núcleos urbanos la distribución es dispar.

En los núcleos de La Cañada de Praez y en zonas de diseminado las mujeres están muy por debajo de la media, en la Cañada de Praez representan un 42,33%, un total de 207 mujeres sobre 489 habitantes censados en e núcleo.

En la población diseminada, las mujeres representan un 57,67% de la población para un total de 59 en una población del diseminado de 110 habitantes.

El núcleo con mayor población, el centro urbano de Pilar de la Horadada la población femenina representa el 47,88% de la población, un total de 6.380 mujeres sobre 13.326 habitantes censados.

En Pilar de la Horadada conviven 65 nacionalidades.

El dato más relevante que combina población y una distribución poco equilibrada entre hombres y mujeres corresponde a Marruecos, donde para un total de 1.693 habitantes censados con esta nacionalidad, solo el 32,84% son mujeres, escasamente 556 sobre el total.

El municipio de Pilar de la Horadada es un municipio que a día de hoy todavía conserva una parte importante de su actividad económica vinculada a la agricultura, un 21,20% de los trabajadores y un 12,86% de las empresas están asociadas a esta actividad.

El sector económica principal de la ciudad de Pilar de la Horadada lo representa el sector servicios, con una representación del 58,40% de las empresas de la localidad que absorben el 54,62% de los empleos en el municipio.

El desempleo en la localidad en los últimos 3 años ha aumentado en un 214,16%, en octubre del año 2007 estaban inscritos como desempleados en las oficinas del SERVEF 383 ciudadanos de Pilar de la Horadada, tres años después esa cifra aumentaba hasta la cantidad de 1.433 desempleados.

El creamiento del desempleo ha sido dispar, aumentando cono mayor fuerza el desempleo masculino, a día de hoy un 58,55% del desempleo es masculino, representando el desempleo femenino en términos relativos el 41,45% restante.

La franja de edad donde se concentra más del 50% del desempleo de Pilar de la Horadada corresponde al tramo entre los 25 y los 45 años, con las consecuencias que ello tiene desde el punto de vista de las cargas familiares.



Los datos de participación en las disciplinas deportivas que lleva a cabo el Ayuntamiento nos muestra una participación mayoritaria de las mujeres 52,95% de los cursillistas, para un total de 895 mujeres cursillistas sobre 1.690 participantes de todas las franjas de edad.

El dato relevante es que la participación de estas 895 mujeres representa un escaso 0,7% de la población femenina de Pilar de la Horadada.

En cuanto a los datos de participación de las actividades para adultos que se lleva a cabo desde el programa de educación para adultos destinada a población foránea los datos nos muestra que la participación de las mujeres es mayoritaria, un 59,34% de los participantes es mujer.

Como en el caso anterior el dato relevante es que la participación de estas mujeres no representa ni un 1% de la población foránea femenina.

El Ayuntamiento de Pilar de la Horadada esta inmerso en un proceso de mejora con la incorporación de sistemas de calidad donde ha definido sus procesos clave de funcionamiento con referencia al usuario a la hora de normalizar su forma de trabajar.

La política de calidad pone en el acento en el usuario o ciudadano como cliente y la mejora continua a través de procesos claves.

Desde el punto de vista presupuestario dos datos claves, con datos del presupuesto de gasto del ejercicio 2010 comprobamos que la distribución del gasto por Áreas, en este caso el área donde se engloban las políticas de igualdad, el área (2) Actuaciones de protección y promoción social supone con un gasto presupuestado de 1.399.773,33€ apenas un 5,51% de un presupuesto total para el ejercicio de 25.402.517,16€.

Al realizar una análisis pormenorizado del Grupo de Programa del área de gasto nº (2) Actuaciones de protección y promoción social comprobamos como la concejalía de mujer representa dentro del grupo con una consignación presupuestaria de 10.019,00€ un 0,72% del global del área que ascendía a 1.399.773,33€.

En cuanto a las políticas activas que desde las áreas del ayuntamiento se están llevando a cabo destacar el amplio abanico existente en política social, así como específicas en inmigración y empleo, con estructuras de trabajo consolidadas y con personal técnico suficiente.

Las áreas de mejora por tanto en la implantación del plan de igualdad se implementan más en un sentido organizacional y de proceso, buscando el establecimiento de objetivo y la medición del mismo que en implementar acciones nuevas.

Gran parte de las propuestas de trabajo están parcial o totalmente en marcha, siendo el Plan de Igualdad el instrumento que se propones para articular una coordinación más efectiva sobre todo en los departamentos que se engloban dentro del área de servicios sociales a la vez que se dota de instrumentos medibles, indicadores, que permitan una evaluación del trabajo realizado.



2. Una apuesta local por la igualdad de oportunidades



El Plan de Igualdad de Oportunidades es una iniciativa cuyo público objetivo es el conjunto de la ciudadanía, porque su objetivo es garantizar la igualdad real y efectiva en los derechos y en las obligaciones de las mujeres y los hombres en Pilar de la Horadada. Aspira a convertirse en un elemento impulsor de la consecución definitiva de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, orientando la acción de los poderes públicos y dinamizando a la sociedad en esta dirección.

No podemos olvidar que las mujeres no conforman un grupo homogéneo, sino todo lo contrario, las mujeres, al igual que los hombres, forman un grupo muy heterogéneo y diverso, ya que las circunstancias que rodean a cada persona son muy variables y específicas, siendo en muchas ocasiones favorecedoras de situaciones de discriminación, como son, la discapacidad, el origen étnico, la migración, la falta de recursos económicos, residencia en el ámbito rural, etc.

Este Plan de Igualdad de Oportunidades se ha diseñado desde la perspectiva de esta diversidad, estableciendo medidas en las que se contemplan circunstancias específicas con claro carácter local que marcan la vida de las mujeres y hombres.

2.1 Principios de actuación

El Plan de Igualdad de Oportunidades se ha diseñado con una filosofía política que se concreta en *los siguientes principios de actuación*:

- Igualdad real y efectiva y no discriminación. La igualdad formal recogida en los textos legales se ha mostrado insuficiente para eliminar las desigualdades entre las mujeres y los hombres, por lo que su eliminación se convierte en el eje de análisis de todas las acciones que se emprendan en el marco del Plan de Igualdad de Oportunidades, por consiguiente en todas las áreas de actuación o intervención.
- Compromiso. Tras la entrada en vigor de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres se establece el compromiso por parte de los poderes públicos de integrar el principio de igualdad de trato y oportunidades en todas las políticas públicas.
- Visión de proceso. La experiencia en la aplicación de políticas de calidad en el Excmo. Ayuntamiento de Pilar de la Horadada con un principio de mejora continua y debido a la amplitud de la Ley, este es el primer paso de una etapa que comienza y lo hace desde la participación, el crecimiento y la aplicación de la mejora continua en la desde el conjunto de la sociedad en materia de igualdad con la implicación de todas las partes.
- Participación Ciudadana y Repercusiones en la ciudadanía. Este Plan de Igualdad de Oportunidades se desarrollará no sólo desde las actuaciones que va a llevar a cabo la administración local desde las concejalías del Excmo. Ayuntamiento de Pilar de la Horadada sino principal y prioritariamente buscando que la ciudadanía perciba los avances en igualdad de trato y de oportunidades como efecto de las medidas puestas en marcha.
- Herramienta de trabajo: Instrumentalidad. Unido a lo anterior, se hace imprescindible que este Plan de Igualdad de oportunidades sea en si mismo un instrumento, un camino para lograr lo establecido en la legislación vigente.



- Innovación. La oportunidad de cambios radicales en la eliminación definitiva de las desigualdades de género que proporciona esta nueva etapa, hace imprescindible considerar la incorporación de las mujeres en pie de igualdad a los procesos de innovación tecnológica y científica como elemento irrenunciable del cambio perseguido, y no sólo como usuarias, sino como portadoras de elementos diferenciales de enriquecimiento y desarrollo de la sociedad del conocimiento y de la sociedad de la información. La atención a la brecha tecnológica es una variable fundamental.
- Consolidación fiscal y productividad, en tiempos de ajuste presupuestario y reducción de ingresos, instrumentalizar las políticas de igualdad alrededor de un Plan busca mejorar la eficiencia de los recursos que actualmente se emplean en las concejalías de carácter social en este ayuntamiento, no con el ánimo de gastar más, sino con el ánimo de gastar mejor, proporcionando una mayor rentabilidad a los recursos empleados por la mejora en los procesos de trabajo y no por el incremento de los recursos utilizados.

2.2 Ámbito de actuación y vigencia del Plan

El ámbito del Plan de Igualdad de Oportunidades será la ciudad de Pilar de la Horadada y todos sus núcleos incorporados; la vigencia del plan y las acciones a él vinculadas será de cuatro años. Dicha vigencia del 2011-2015 se hará en distintos procesos, con desarrollo y evaluación anual según los objetivos marcados y las medidas correspondientes.

2.3 Directrices estratégicas

Este Plan de Igualdad de Oportunidades se ajusta y da cumplimiento a un marco normativo, donde se legitima tanto su diseño como su ejecución y evaluación. En cumplimiento de los objetivos marcados por la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres*; para su realización se ha hecho una aproximación a la realidad que define la situación actual del municipio de Pilar de la Horadada lo que junto con lo establecido en la *Ley Orgánica 3/2007* ha servido como punto de partida para establecer, las directrices estratégicas, los ejes de intervención y los objetivos que son necesarios alcanzar para lograr avanzar hacia la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en el municipio de Pilar de la Horadada.

El Plan de Igualdad de Oportunidades propone una vigencia cuatrienal y se presenta como una herramienta que aborda los compromisos políticos que le animan así como la metodología que se va a aplicar dirigida a la consecución de un logro de interés global: la igualdad de género, identificando para ello las áreas de intervención, los objetivos a conseguir en cada una de ellas, las acciones a desarrollar para su consecución, los plazos en los que se debe cumplimentar el compromiso de acción, la identificación de las estructuras implicadas y la metodología de gestión a aplicar.

El significado de este Plan de Igualdad de Oportunidades es poner en marcha la estrategia de Mainstreaming o Enfoque integrado de Género en el Excmo. Ayuntamiento de Pilar de la Horadada, siendo su misión la de servir de instrumento para la dinamización de la igualdad y el cambio social entre la ciudadanía. Su carácter estratégico viene definido porque apunta directamente a conseguir cambios permanentes en las estructuras sociales que mantienen la desigualdad y para ello moviliza a todas las instancias políticas, sociales, económicas y culturales en las que ésta permanece y perdura.



Así pues, el Plan de Igualdad de Oportunidades recoge los compromisos que en materia de igualdad de género asume el Excmo. Ayuntamiento de Pilar de la Horadada, teniendo en cuenta la situación actual, las necesidades detectadas, la experiencia ya obtenida por la gestión de servicios públicos y muy específicamente desde los programas de promoción de los derechos de las mujeres, así como las necesidades de funcionamiento y mejora que tiene las propias concejalías para incidir en una mayor calidad de vida de los vecinos y vecinas de Pilar de la Horadada.

El Plan de Igualdad de Oportunidades tiene una función principal de carácter estratégico, es decir, con él se pretende definir las directrices estratégicas desde donde se quiere avanzar en igualdad en los próximos cuatro años desde el Gobierno del Excmo. Ayuntamiento de Pilar de la Horadada. En ese sentido, son tres las *directrices estratégicas* definidas en el Plan de Igualdad de Oportunidades:

Transversalidad de género, como estrategia de mejora de las políticas públicas implicando la participación de todas las Consejerías en la aplicación del principio de igualdad en todos los ámbitos de la gestión política, técnica y social.

Conciliación y Corresponsabilidad, orientando la acción hacia la plena participación de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad en condiciones de igualdad.

Empoderamiento de las mujeres, como estrategia de profundización en el desarrollo democrático incorporando las perspectivas, necesidades e intereses de las mujeres, facilitando el ejercicio activo de sus derechos y su acceso a la toma de decisiones.

2.4 Objetivos del Plan

Los principales objetivos estratégicos de este plan pasan por

- Hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidad entre hombres y mujeres y eliminar cualquier forma de discriminación por razón de sexo, directa e indirecta, en todos los ámbitos especialmente la derivada de la maternidad y las obligaciones familiares en el municipio de Pilar de la Horadada.
- Integrar el principio de igualdad de trato y oportunidad en todas las políticas públicas, laboral, social, educativa, vivienda, cultura, deporte, creación artística, cooperación al desarrollo, salud, acceso a las nuevas tecnologías y a los bienes y servicios en el municipio de Pilar de la Horadada.
- Establecer una participación equilibrada (mínimo 40% - máximo 60%) de mujeres y hombres en las listas electorales, en todos los ámbitos de las Administraciones públicas y en los Consejos de Administración de las empresas en el municipio de Pilar de la Horadada.



2.5 Líneas estratégicas de trabajo y ejes de actuación

Para hacer efectivas estas directrices, y teniendo en cuenta la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres*, se han establecido tomando como referencia la propia realidad del municipio de Pilar de la Horadada seis líneas estratégicas de trabajo o ejes de actuación.

Ejes	Ámbito decisión	Efecto
Eje 1: Políticas Públicas	Interno: decisión unilateral Ayto Pilar	Demostración liderazgo
Eje 2: Mercado laboral	Externo :decisión bilateral sociedad	Multiplicador sociedad
Eje 3: Protección acoso sexual y por razón de sexo (violencia de género)	Externo decisión bilateral sociedad	Multiplicador sociedad
Eje 4: Inmigración	Externo decisión bilateral sociedad	Multiplicador sociedad
Eje 5: Familia	Externo decisión bilateral sociedad	Multiplicador sociedad
Eje 6: Bienestar Social	Externo decisión bilateral sociedad	Multiplicador sociedad

2.6 Programa de medidas

Eje 1 Políticas Públicas

Programa 1 Organizacional, compromisos de la Dirección. Igualdad como política calidad del ayuntamiento, comisión intermunicipal de igualdad, rango decisiones Junta Gobierno ó Pleno.

Programa 2 Laboral, Adecuación convenios laborales funcionarios y laborales ampliación de derechos ámbito igualdad.

Programa 3 Imagen y medios de comunicación. Normas estilo, Implantación lenguaje no sexista administración y políticas difusión (importante taller imagen local)

Programa 4 Participación ciudadana, Consejo de participación e la mujer, organismo consultivo diseño políticas públicas igualdad

Programa 5 Modernización áreas: Trabajar datos desagregados sexo, implantación Servicios Sociales programa gestión

Programa 6 Adaptación pliegos de suscripciones. Introducción criterios igualdad concursos públicos.

Eje 2: Mercado Laboral

Programa 1 Empresa responsable. Distintivo oficial de empresa responsable

Programa 2 Mujer emprendedora. Acciones de Responsabilidad Social Corporativa.

Programa 3 Apoyo Técnico implantación planes de igualdad empresa privada.

Programa 4, Empresas en femenino – promoción autoempleo

Programa 5, Diseño políticas empleo formación nuevas tecnologías

Programa 6, Acciones positivas que promuevan la contratación indefinida de mujeres.



Eje 3 Protección acoso sexual y por razón de sexo

- Programa 1 Violencia de Género.
- Programa 2 Prevención acoso sexual en el trabajo.
- Programa 3 Prevención y denuncia violencia de género.
- Programa 4, Planes Empleo Mujer maltratada.
- Programa 5 Asistencia jurídica.

Eje 4 Inmigración

- Programa 1 Regularización
- Programa 2 Sistema Laboral
- Programa 3 Integración cultural + igualdad

Eje 5 Familia

- Programa 1 Corresponsabilidad familiar
- Programa 2 Educación en valores
- Programa 3 Conciliación vida familiar y laboral empresa privada.
- Programa 4 Conciliación vida familiar y laboral sector público.

Eje 6: Bienestar Social

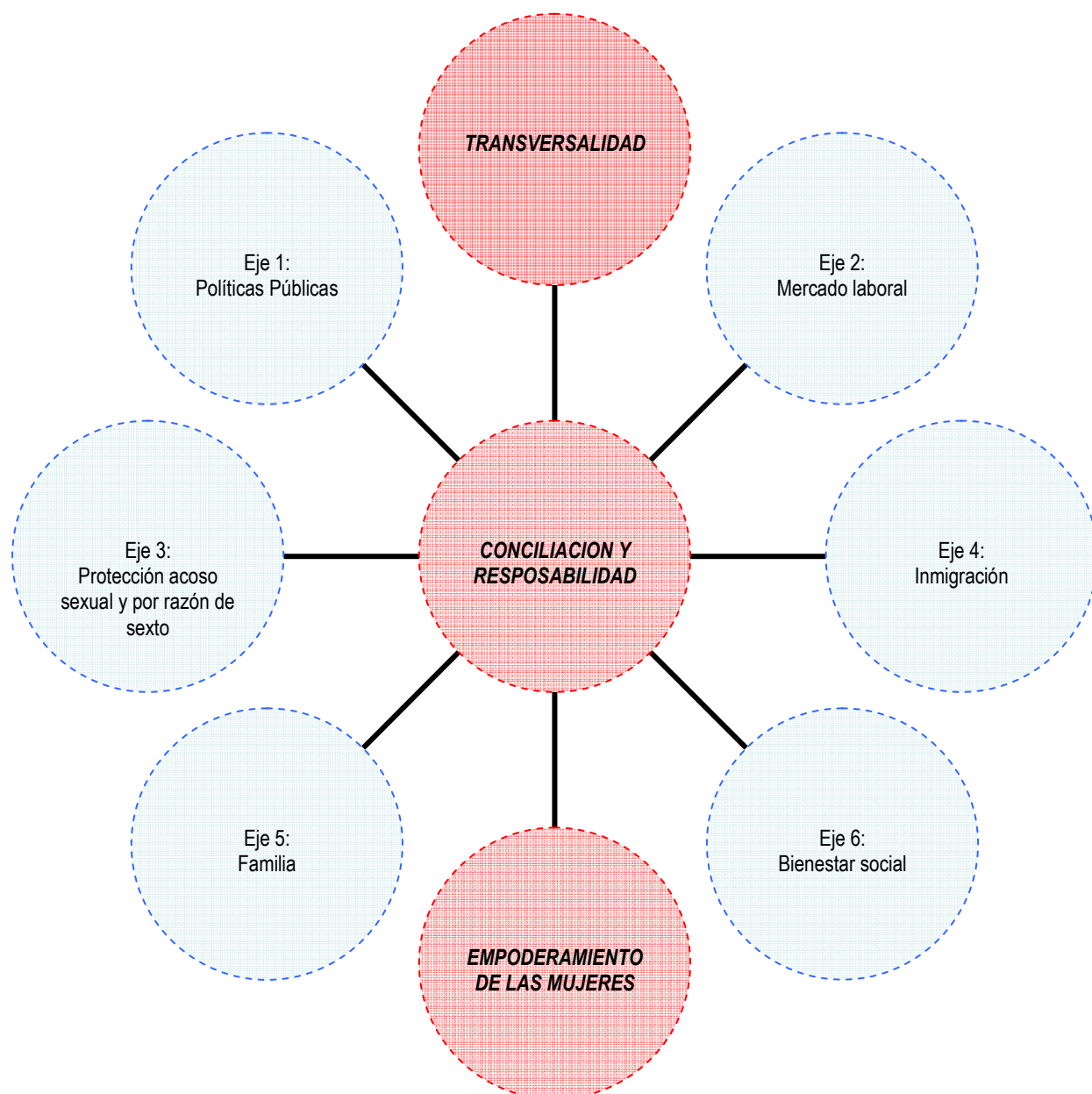
- Programa 1 Lucha contra la feminización de la pobreza.
- Programa 2 Autonomía y atención personas mayores.



2.6.1 Esquema directrices y ejes Plan Igualdad

DIRECTRICES

EJES





2.6.2 Matriz Ejes y programas

EJE 1: POLITICAS PÚBLICAS
Programa 1 Organizacional, Compromisos de la Dirección. Igualdad como política calidad del ayuntamiento, comisión intermunicipal de igualdad, rango decisiones Junta Gobierno ó Pleno Programa 2 Laboral, Adecuación convenios laborales funcionarios y laborales ampliación de derechos ámbito igualdad. Programa 3 Imagen y medios de comunicación. Normas estilo, Implantación lenguaje no sexista administración y políticas difusión (importante taller imagen local) Programa 4 Participación ciudadana, Consejo de participación e la mujer, organismo consultivo diseño políticas públicas igualdad Programa 5 Modernización áreas: Trabajar datos desagregados sexo, implantación Servicios Sociales programa gestión Programa 6 Adaptación pliegos de condiciones. Introducción criterios igualdad concursos públicos.
EJE 2: MERCADO LABORAL
Programa 1 Empresa responsable Programa 2 Mujer emprendedora. Acciones de Responsabilidad Social Corporativa. Programa 3 Apoyo Técnico implantación planes de igualdad empresa privada. Programa 4 Empresas en femenino – promoción autoempleo Programa 5 Diseño políticas empleo formación nuevas tecnologías Programa 6 Acciones positivas que promuevan la contratación indefinida de mujeres.
EJE 3: PROTECCIÓN PARA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO (VIOLENCIA DE GENERO)
Programa 1 Violencia de género. Programa 2 Prevención acoso sexual en el trabajo. Programa 3 Prevención y denuncia violencia de género. Programa 4 Planes Empleo Mujer maltratada. Programa 5 Asistencia jurídica.
EJE 4 INMIGRACION
Programa 1 Regularización Programa 2 Sistema Laboral Programa 3 Integración cultural + igualdad
EJE 5 FAMILIA
Programa 1 Corresponsabilidad familiar Programa 2 Educación en valores Programa 3 Conciliación vida familiar y laboral empresa privada. Programa 4 Conciliación vida familiar y laboral sector público.
EJE 6. BIENESTAR SOCIAL
Programa 1 Lucha contra la feminización de la pobreza. Programa 2 Autonomía y atención personas mayores.



2.7 Plan de Acción

De la anterior fase de diagnosis obtuvimos la matriz DAFO la que una vez cumplimentado todos sus apartados de una manera ajustada al municipio de Pilar de la Horadada en base a los indicadores analizados nos ha permitido identificar factores estratégicos para consolidar las fortalezas, minimizar las debilidades, aprovechando las oportunidades, y eliminando o reduciendo las amenazas, a partir de los factores estratégicos resultantes del DAFO hemos definido los objetivos de nuestro Plan de Igualdad.

Con el diagnóstico hemos detectado las necesidades de actuación contextualizadas al Municipio de Pilar de la Horadada en el ámbito de las políticas de igualdad, definiendo claramente las oportunidades de mejora lo que nos ha permitido el plantear los ejes de trabajo y detallar los objetivos generales y específicos., tras ello procedemos a formular las actuaciones concretas del Plan de Igualdad de Oportunidades que fomenten la igualdad y solucionen o mitiguen los problemas detectados, a continuación pasamos a la fase de implementación de dichas actuaciones o planes concretos.

El Plan de acción desarrollado se pliega en función de seis ejes estratégicos de dinamización de igualdad en el municipio de Pilar de la Horadada, cada uno de los ejes incluye un determinado número de programas, concebidos para configurar un marco de actuación específico para cada uno de los objetivos estratégicos definidos en el plan que se articulan mediante objetivos específicos que incluyen su cuantificación, plazos y formulas de medida que permitan verificar y evaluar su cumplimiento. Un plan que no puede ser cuantificado está destinado al fracaso. Por lo tanto, se han de detallar los pasos a realizar y los beneficios mensurables o “medibles”, y verificar su realismo, para evitar actuar posteriormente de modo esporádico e improvisado.

Esta es la parte más crítica del Plan de Igualdad, mediante la programación se zanja la brecha entre la planificación y la implementación y es donde se marca la diferencia entre una buena intención y un compromiso. Definimos por tanto los pasos necesarios para conseguir los objetivos propuestos y ordenamos su implementación mediante una “ficha” de trabajo particular y un cronograma de objetivos e implementación general.

A cada uno de los programas le corresponde una “ficha” en concreto, que desarrolla pormenorizadamente los objetivos específicos, los ámbitos y los responsables de actuación así como los recursos necesarios para ello, los posibles orígenes de su financiación y en algunos casos, referencias de programas similares previamente puestos en marcha y testados tanto en iniciativas locales de actuación en otros ámbitos de trabajo municipal como en otras administraciones y territorios del Estado. Cada uno de los objetivos específicos de cada programa se clasifica en tres niveles de puesta en marcha desde el corto, implementación inmediata, el medio, consecuencia de lo anterior y el largo plazo, como resultado final de todas las medidas lo que se plasma en un cronograma de actuaciones con cumplimiento de objetivos.

En definitiva, una vez se ha decidido: qué es lo que se pretende conseguir, y cómo, se presentarán, para cada una de las áreas de trabajo, qué sugerencias se pueden realizar para conseguir cumplir con los objetivos generales y específicos y cómo medir los impactos de cada actuación.



2.7.1 Fichas de Acciones Eje 1 Políticas Públicas

PROGRAMA 1.1

Organizacional, Compromisos de la dirección

EJE 1: POLITICAS PUBLICAS

Objetivo específico

Convertir las políticas de igualdad en una prioridad en la aplicación de procesos de gestión local y una directriz transversal en el diseño de acciones y programas municipales.

Objetivo a abordar a corto plazo

Objetivo a abordar a medio plazo

Objetivo a abordar a largo plazo

ACCIONES a desarrollar

Acción 1.1.1 Incorporar la igualdad a la Política de Calidad del Excmo. Ayuntamiento de Pilar de la Horadada en rango de compromisos de la Dirección como objetivo estratégico.

Acción 1.1.2 Puesta en marcha de una comisión intermunicipal de igualdad para el seguimiento y evolución de la igualdad en los procesos

Acción 1.1.3 Incorporar en los procesos clave del sistema de gestión de calidad del Excmo. Ayto. Pilar de la Horadada el compromiso de igualdad como integrante de los mismos

Acción 1.1.4 Establecer compromisos de información y decisión asociados a Juntas de Gobierno Local y Pleno por motivos de compromiso y publicidad en todo lo relacionado igualdad.

Acción 1.1.5 Compromiso presupuestario partidas de gasto asociado a igualdad.

Agentes implicados en la ejecución del programa

EQUIPO DE GOBIERNO
ALCALDE Y CONCEJALES

JEFES DE AREA / JEFES SECCION
DEPARTAMENTOS /CONCEJALIAS

RESPONSABLE(S) CALIDAD EXC. AYTO.
PILAR DE LA HORADADA

Recursos necesarios

Recursos Humanos (RRHH) personal técnico para la evaluación la comisión de trabajo,

Indicadores de evaluación

1.1.1 Registros Revisión de la Política de Calidad del Excmo. Ayto. Pilar Horadada

1.1.2 Actas de creación y seguimiento comisión inter departamental

1.1.3 Registros Revisión Procesos Sistema Gestión Calidad

1.1.4 N° referencias igualdad actas Plenos y juntas gobiernos.

1.1.5 Suelo de gasto % área (5) y % Partida 234 del Grupo de programa

Fuentes de financiación

Presupuesto ingresos corriente. Sin coste adicional implementación calidad ayuntamiento

Iniciativas similares

Implementación de sistemas de gestión de la calidad normas ISO o Q de calidad en diferentes departamentos del propio ayuntamiento.



PROGRAMA 1.2
Laboral

EJE 1: POLITICAS PUBLICAS

Objetivo específico

Servir de efecto demostración en la implementación de planes de igualdad para las empresas

Objetivo a abordar a corto plazo

Objetivo a abordar a medio plazo

Objetivo a abordar a largo plazo

ACCIONES a desarrollar

Acción 1.2.1 Implementar un plan de igualdad laboral para la plantilla del Excmo. Ayto de Pilar de la Horadada consensuado con los representantes de los trabajadores municipales.

Acción 1.2.2 Implementar respecto a los procesos de selección del Ayuntamiento de Pilar de la Horadada el dar preferencia, en igualdad de condiciones de idoneidad, a las personas del sexo menos representado en el sector o categoría correspondiente.

Acción 1.2.3 Implementar medidas específicas a nivel de convenios laborales en los capítulos de ayudas, prestaciones y mejoras sociales asociadas a la permanencia en el mercado de trabajo de las mujeres consensuado con los representantes de los trabajadores (Ejemplo: ayuda a maternidad)

Agentes implicados en la ejecución del programa

EQUIPO DE GOBIERNO
ALCALDE Y CONCEJALES

CONCEJALIA DE PERSONAL Y REGIMEN
INTERIOR

SINDICATOS REPRESENTADOS

Recursos necesarios

Fuentes de financiación

Recursos Humanos (RRHH) personal técnico para la negociación y puesta en marcha de los planes

Presupuesto ingresos corriente

Indicadores de evaluación

Iniciativas similares

1.2.1 Firma Plan Igualdad Ayuntamiento Pilar de la Horadada (s/n)

1.2.2.Bases convocatorias procesos de selección incorporación discriminación positiva (s/n)

1.2.3 Incorporación convenios mejoras propuestas (s/n).

En el marco del programa del Área de Igualdad y Desarrollo Local de la Diputación de Badajoz para la "Asistencia Técnica de Planes Municipales de Igualdad Internos", los Ayuntamientos de Arroyo de San Serván, Esparragosa de Lares, Sancti-Spiritus, Herrera del Duque y Palomas firmaron un compromiso oficial con la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres el pasado enero de 2010.



PROGRAMA 1.3
Imagen y medios de comunicación

EJE 1: POLITICAS PUBLICAS

Objetivo específico

Recomendar la aplicación de un uso no sexista del lenguaje y promover la trasmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de las mujeres y hombres en todos los medios de comunicación y publicidad

Objetivo a abordar a corto plazo

Objetivo a abordar a medio plazo

Objetivo a abordar a largo plazo

ACCIONES a desarrollar

- Acción 1.3.1 Establecer un Código de Buenas prácticas y normas de estilo para el taller de imagen municipal del Excmo. Ayuntamiento de Pilar de la Horadada.
- Acción 1.3.2 Incorporar a la programación del taller de imagen un programa semanal que refleje la contribución de las mujeres en los diversos ámbitos de la ciudad.
- Acción 1.3.3 Establecer una mención anual o reconocimiento al mejor medio local / comarcal que haya reflejada adecuadamente los nuevos papeles de mujeres y hombres
- Acción 1.3.4 Establecer el compromiso de no inserción publicitaria a aquellos medios de comunicación que no reflejen adecuadamente los nuevos papeles de mujeres y hombres.

Agentes implicados en la ejecución del programa

EQUIPO DE GOBIERNO
ALCALDE Y CONCEJALES

TALLER DE IMAGEN

CONCEJALIA MUJER

CONCEJALIA SERVICIOS SOCIALES

Recursos necesarios

Recursos Humanos (RRHH) personal técnico para el desarrollo del Código de Buenas prácticas y los programas propuestos

Fuentes de financiación

Presupuesto ingresos corriente. Sin coste adicional respecto presupuesto imagen y medios de comunicación en marcha en el presupuesto anual del Ayuntamiento

Indicadores de evaluación

- 1.3.1 Código de Buenas prácticas (s/n)
- 1.3.2 Programación taller de imagen, nº de programas realizados.
- 1.3.3 Menciones concedidas y años (s/n)
- 1.3.4 Informe intervención sobre inserciones publicitarias en medios

Iniciativas similares

Premio Buenas Prácticas de Comunicación no Sexista de la "Asociació de Dones periodistas de Catalunya (ADPC)" por unos contenidos serios en la representación de hombres y mujeres en programas de entretenimiento de radio/TV. Programa "DONES" de la Televisión de Girona.



PROGRAMA 1.4
Participación ciudadana

EJE 1: POLITICAS PUBLICAS

Objetivo específico

Promocionar la participación equilibrada entre mujeres y hombres en el ámbito social, ambiental, político, económico, cultural y deportivo promocionando el tejido asociativo de mujeres y la participación de las mujeres en el tejido asociativo.

Objetivo a abordar a corto plazo

Objetivo a abordar a medio plazo

Objetivo a abordar a largo plazo

ACCIONES a desarrollar

Acción 1.4.1 Creación de un Consejo local de la mujer como organismo consultivo, participativo y/o evaluador de las políticas de igualdad en la localidad.

Acción 1.4.2 Fomento de la igualdad en el asociacionismo mediante acciones de sensibilización con las asociaciones locales.

Acción 1.4.3 Fomento de la igualdad en el deporte en el ámbito de las Escuelas Deportivas Municipales promoviendo la práctica deportiva entre las mujeres fomentado el deporte de equipo.

Acción 1.4.4 Fomento de la igualdad de oportunidades promoviendo la participación de la mujer en la educación para adultos.

Agentes implicados en la ejecución del programa

CONCEJALIA MUJER
CONCEJALIA SERVICIOS SOCIALES

CONCEJALIA PARTICIPACION
CIUDADANA

CONCEJALIA DEPORTES
CONCEJALIA EDUCACION

ASOCIACIONES LOCALES

Recursos necesarios

Fuentes de financiación

Recursos Humanos (RRHH) personal técnico para el desarrollo de los programas propuestos
Material de difusión

Presupuesto ingresos corriente

Indicadores de evaluación

Iniciativas similares

- 1.4.1 Creación del Consejo local de la mujer (s/n)
- 1.4.2 nº de acciones realizadas, nº de participantes.
- 1.4.3 nº de inscritos, % sobre población.
- 1.4.4 nº de inscritos, % sobre población

El Consejo de las Mujeres del Municipio de Madrid es el órgano de participación de las asociaciones de mujeres de ámbito local en el Ayuntamiento de Madrid, y a la vez es el organismo de representación de estas asociaciones en el consistorio.



PROGRAMA 1.5
Modernización de áreas

EJE 1: POLITICAS PUBLICAS

Objetivo específico

Facilitar la obtención de información para el análisis, diagnóstico, evaluación y seguimiento de las políticas de igualdad a implantar en el municipio mediante el uso de datos desagregados desde la perspectiva del género

Objetivo a abordar a corto plazo

Objetivo a abordar a medio plazo

Objetivo a abordar a largo plazo

ACCIONES a desarrollar

Acción 1.5.1 Chequear el uso del criterio de género en la recopilación estadística de las bases de datos que registran los procesos de funcionamiento administrativo del ayuntamiento adaptando aquellos que no contemplan la posibilidad de obtener datos desagregados.

Acción 1.5.2 Incorporar el criterio de género a todos los informes o memorias de gestión que se realicen en las diferentes concejalías.

Acción 1.5.3 Puesta en marcha del aplicativo Servicios Información Usuarios Servicios Sociales (SIUSS).

Acción 1.5.4 Habilitar un área en la Web del ayuntamiento para la igualdad y enlaces.

Agentes implicados en la ejecución del programa

CONCEJALIA PERSONAL Y REGIMEN
INTERIOR

CONCEJALIA SERVICIOS SOCIALES

CONCEJALIA NUEVAS TECNOLOGIAS

CONCEJALIA MUJER

Recursos necesarios

Recursos Humanos (RRHH) personal técnico para el desarrollo de los programas propuestos

Fuentes de financiación

Presupuesto ingresos corriente

Indicadores de evaluación

1.5.1 Informe servicios informáticos (s/n)

1.5.2 Memorias e informes aplican criterio (s/n)

1.5.3 SIUSS funcionando (s/n)

1.5.4 Habilitación área Web (s/n)

Iniciativas similares

www.migualdad.es



PROGRAMA 1.6
Adaptación pliegos de prescripciones

EJE 1: POLITICAS PUBLICAS

Objetivo específico

Incentivar la puesta en marcha de acciones positivas en materia de igualdad en las empresas que colaboran con el sector público

Objetivo a abordar a corto plazo

Objetivo a abordar a medio plazo

Objetivo a abordar a largo plazo

ACCIONES a desarrollar

Acción 1.6.1 Creación de una cláusula en los pliegos de prescripciones técnicas para la realización de estudios, informes, publicaciones y publicidad por terceras entidades que garantice el respeto y la observancia del principio de igualdad.
Acción 1.6.2 Incorporar entre los criterios de evaluación del ayuntamiento para la contratación de productos y servicios el requisito de encontrarse certificadas como empresas familiarmente responsables y/o que presenten un plan de Igualdad de Oportunidades visado por la autoridad competente.

Agentes implicados en la ejecución del programa

CONCEJALIA HACIENDA

SECRETARIA

INTERVENCION

Recursos necesarios

Fuentes de financiación

Recursos Humanos (RRHH) personal técnico para el desarrollo de los programas propuestos Presupuesto ingresos corriente

Indicadores de evaluación

Iniciativas similares

1.6.1 nº pliegos incluyen cláusula, % sobre total, aplicación a un área concreta
1.6.2 nº pliegos incluyen cláusula, % sobre total, aplicación a un área concreta



2.7.2 Fichas de Acciones Eje 2 Mercado Laboral

PROGRAMA 2.1 Empresa Responsable

EJE 2: MERCADO LABORAL

Objetivo específico

Fomentar y reconocer la responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad de género

Objetivo a abordar a corto plazo

Objetivo a abordar a medio plazo

Objetivo a abordar a largo plazo

ACCIONES a desarrollar

Acción 2.1.1 Desarrollo de una marca de "excelencia" de igualdad local y promocionar su implantación.

Acción 2.1.2 Concurso anual para premiar iniciativas empresariales que hayan implantado políticas igualitarias en las empresas y apoyen la conciliación de la vida familiar y laboral.

Acción 2.1.3 Impulso a las acciones de sensibilización destinadas a concienciar a las empresas sobre la responsabilidad social en materia de género.

Agentes implicados en la ejecución del programa

CONCEJALIA MUJER

CONCEJALIA FOMENTO

AGENCIA DESARROLLO LOCAL

Recursos necesarios

Recursos Humanos (RRHH) personal técnico para el desarrollo de los programas propuestos

Fuentes de financiación

Conselleria de Bienestar Social. ORDEN 30/2010, de 1 de diciembre, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se convocan ayudas a entidades locales de la Comunitat Valenciana para realizar campañas de sensibilización ciudadana en materias relativas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Indicadores de evaluación

- 2.1.1 Creación marca (s/n), nº de empresas implantadas
- 2.1.2 nº de empresas premiadas
- 2.1.3 nº acciones realizadas, nº participantes en acciones

Iniciativas similares

Foro de Reputación Corporativa (FRC), un lugar de encuentro, de análisis y divulgación de tendencias, herramientas y modelos de reputación corporativa en la gestión empresarial. Está integrado por el Grupo Agbar, BBVA, Repsol YPF y Telefónica, como socios fundadores, y por Ferrovial, Gas Natural, Iberdrola, Iberia, Inditex y Renfe.



PROGRAMA 2.2
Mujer emprendedora.

EJE 2: MERCADO LABORAL

Objetivo específico

Potenciar la cultura, el espíritu y la actitud emprendedora de las mujeres en el ámbito empresarial y de la economía social

Objetivo a abordar a corto plazo

Objetivo a abordar a medio plazo

Objetivo a abordar a largo plazo

ACCIONES a desarrollar

Acción 2.2.1 Establecer un reconocimiento / premio anual a la “mujer emprendedora / empresaria” del municipio.

Acción 2.2.2 Organizar talleres de “habilidades directivas” para mujeres destinados al intercambio de experiencias y el fomento del trabajo en red.

Agentes implicados en la ejecución del programa

CONCEJALIA MUJER

CONCEJALIA FOMENTO

AGENCIA DESARROLLO LOCAL

Recursos necesarios

Recursos Humanos (RRHH) personal técnico para el desarrollo de los programas propuestos
Material de difusión

Fuentes de financiación

Presupuesto ingresos corriente

Indicadores de evaluación

2.2.1 Celebración anual premios (s/n)
2.2.2 Nº de talleres organizados, nº de personas participantes.

Iniciativas similares

Premio Ciudad de Plasencia a la mujer emprendedora

**PROGRAMA 2.3****Apoyo implantación planes de Igualdad empresa privada****EJE 2: MERCADO LABORAL****Objetivo específico**

Fomentar en las empresas la igualdad de género

Objetivo a abordar a corto plazo

Objetivo a abordar a medio plazo

Objetivo a abordar a largo plazo

ACCIONES a desarrollar

Acción 2.3.1 Puesta en marcha servicio de apoyo y acompañamiento a empresas en la puesta en marcha de planes de igualdad en colaboración con las agentes de igualdad de INFODONA.

Acción 2.3.2 Campaña de sensibilización para todas las empresas proveedoras del ayuntamiento pongan en marcha planes de igualdad de oportunidades.

Acción 2.3.3 Campaña de sensibilización para las empresas locales tengan un plan de igualdad de oportunidades.

Agentes implicados en la ejecución del programa

CONCEJALIA MUJER

CONCEJALIA FOMENTO

AGENCIA DESARROLLO LOCAL

CONSELLERIA BIENESTAR SOCIAL

Recursos necesarios

Recursos Humanos (RRHH) personal técnico para el desarrollo de los programas propuestos
Material de difusión

Fuentes de financiación

Conselleria de Bienestar Social. ORDEN 26/2010, de 26 de noviembre, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se regulan y convocan ayudas dirigidas a la elaboración e implantación de planes de igualdad en empresas de la Comunitat Valenciana.

Indicadores de evaluación

2.3.1 Puesta en marcha del servicio (s/n)
2.3.2 Campaña realizada (s/n), nº de contactos realizados.
2.3.3 Campaña realizada (s/n), nº de contactos realizados.

Iniciativas similares

Infodona



PROGRAMA 2.4
Empresas en femenino

EJE 2: MERCADO LABORAL

Objetivo específico

Fomentar la creación de empresas y el autoempleo femenino

Objetivo a abordar a corto plazo

Objetivo a abordar a medio plazo

Objetivo a abordar a largo plazo

ACCIONES a desarrollar

Acción 2.4.1 Desarrollar programas de fomento del espíritu emprendedor orientado a la creación de empresas conciliadoras de la vida familiar y laboral

Acción 2.4.2 Apoyar especialmente la creación de empresas por mujeres mediante estudios de viabilidad y vías de financiación.

Acción 2.4.3 Apoyo a la creación de empresas constituidas mayoritariamente por mujeres mediante incentivos fiscales a nivel local (Ejemplo: exenciones tasas creación empresas)

Agentes implicados en la ejecución del programa

CONCEJALIA MUJER

CONCEJALIA FOMENTO

AGENCIA DESARROLLO LOCAL

CONCEJALIA HACIENDA

Recursos necesarios

Recursos Humanos (RRHH) personal técnico para el desarrollo de los programas propuestos
Material de difusión

Fuentes de financiación

Conselleria de Bienestar Social. ORDEN 16/2010, de 24 de junio, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que regula y convoca las ayudas Dona Empresa, dirigidas a fomentar la actividad empresarial de las mujeres de la Comunitat Valenciana en el marco de las Políticas de Igualdad de Oportunidades del Consell.

Indicadores de evaluación

2.4.1 Programas realizados, nº de participantes.
2.4.2 Nº de estudios de viabilidad realizado, monto financiación gestionada €€€
2.4.3 Informe intervención sobre exenciones realizadas, nº de beneficiarios

Iniciativas similares

Antena Cámara de Comercio Orihuela Costa



PROGRAMA 2.5
Diseño políticas de empleo formación nuevas tecnologías

EJE 2: MERCADO LABORAL

Objetivo específico

Disminuir la brecha digital por razones de género para mejorar la empleabilidad de la mujer

Objetivo a abordar a corto plazo

Objetivo a abordar a medio plazo

Objetivo a abordar a largo plazo

ACCIONES a desarrollar

Acción 2.5.1. Talleres de formación de "alfabetización digital" para lograr el acceso igualitario a las nuevas tecnologías de la información y comunicación.

Acción 2.5.2 Reforzar los programas formativos organizados por el municipio para adecuarse a las demandas y necesidades de las mujeres en facilitar el conocimiento de las nuevas tecnologías a las mujeres para que puedan usarlas en el acceso al empleo y como herramienta de difusión, formación y promoción de su trabajo.

Agentes implicados en la ejecución del programa

CONCEJALIA MUJER

CONCEJALIA FOMENTO

AGENCIA DESARROLLO LOCAL

Recursos necesarios

Recursos Humanos (RRHH) personal técnico para el desarrollo de los programas propuestos
Material de difusión

Fuentes de financiación

Presupuesto ingresos corriente

Indicadores de evaluación

2.5.1 nº de talleres realizados, nº de participantes taller
2.5.2 nº de mujeres en programas formativos por anualidad

Iniciativas similares

www.planavanza.es

**PROGRAMA 2.6****Acciones positivas contratación indefinida de mujeres****EJE 2: MERCADO LABORAL****Objetivo específico**

Fomento del empleo estable en las mujeres

Objetivo a abordar a corto plazo

Objetivo a abordar a medio plazo

Objetivo a abordar a largo plazo

ACCIONES a desarrollar

Acción 2.6.1 Campaña de sensibilización al empresariado local sobre las políticas de incentivo de contratación estable a mujeres anuales.

Acción 2.6.2 Constituirse en Centro Asociado Servicio Valenciano de Empleo y Formación (SERVEF) para reforzar la intermediación laboral con especial incidencia en el factor de género.

Acción 2.6.3 Apoyo a programas la contratación indefinida desempleados nivel local mediante política fiscal activa (exenciones o una ayuda suplementaria)

Agentes implicados en la ejecución del programa

CONCEJALIA FOMENTO

AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL
SERVEF

CONCEJALIA HACIENDA

ASOCIACIONES EMPRESARIALE LOCAL
AFIET**Recursos necesarios**Recursos Humanos (RRHH) personal técnico para el desarrollo de los programas propuestos
Material de difusión**Fuentes de financiación**

Presupuesto ingresos corriente

Indicadores de evaluación

2.6.1 nº campañas realizadas, nº de contactos realizados.

2.6.2 Convenio SERVEF (s/n)

2.6.3 Informe intervención monto €€€ exenciones, nº beneficiarios

Iniciativas similares

Constituyen Centros Asociados SERVEF en la comarca de la Vega Baja, entre otros, los siguientes ayuntamientos de Albaterra, Orihuela y Torreveja.



2.7.3 Fichas de Acciones Eje 3 Protección acoso sexual y por razón sexo

PROGRAMA 3.1 Violencia de Género

EJE 3: PROTECCION PARA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO (VIOLENCIA DE GENERO)

Objetivo específico

Impulsar la prevención y contribuir a erradicar la violencia contra las mujeres

Objetivo a abordar a corto plazo

Objetivo a abordar a medio plazo

Objetivo a abordar a largo plazo

ACCIONES a desarrollar

Acción 3.1.1 Coordinar a todos los agentes involucrados en la seguridad de la zona estableciendo un protocolo normalizado de "sistema de detección de la violencia" sistematizando la recopilación y el tratamiento de datos identificando una referencia local sobre a quien contactar y de que manera actuar habilitando un "centro municipal de emergencias"

Acción 3.1.2 Coordinar los servicios de alojamiento urgente, atención psicológica, punto de encuentro familiar, teléfono móvil de urgencia, ayuda económica, dirigido a personas que han sufrido violencia doméstica mediante un protocolo normalizado dirigiendo a las personas necesitadas a los recursos existentes.

Acción 3.1.3 .Campaña de prevención dirigidas a adolescentes que permitan identificar, prevenir y actuar sobre casos de violencia de género en jóvenes.

Acción 3.1.4 Plantear la posibilidad de gestionar un centro de acogida de ámbito supra municipal en colaboración con la Conselleria de Bienestar Social.

Agentes implicados en la ejecución del programa

CONCEJALIA SERVICIOS SOCIALES

CONCEJALIA MUJER

CONSELLERIA BIENESTAR SOCIAL

Recursos necesarios

Recursos Humanos (RRHH) personal técnico para el desarrollo de los programas propuestos
Material de difusión

Fuentes de financiación

Conselleria de Bienestar Social. ORDEN 30/2010, de 1 de diciembre, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se convocan ayudas a entidades locales de la Comunitat Valenciana para realizar campañas de sensibilización ciudadana en materias relativas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Indicadores de evaluación

3.1.1 Protocolo normalizado (s/n)
3.1.2 Protocolo normalizado (s/n)
3.1.3 Nº de campañas realizadas, nº de contactos realizados.
3.1.4 Posibilidad centro de acogida (s/n)

Iniciativas similares

Programa del Instituto Valenciano de la juventud www.injuve.es



PROGRAMA 3.2
Prevención acoso sexual en el trabajo

EJE 3: PROTECCION PARA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO (VIOLENCIA DE GENERO)

Objetivo específico

Prevenir, detectar y aumentar la protección frente a prácticas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminación laboral

Objetivo a abordar a corto plazo

Objetivo a abordar a medio plazo

Objetivo a abordar a largo plazo

ACCIONES a desarrollar

Acción 3.2.1 Firma de un pacto local de igualdad con los agentes sociales sindicatos y asociaciones empresariales para la prevención del acoso sexual en el trabajo.

Acción 3.2.2 Elaboración de un Código de buenas prácticas en materia de acoso sexual, por razón de sexo y discriminación laboral.

Acción 3.2.3 Campaña sensibilización empresarial sobre el acoso sexual en el trabajo

Acción 3.2.4 Acciones de Formación específicas sobre situaciones de acoso en el trabajo conjuntamente con sindicatos y organizaciones empresariales.

Agentes implicados en la ejecución del programa

CONCEJALIA MUJER
CONCEJALIA FOMENTO

AGENCIA DESARROLLO LOCAL

SINDICATOS
CCOO + UGT + Otros

ORGANIZACIONES EMPRESARIALES
AFIET

Recursos necesarios

Recursos Humanos (RRHH) personal técnico para el desarrollo de los programas propuestos
Material de difusión

Fuentes de financiación

Conselleria de Bienestar Social. ORDEN 30/2010, de 1 de diciembre, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se convocan ayudas a entidades locales de la Comunitat Valenciana para realizar campañas de sensibilización ciudadana en materias relativas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Indicadores de evaluación

3.2.1 Pacto realizado (s/n)
3.2.2 Código de buenas prácticas (s/n)
3.2.3 nº de campañas realizadas, nº de contactos realizados en campaña
3.2.4 nº de acciones formativas realizadas, nº de participantes en las acciones

Iniciativas similares

Programa pactos locales por la conciliación Navarra



PROGRAMA 3.3
Prevención y denuncia violencia de género

EJE 3: PROTECCION PARA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO (VIOLENCIA DE GENERO)

Objetivo específico

Reforzar y mejorar la atención a las víctimas

Objetivo a abordar a corto plazo

Objetivo a abordar a medio plazo

Objetivo a abordar a largo plazo

ACCIONES a desarrollar

Acción 3.3.1 Puesta en marcha protocolo de coordinación Guardia Civil – Policía Local Pilar de la Horadada.

Acción 3.3.2 Actuaciones de formación continua y sensibilización agentes policía local en materia de violencia de género.

Acción 3.3.3 Establecer una unidad especializada de “Violencia de Género” en la policía local.

Agentes implicados en la ejecución del programa

CONCEJALIA MUJER

CONCEJALIA SERVICIOS SOCIALES

CONCEJALIA SEGURIDAD CIUDADANA

GUARDIA CIVIL

Recursos necesarios

Recursos Humanos (RRHH) personal técnico para el desarrollo de los programas propuestos

Fuentes de financiación

Presupuesto ingresos corriente

Indicadores de evaluación

3.3.1 Protocolo coordinación en marcha (s/n)

3.3.2 nº de acciones realizadas, nº de agentes formación

3.3.3 Creación de la unidad (s/n)

Iniciativas similares

Dénia tiene desde agosto de 2005, dentro del cuerpo de la Policía Local, a varios agentes encargados de todas las intervenciones relacionadas con la violencia de género, esta unidad contra la violencia de género, denominada Grupo Artemis, está formada en la actualidad por 12 agentes (hombres y mujeres). Los agentes están las 24 horas del día a disposición de las víctimas, desde que se fundación, hace más de cuatro años, el Grupo Artemis ha tramitado 244 denuncias de mujeres maltratadas física y psicológicamente y ha procedido a la detención de más de un centenar de presuntos maltratadores.



PROGRAMA 3.4
Planes empleo mujer maltratada

EJE 3: PROTECCION PARA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO (VIOLENCIA DE GENERO)

Objetivo específico

Incrementar la empleabilidad de mujeres víctimas de violencia de género

Objetivo a abordar a corto plazo

Objetivo a abordar a medio plazo

Objetivo a abordar a largo plazo

ACCIONES a desarrollar

Acción 3.4.1 Convenio de colaboración con el Servicio Valenciano de Empleo y Formación (SERVEF) como parte integrante del Plan de Igualdad de Pilar de la Horadada.

Acción 3.4.2 Implementar un Plan Integral de Empleo para colectivos de difícil inserción laboral modalidad planes integrales de empleo mujeres víctimas de la violencia de género.

Agentes implicados en la ejecución del programa

CONCEJALIA MUJER
CONCEJALIA SERVICIOS SOCIALES

CONCEJALIA FOMENTO
AGENCIA DESARROLLO LOCAL

SERVEF

Recursos necesarios

Recursos Humanos (RRHH) personal técnico para el desarrollo de los programas propuestos
Material de difusión

Fuentes de financiación

ORDEN de 30 de diciembre de 2009, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se convocan subvenciones destinadas a la implantación de planes integrales de empleo para desempleados de difícil inserción laboral, para el periodo 2010-2011.

Indicadores de evaluación

3.4.1 Convenio firmado SERVEF (s(n))
3.4.2 nº de mujeres en el plan integral, nº de inserciones laborales

Iniciativas similares

Plan Integral de Empleo mujeres víctimas de violencia de género entidad promotora Mancomunidad de Servicios de Promoción Económica Vega Baja.



PROGRAMA 3.5
Asistencia jurídica

EJE 3: PROTECCION PARA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO (VIOLENCIA DE GENERO)

Objetivo específico

Facilitar la adopción de medidas de protección y seguridad de naturaleza penal y civil de a las posibles víctimas de violencia de género

Objetivo a abordar a corto plazo

Objetivo a abordar a medio plazo

Objetivo a abordar a largo plazo

ACCIONES a desarrollar

Acción 3.5.1 Ampliación de las coberturas del Servicio de asesoría jurídica gratuita a mujeres en el ámbito de la violencia contra la mujer.

Acción 3.5.2 Campaña de difusión servicios telefónicos de asesoramiento jurídico a la mujer Generalitat Valenciana 902 011 029 y recursos Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.

Agentes implicados en la ejecución del programa

CONCEJALIA MUJER

CONCEJALIA SERVICIOS SOCIALES

CONSELLERIA BIENESTAR SOCIAL

MINISTERIO SANIDAD, POLITICA SOCIAL
E IGUALDAD

Recursos necesarios

Recursos Humanos (RRHH) personal técnico para el desarrollo de los programas propuestos
Material de difusión

Fuentes de financiación

Conselleria de Bienestar Social. ORDEN 30/2010, de 1 de diciembre, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se convocan ayudas a entidades locales de la Comunitat Valenciana para realizar campañas de sensibilización ciudadana en materias relativas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Indicadores de evaluación

3.5.1 nº de consultas realizadas, nº de personas atendidas.
3.5.2 nº de campañas realizadas, nº de contactos

Iniciativas similares

Junta de Andalucía



2.7.4 Fichas de Acciones Eje 4 Inmigración

PROGRAMA 4.1 Regularización

EJE 4: INMIGRACION

Objetivo específico

Facilitar a las mujeres inmigrantes la información y servicios necesarios para regularizar su situación en España evitando situaciones de especial vulnerabilidad

Objetivo a abordar a corto plazo

Objetivo a abordar a medio plazo

Objetivo a abordar a largo plazo

ACCIONES a desarrollar

Acción 4.1.1 Campaña activa promoción servicio de regularización.

Acción 4.1.2 Campaña de empadronamiento mujer inmigrante.

Agentes implicados en la ejecución del programa

CONCEJALIA SERVICIOS SOCIALES

CONCEJALIA PERSONAL Y REGIMEN
INTERIOR

CONCEJALIA INTEGRACION
RED AMICS

Recursos necesarios

Recursos Humanos (RRHH) personal técnico para el desarrollo de los programas propuestos
Material de difusión

Fuentes de financiación

Presupuesto ingresos corriente

Indicadores de evaluación

4.1.1 nº de campañas realizadas, nº de personas atendidas.

4.1.2 nº de campañas realizadas, nº de personas empadronadas

Iniciativas similares



PROGRAMA 4.2
Sistema laboral

EJE 4: INMIGRACION

Objetivo específico

Favorecer la empleabilidad del colectivo de mujer inmigrante evitando situaciones de especial vulnerabilidad

Objetivo a abordar a corto plazo

Objetivo a abordar a medio plazo

Objetivo a abordar a largo plazo

ACCIONES a desarrollar

Acción 4.2.1 Diseñar itinerarios de inserción individualizados para la mujer inmigrante que le permita tener acceso a poder optar a un puesto de trabajo.

Acción 4.2.2 Promover la participación de mujeres inmigrantes en los programas de empleo diseñados dentro del plan de igualdad.

Acción 4.2.3 Coordinar que adaptaciones son necesarias en las acciones del programa para que el colectivo de mujer inmigrante puede realmente ser usuaria de los mismos (Ejemplo idiomas, horario, etc.)

Agentes implicados en la ejecución del programa

CONCEJALIA DE SERVICIOS SOCIALES

CONCEJALIA INTEGRACION
AMICS

CONCEJALIA DE FOMENTO

AGENCIA DESARROLLO LOCAL

Recursos necesarios

Recursos Humanos (RRHH) personal técnico para el desarrollo de los programas propuestos

Fuentes de financiación

Presupuesto ingresos corriente

Indicadores de evaluación

4.2.1 nº de itinerarios diseñados.

4.2.2 nº de mujeres inmigrantes participan programas de empleo

4.2.3 nº de adaptaciones realizadas

Iniciativas similares

Acciones Orientación para el empleo y el autoempleo SERVEF



PROGRAMA 4.3
Integración cultural e igualdad

EJE 4: INMIGRACION

Objetivo específico

Facilitar la integración de la mujer inmigrante en la sociedad de Pilar de la Horadada evitando situaciones de especial vulnerabilidad

Objetivo a abordar a corto plazo

Objetivo a abordar a medio plazo

Objetivo a abordar a largo plazo

ACCIONES a desarrollar

- Acción 4.3.1 Programa de "inmersión" en el lenguaje. Acciones formativas idiomas local para la mujer inmigrante.
- Acción 4.3.2 Información básica sobre recursos sanitarios, de vivienda, educativos y asistenciales del municipio, trámites e itinerarios.
- Acción 4.3.3 Programación de talleres específicos mujer inmigrante sobre Igualdad.
- Acción 4.3.4 Edición en idiomas más habituales de una síntesis Plan Igualdad de Oportunidades.

Agentes implicados en la ejecución del programa

CONCEJALIA MUJER

CONCEJALIA SERVICIOS SOCIALES

CONCEJALIA INTEGRACION
RED AMICS

Recursos necesarios

Recursos Humanos (RRHH) personal técnico para el desarrollo de los programas propuestos
Material de difusión

Fuentes de financiación

Presupuesto ingresos corriente

Indicadores de evaluación

- 4.3.1 nº de acciones formativas, nº de participantes acciones formativas
- 4.3.2 nº de consultas realizadas.
- 4.3.3 nº de talleres realizados, nº de participantes en los talleres
- 4.3.4 Ediciones realizadas (s/n), nº de ejemplares edición

Iniciativas similares

Desarrolladas desde el propio ayuntamiento



2.7.5 Fichas de Acciones Eje 5 Familia

PROGRAMA 5.1 Corresponsabilidad familiar

EJE 5: FAMILIA

Objetivo específico

Promover una mayor corresponsabilidad en el ámbito familiar

Objetivo a abordar a corto plazo

Objetivo a abordar a medio plazo

Objetivo a abordar a largo plazo

ACCIONES a desarrollar

Acción 5.1.1 Campaña para promover una visión de igualdad en el hogar.

Acción 5.1.2 Campaña de difusión a padres del permiso de paternidad, normativa (permisos, licencias y excedencia) y recursos existentes.

Acción 5.1.3 Realizar sesiones informativas sobre materias en derecho de permisos parentales y apoyo en el ejercicio de este derecho.

Acción 5.1.4 Organizar talleres para el intercambio de habilidades prácticas y destrezas sobre tareas domésticas entre hombres y mujeres (Ejemplo: cocina, limpieza, bricolage, plancha)

Agentes implicados en la ejecución del programa

CONCEJALIA MUJER

CONCEJALIA FOMENTO

AGENCIA DESARROLLO LOCAL

Recursos necesarios

Recursos Humanos (RRHH) personal técnico para el desarrollo de los programas propuestos
Material de difusión

Fuentes de financiación

Conselleria de Bienestar Social. ORDEN 30/2010, de 1 de diciembre, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se convocan ayudas a entidades locales de la Comunitat Valenciana para realizar campañas de sensibilización ciudadana en materias relativas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Indicadores de evaluación

5.1.1 nº de campañas realizadas, nº de contactos
5.1.2 nº de campañas realizadas, nº de contactos, nº de permisos derivados
5.1.3 nº de sesiones realizadas, nº de asistentes, nº de permisos derivados
5.1.4 nº de talleres realizados, nº de participantes

Iniciativas similares

Toledo, campaña "La igualdad empieza en casa"



PROGRAMA 5.2
Educación en valores

EJE 5: FAMILIA

Objetivo específico

Fomentar entre los niños y niñas un reparto de tareas más equilibrado y los valores que permitan una mayor sensibilización sobre el significado de la igualdad en el contexto educativo

Objetivo a abordar a corto plazo

Objetivo a abordar a medio plazo

Objetivo a abordar a largo plazo

ACCIONES a desarrollar

Acción 5.2.1 Realizar con asociaciones de madres y padres actividades prácticas sobre conciliación de la vida laboral, personal y familiar para educar en valores y compartir vida en familia.

Acción 5.2.2 Programas de sensibilización dirigidos al alumnado sobre los obstáculos y situaciones de discriminación que dificultan la consecución de la plena igualdad.

Acción 5.2.3. Acciones de sensibilización formación en materia de co-educación, igualdad y violencia de género dirigidas al profesorado, alumnado.

Acción 5.2.4 Acciones de sensibilización formación en materia de co-educación a través de las AMPAS, a las madres, padres, abuelas y abuelos cuidadores.

Acción 5.2.5 Organización de talleres de educación afectivo sexual, prevención de embarazos no deseados y enfermedades de transmisión sexual.

Acción 5.2.6 Organización de talleres de educación afectiva y emocional, habilidades sociales, resolución de conflictos.

Agentes implicados en la ejecución del programa

CONCEJALIA MUJER

CONCEJALIA EDUCACION
CONCEJALIA JUVENTUD

AMPAS

CENTROS ENSEÑANZA

Recursos necesarios

Recursos Humanos (RRHH) personal técnico para el desarrollo de los programas propuestos
Material de difusión

Fuentes de financiación

Conselleria de Bienestar Social. ORDEN 28/2010, de 26 de noviembre, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se regulan y convocan ayudas para financiar actividades complementarias y extraescolares que tengan como fin la conciliación de la vida familiar y laboral, realizadas durante el año 2011, por alumnos/as de los centros educativos de Educación Infantil y Educación Primaria, sostenidos con fondos públicos de la Generalitat.

Indicadores de evaluación

- 5.2.1 nº de actividades realizadas, nº de participantes
- 5.2.2 nº de programas realizados, nº de participantes
- 5.2.3 nº de acciones realizadas, nº de participantes
- 5.2.4 nº de acciones realizadas, nº de participantes
- 5.2.5 nº de talleres realizados, nº de participantes
- 5.2.6 nº de talleres realizados, nº de participantes

Iniciativas similares



PROGRAMA 5.3
Conciliación vida familiar y laboral empresa privada

EJE 5: FAMILIA

Objetivo específico

Fomentar en las empresas la puesta en marcha de medidas que impulsen la conciliación de la vida familiar y laboral

Objetivo a abordar a corto plazo

Objetivo a abordar a medio plazo

Objetivo a abordar a largo plazo

ACCIONES a desarrollar

Acción 5.3.1. Campaña de difusión para promover la conciliación de la vida laboral, familiar y persona en las empresas.

Acción 5.3.2. Realizar un reconocimiento explícito a las empresas que implanten medidas de conciliación a nivel local.

Agentes implicados en la ejecución del programa

CONCEJALIA MUJER

CONCEJALIA FOMENTO

AGENCIA DESARROLLO LOCAL

ASOCIACIONES EMPRESARIALES
AFIET

Recursos necesarios

Recursos Humanos (RRHH) personal técnico para el desarrollo de los programas propuestos
Material de difusión

Fuentes de financiación

Conselleria de Bienestar Social. ORDEN 30/2010, de 1 de diciembre, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se convocan ayudas a entidades locales de la Comunitat Valenciana para realizar campañas de sensibilización ciudadana en materias relativas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Indicadores de evaluación

5.3.1 nº de campañas realizadas, nº de contactos realizados.
5.3.2 nº empresas reconocidas

Iniciativas similares

Fundación Másfamilia ha concebido un Modelo propio para diseñar e implantar estrategias de RSE en organizaciones empresariales. El modelo denominado RSeFr se ocupa en especial de las interrelaciones existentes entre la RSE y la conciliación de la vida familiar y laboral



PROGRAMA 5.4
Conciliación vida familiar y laboral sector público

EJE 5: FAMILIA

Objetivo específico

Fomentar en el ámbito del ayuntamiento medidas que impulsen la conciliación de la vida familiar y laboral

Objetivo a abordar a corto plazo

Objetivo a abordar a medio plazo

Objetivo a abordar a largo plazo

ACCIONES a desarrollar

Acción 5.4.1 Diseño de actuaciones que faciliten la conciliación en el ámbito laboral del personal del ayuntamiento (flexibilización horaria, jornada continua) especialmente de aquellas personas que tuvieran menores de 3 años a su cargo y/o personas en situación de dependencia.

Acción 5.4.2 Habilitación Escuela Infantil municipal para el ciclo 0-3 años educación primaria.

Acción 5.4.3 Promover servicios de apoyo de aula matinal, comedor y taller de juegos en los centros de educación primaria.

Acción 5.4.4 Promover un Centro de Día.

Acción 5.4.5 Promover un Centro Infodona.

Agentes implicados en la ejecución del programa

CONCEJALIA MUJER

CONCEJALIA SERVICIOS SOCIALES

CONCEJALIA PERSONAL Y REGIMEN
 INTERIOR

CONSELLERIA BIENESTAR SOCIAL

Recursos necesarios

Recursos Humanos (RRHH) personal técnico para el desarrollo de los programas propuestos
 Material de difusión

Fuentes de financiación

Presupuesto ingresos capital – posible necesidad de financiación terceros

Indicadores de evaluación

5.4.1 nº de actuaciones implementadas, nº de personas que se benefician
 5.4.2 Puesta en marcha escuela (s/n)
 5.4.3 nº servicios habilitados, nº de usuarios
 5.4.4 Centro de Día (s/n)
 5.4.5 Centro Infodona (s/n)

Iniciativas similares

Centro Infodona ciudades similar tamaño Almoradí.



2.7.6 Fichas de Acciones Eje 6 Bienestar Social

PROGRAMA 6.1

Lucha contra la feminización de la pobreza

EJE 6: BIENESTAR SOCIAL

Objetivo específico

Combatir la exclusión social que sufren las mujeres

Objetivo a abordar a corto plazo

Objetivo a abordar a medio plazo

Objetivo a abordar a largo plazo

ACCIONES a desarrollar

Acción 6.1.1. Establecimiento de un protocolo de atención prioritaria del conjunto de servicios sociales dirigido a potenciales mujeres donde confluyan factores de múltiple discriminación (edad, discapacidad, exclusión, migración, minoría étnica)

Acción 6.1.2 .Establecimiento de un protocolo de atención preferente del programa de atención jurídica a mujeres que se encuentren en situación de precariedad económica derivada del impago de pensiones compensatorias y alimentarias fijados para ellos y sus hijos/as.

Agentes implicados en la ejecución del programa

CONCEJALIA MUJER

CONCEJALIA SERVICIOS SOCIALES

Recursos necesarios

Recursos Humanos (RRHH) personal técnico para el desarrollo de los programas propuestos
Material de difusión

Fuentes de financiación

Presupuesto ingresos corriente

Indicadores de evaluación

6.1.1 Protocolo desarrollado (s/n)

6.1.2 Protocolo desarrollado (s/n)

Iniciativas similares



PROGRAMA 6.2
Autonomía y atención de personas mayores

EJE 6: BIENESTAR SOCIAL

Objetivo específico

Incorporar la perspectiva de género a la promoción de a la autonomía de las mujeres mayores

Objetivo a abordar a corto plazo

Objetivo a abordar a medio plazo

Objetivo a abordar a largo plazo

ACCIONES a desarrollar

Acción 6.2.1 Desarrollo de talleres y/o programas dirigidos al colectivo específico de mujeres mayores que atiendan las situaciones de soledad. .

Acción 6.2.2 Fomento de la participación del colectivo específico de mujeres mayores a través de actividades socioculturales y asociativas dirigidas al envejecimiento activo.

Agentes implicados en la ejecución del programa

CONCEJALIA MUJER

CONCEJALIA SERVICIOS SOCIALES

CONCEJALIA TERCERA EDAD

Recursos necesarios

Recursos Humanos (RRHH) personal técnico para el desarrollo de los programas propuestos
Material de difusión

Fuentes de financiación

Presupuesto ingresos corriente

Indicadores de evaluación

6.2.1 nº de talleres , nº de usuarias del taller
6.2.2 nº de actividades realizadas, nº de usuarios

Iniciativas similares

Vacaciones tercera edad, termalismo.



2.7.8 Marco presupuestario Plan de Igualdad

Se introduce para realizar una proyección presupuestaria del periodo unos supuestos de posibles compromisos de la dirección

AYTO PILAR DE LA HORADADA .PROYECCIONES DE GASTO 2011 - 2015

SUPUESTO CRECIMIENTO GASTO PERIODO (ANUAL)	2,50%	presupuesto
SUPUESTO DE SUELO DE GASTO AREA 2 (*)	5,51%	mínimo anual
SUPUESTO DE SUELO DE GASTO Parida 234 Mujer (**)	75%	crecimiento anual

(*) % Presupuesto 2010
(**) doblamos el presupuesto gasto partida en periodo

PRE2010 PRESUPUESTOS DE GASTOS POR AREA DE GASTO

Áreas Gasto	Descripción	Totales	PRE2011	PRE2012	PRE2013	PRE2014	PRE2015
0	DEUDA PUBLICA	554.172,56 €	568.026,87 €	582.227,55 €	596.783,23 €	611.702,82 €	626.995,39 €
1	SERVICIOS PUBLICOS BASICOS	10.212.500,65 €	10.467.813,17 €	10.729.508,50 €	10.997.746,21 €	11.272.689,86 €	11.544.507,11 €
2	ACTUACIONES DE PROTECCION Y PROMOCIÓN SOCIAL	1.399.773,33 €	1.434.767,66 €	1.470.636,85 €	1.507.402,78 €	1.545.087,85 €	1.583.715,04 €
3	PRODUCCION DE BIENES PÚBLICOS DE CARÁCTER PREFERENTE	4.193.398,77 €	4.298.233,74 €	4.405.689,58 €	4.515.831,82 €	4.628.727,62 €	4.744.445,81 €
4	ACTUACIONES DE CARÁCTER ECONOMICO	3.670.811,65 €	3.762.581,94 €	3.856.646,49 €	3.953.062,65 €	4.051.889,22 €	4.153.186,45 €
9	ACTUACIONES DE CARÁCTER GENERAL	5.371.860,20 €	5.506.156,71 €	5.643.810,62 €	5.784.905,89 €	5.929.528,54 €	6.077.766,75 €
	TOTAL GENERAL	25.402.517,16 €	26.037.580,09 €	26.688.519,59 €	27.355.732,58 €	28.039.625,90 €	28.740.616,54 €

PRE2010 DETALLE PRESUPUESTARIO GTOS POR GRUPO DE PROGRAMA

Partida	Grupo de Programa	Importe	PRE2011	PRE2012	PRE2013	PRE2014	PRE2015
221	Otras prestaciones económicas a favor de empleados	12.000,00 €	12.237,28 €	12.433,45 €	12.552,21 €	12.529,87 €	12.254,88 €
230	Administración General de Servicios Sociales	133.533,88 €	136.174,29 €	138.357,26 €	139.678,76 €	139.430,23 €	136.370,10 €
231	Acción Social	1.133.988,70 €	1.156.411,44 €	1.174.949,52 €	1.186.171,90 €	1.184.061,32 €	1.158.074,31 €
233	Asistencia a personas dependientes	95.231,75 €	97.114,80 €	98.671,62 €	99.614,07 €	99.436,82 €	97.254,45 €
234	Mujer	10.019,00 €	17.533,25 €	30.683,19 €	53.695,58 €	93.967,26 €	164.442,71 €
241	Fomento de empleo	15.000,00 €	15.296,60 €	15.541,82 €	15.690,26 €	15.662,34 €	15.318,60 €
	TOTAL AREA DE GASTO (2)	1.399.773,33 €	1.434.767,66 €	1.470.636,85 €	1.507.402,78 €	1.545.087,85 €	1.583.715,04 €

Fuente: Concejalía Hacienda Excmo. Pilar de la Horadada. Fecha dato 09/02/2010



Glosario de Términos para la Igualdad¹

¹ Fuente Utilizada: Unidad de Igualdad y Género de la Junta de Andalucía. Guía Básica Introducción al Mainstreaming o Enfoque Integrado de Género 2003.



Acoso por razón de sexo. La situación en que se produce un comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo (art. 3.7 Ley 12/07).

Acoso sexual. La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo (art. 3.6 Ley 12/07).

Brecha de género. Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable.

Conciliación. Supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Es un concepto que, tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario trascender su significado prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijas e hijos y otras personas dependientes, ya que la asunción en solitario, por parte de las mujeres, de estos derechos entra en colisión con su derecho de acceder y permanecer en el empleo.

Corresponsabilidad. Concepto que va más allá de la mera “conciliación” y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo.

Datos desagregados por sexo. Recogida de datos e información estadística desglosada por sexo, que hace posible un análisis comparativo contemplando la especificidad del “género”.

Discriminación directa. Se considera discriminación directa por razón de sexo la 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 (artículo 3.1 Ley 12/2007, de 26 de noviembre).

Discriminación indirecta. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la 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 (art.3.2 Ley 12/07).

Discriminación por razón de sexo. Se considera discriminación por razón de sexo, el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo (artículo 3.4 Ley 12/2007, de 26 de noviembre).



Empoderamiento de las mujeres. Término acuñado en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijin (Pekin) para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder.

Enfoque integrado de género. Enfoque de trabajo que pretende integrar, de forma sistemática, la Perspectiva de Género en los diversos ámbitos (social, económico y político) de la vida, tanto en las esferas públicas como en las privadas. El enfoque integrado de género es una metodología de intervención basada en la integración de la perspectiva de género en todas las esferas de la vida, en todos los niveles de intervención y en todas las fases de programación de una intervención.

Estereotipo. Idea y creencia que determina un modelo de conducta social basado en opiniones preconcebidas, que adjudican valores y comportamientos a las personas en función de su grupo de pertenencia, por ejemplo, el sexo.

Feminización. Tendencia al aumento de la incidencia y prevalencia de algo específico entre las mujeres.

Género. Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres, las cuales han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma.

Igualdad de trato. Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en los ámbitos económico, político, social, laboral, cultural y educativo, en particular, en lo que se refiere al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo (artículo 4.1 Ley 12/2007, de 26 de noviembre).

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

Mainstreaming. Término anglosajón que se utiliza para designar la integración de la dimensión de género en las políticas generales, de tal forma que el principio de igualdad se constituya en el eje vertebrador de las mismas. Implica que se deben tener en cuenta las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de forma transversal en todas las políticas y acciones, y no abordar este tema únicamente bajo un enfoque de acciones directas y específicas a favor de las mujeres.

Marca de excelencia en igualdad. Es el reconocimiento para distinguir a aquellas entidades comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres, con la finalidad de incentivar las iniciativas empresariales que implanten medidas para la promoción de la igualdad en la gestión de los recursos humanos, así como mejoras en la calidad del empleo de las mujeres (artículo 35 Ley 12/2007, de 26 de noviembre).

Paridad. La participación en lo público y en lo político, y las tareas que se derivan de esa participación deben de recaer igualmente en mujeres y hombres.

Plan de igualdad en las empresas. Son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la



igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. 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 (art. 46 LOIEMH).

Perspectiva de género. Análisis de la realidad surgido desde el pensamiento feminista para interpretar las relaciones de poder que existen entre mujeres y hombres. Explica la vida social, económica y política desde una posición que hace visible el mundo femenino, su realidad y sus aportaciones, comparando sus derechos con los de los masculinos. Pone de manifiesto que el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales o biológicas sino a la construcción social transmitida a través de la socialización diferenciada de género.

Políticas de Igualdad de Oportunidades. Son la instrumentalización de la igualdad de oportunidades. Las intervenciones a partir de las cuales este principio se llevan a la práctica.

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.

Principio de Igualdad de Oportunidades. Necesidad de establecer medidas dirigidas a tratar de manera más favorable a aquellos colectivos que todavía soportan diferentes tipos de discriminación. Tomar la decisión: igualdad de oportunidades, principio, políticas.

Publicidad ilícita. Aquella publicidad que atente contra la dignidad de la persona o vulnere los valores y derechos reconocidos en la Constitución, especialmente los que refieren sus artículos 18 y 20, apartado 4. Se entenderán incluidos en la previsión anterior los anuncios que presenten a las mujeres de forma vejatoria, bien utilizando particular y directamente su cuerpo o partes del mismo como mero objeto desvinculado del producto que se pretende promocionar, su imagen asociada a comportamientos estereotipados que vulneren los fundamentos de nuestro ordenamiento, coadyuvando a generar la violencia a que se refiere la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (art. 57 Ley 12/2007, de 26 de noviembre).

Representación equilibrada. Aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de personas a que se refiera, cada sexo ni supere el sesenta por ciento ni sea menos del cuarenta por ciento (art. 3.3 Ley 12/2007, de 26 de noviembre).

Responsabilidad social en las empresas. Son aquellas medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra índole que la empresa establece, con la finalidad de mejorar la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la misma.



Segregación Horizontal. Se da cuando las mujeres se concentran en algunas profesiones o campos profesionales y los hombres en otros distintos.

Segregación Vertical. Se da cuando los hombres ocupan los puestos de toma de decisiones incluso en los sectores con presencia mayoritaria de mujeres.

Sexismo. Mecanismo por el cual se conceden privilegios o se practica discriminación contra una persona en razón de su sexo, impidiendo la realización de todo el potencial humano que posee.

Sexo. Condición orgánica, biológicamente identificable, que diferencia a los seres animados en hembras y machos.

Techo de Cristal. Superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que les impide seguir avanzando hacia puestos de mayor responsabilidad. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar.

Transversalidad. El instrumento para integrar la perspectiva de género en el ejercicio de las competencias de las distintas políticas y acciones públicas, desde la consideración sistemática de la igualdad de género (art. 3.5 Ley 12/2007, de 26 de noviembre).

Violencia de género. Las Naciones Unidas reconocen en 1980 como la violencia contra las mujeres es el crimen encubierto más frecuente en el mundo. La Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra las mujeres define esta violencia como “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se produce en la vida pública o privada”.



Definición legal de la discriminación

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres., incorpora al derecho español la definición jurídica europea de discriminación:

Discriminación Directa, es el tratamiento menos favorable que pueda recibir una persona por razón de su sexo en relación con otra persona de distinto sexo y, especialmente, el trato desfavorable a las mujeres por embarazo o maternidad.

Discriminación Indirecta es la situación, disposición, criterio o práctica aparentemente neutras que ponga a las personas en situación de desventaja por razón del sexo, salvo justificación objetiva por una finalidad legítima.

Asimismo, se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de sus reclamaciones, quejas o demandas para impedir su discriminación y exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.



Metodología



La metodología utilizada en el proceso de elaboración del Plan de Igualdad de Pilar de la Horadada ha seguido los usos y desarrollos conceptuales habituales aceptados en cualquier trabajo de planificación.

Entre los instrumentos consultados enumeramos los siguientes:

- a) Fuentes secundarias. Recopilación de información y documentación sobre las actividades económicas, eventos, políticas etc. del municipio.
- b) Fuentes primarias. Trabajo sobre el terreno objeto del estudio.
- c) Fuentes primarias. Celebrando entrevistas individuales con diferentes agentes, tanto públicos como privados del municipio.

La celebración de entrevistas individuales y grupos sectoriales con los diferentes agentes público privados nos ha permitido conocer la opinión de estos agentes sobre.

- La situación actual y las perspectivas de las políticas de igualdad en la localidad.
- Las principales fuerzas y debilidades de la localidad para desarrollar y diversificar la una política transversal a través de la igualdad de oportunidades.
- Las opciones y alternativas de desarrollo de la localidad.
- Valorar alternativas de posicionamiento y competitividad de la localidad en cuanto a las políticas de igualdad.
- Identificar a los líderes y principales agentes que es necesario involucrar en el desarrollo de las políticas de igualdad.

Organismos y asociaciones consultadas.

- Técnicos Servicios Sociales Excmo. Ayuntamiento Pilar de la Horadada.
- Agencia de Desarrollo local Excmo. Ayuntamiento Pilar de la Horadada.
- Ministerio Interior Guardia Civil Puesto Pilar de la Horadada.



Cofinanciado por

