

Pla d'igualtat municipal

AJUNTAMENT D' OLIVA





Índex

Introducció	2
Marc Normatiu	4
Objectius	7
Principis que orienten el PMIO	9
Metodologia	11
Eixos d'actuació	12
Glossari	23



1. *Introducció*

Les polítiques d'igualtat entre dones i homes suposen la posada en marxa de mesures tendents a eliminar aquelles discriminacions per raó de sexe que limiten a dones i homes l'oportunitat d'accedir i desenvolupar-se en igualtat en qualsevol àmbit: polític, social, econòmic, cultural, afectiu, educatiu, etc.

La igualtat entre dones i homes és un principi universal reconegut tant a nivell internacional com a nivell nacional i autonòmic; a més d'un precepte arrel·lat en la Declaració de Drets Humans i els tractats de conformació de la Unió Europea. Entre aquests texts cal accentuar els de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides al desembre de 1979 i ratificada per Espanya en 1983. També les conferències mundials monogràfiques, com la de Nairobi de 1985 i Beijing de 1995.

No obstant l'anterior, les desigualtats basades a les diferències de gènere es mantenen en la nostra societat. Amb aquest motiu, des de l'Ajuntament d'Oliva s'ha decidit implementar una sèrie de mesures, recollides al present Pla d'Igualtat dirigit a la ciutadania, per a contribuir a l'eliminació de les barreres en la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Per a ser eficaços, aquestes polítiques han de servir per a eliminar obstacles existents per a la consecució de la igualtat real (tant en normes com en estructures existents); han de compensar els efectes de les discriminacions ja patides i fomentar la participació de les dones en els àmbits dels quals han sigut tradicionalment excloses.



Tindre en compte l'enfocament de gènere significa la presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. L'enfocament de gènere permet visualitzar a dones i homes en la seua dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, i trobar línies de reflexió i d'actuació per a erradicar les desigualtats.

A fi d'assegurar de manera efectiva la igualtat de dones i homes, s'han tingut en compte en aquesta programació, a més de la discriminació per raó de sexe, altres aspectes com la discriminació múltiple i desigualtats en contextos específics atenent múltiples diversitats, condicions o situació vital.



2. *Marc Normatiu*

2.1 Normativa internacional

Carta de les Nacions Unides (1945).

Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (Nacions Unides, 1979).

Declaració i Programa d'Acció de Viena (Nacions Unides, 1993).

IV Conferència Mundial sobre la Dona a Pequín (1995).

2.2 Normativa Comunitària

Recomanació de la Comissió, de 27 de novembre de 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball.

Instrument de Ratificació per part d'Espanya del Tractat d'Amsterdam pel qual es modifiquen el Tractat de la Unió Europea, els Tractats Constitutius de les Comunitats Europees i determinats actes connexos, signat a Amsterdam el 2 d'octubre de 1997.

Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea (2000/C 364/01).

Directiva del Consell 2004/113/CE, de 13 de desembre, per la qual s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés a béns i serveis i el seu subministrament.

Directiva 2006/54/CE del Parlament europeu i del Consell de 5 de juliol de 2006 relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació i ocupació (refosa).



Reglament (CE) Núm. 1922/2006 del Parlament Europeu i del Consell de 20 de desembre de 2006, pel qual es crea un Institut Europeu de la Igualtat de Gènere.

Reglament (CE) Núm. 168/2007 del Consell de 15 de febrer de 2007, pel qual es crea una Agència dels Drets Fonamentals de la Unió Europea. Versió consolidada del Tractat de Funcionament de la Unió Europea (Diari Oficial de la Unió Europea C 83/47).

2. 3 Normativa Estatal

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Llei 30/2003, de 13 d'octubre, sobre mesures per a incorporar la valoració de l'impacte de gènere en les disposicions normatives que elabore el Govern.

Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació.

Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.



2. 4 Normativa autonòmica

Lleis

LLEI 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre Dones i Homes.

LLEI 3/2019, de 18 de febrer, de serveis socials inclusius de la Comunitat Valenciana.

Decrets

DECRET 133/2007, de 27 de juliol, del Consell, sobre condicions i requisits per al visat dels Plans d'Igualtat de les Empreses de la Comunitat Valenciana.

DECRET 181/2017, de 17 de novembre, del Consell, pel qual es desenvolupa l'acció concertada per a la prestació de serveis socials en l'àmbit de la Comunitat Valenciana per entitats d'iniciativa social.

DECRET 42/2019, de 22 de març, del Consell, de regulació de les condicions de treball del personal funcionari de l'Administració de la Generalitat.

DECRET 192/2020, de 27 de novembre, del Consell, de regulació del Consell Valencià dels Dons.

Ordres

ORDRE 18/2010, de 18 d'agost, de la Conselleria de Benestar Social, per la qual es regula l'ús del segell «Fent Empresa. Iguals en Oportunitats».



3. *Objectius*

Generals

- Impulsar valors que fomenten la igualtat efectiva entre dones i homes i que contribuïsqen a la prevenció de la violència.
- Treballar per erradicar la violència de gènere.
- Fomentar la educació en igualtat d'oportunitats.
- Millorar la qualitat de vida de la població i, especialment, la de les dones del municipi.
- Facilitar la incorporació de les dones al mercat laboral.

Específics (per àrees d'actuació)

Centres educatius

- Revisar els estereotips i actituds sexistes de la joventut d'Oliva.
- Treballar conjuntament amb centres educatius, professorat i famílies.
- Recolzar des de l'àmbit municipal les propostes que sorgeixen de les persones implicades.
- Educar en igualtat. La igualtat pot i deu aprendre's, com qualsevol altra competència.

Consistori

- Utilitzar llenguatge inclusiu.
- Promoure la utilització del llenguatge inclusiu.
- Visibilitzar el compromís amb la igualtat entre dones i homes.



Usos del temps

- Donar a conèixer la diferència existent entre dones i homes en l'ús del temps.
- Conscienciar a la població sobre aquest tema.
- Coordinar amb la dimensió de la conciliació i la corresponsabilitat.
- Fomentar l'associacionisme femení i grups de dones.

Masculinitats

- Planificar opcions formatives en aquest sentit per a tots els grups poblacionals.
- Tractar la qüestió holícticament.
- Visibilitzar formes alternatives de comportament.

Violència de gènere

- Promoure el servei d'atenció integral per a víctimes de violència de gènere.
- Donar a conèixer el servei municipal.
- Conscienciar la població contra totes les formes de violència de gènere.
- Promoure festes lliures d'agressions sexistes.
- Formar a personal sanitari del municipi per a donar un bon servei a les dones.



4. *Principis que orienten el PMIO*

COMPROMÍS

Com a manifestació inequívoca de la voluntat per l'efectivitat del dret constitucional d'igualtat entre dones i homes.

IGUALTAT

Integració del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en el total de les accions que es planifiquen.

EQUITAT

Tracte imparcial entre dones i homes, d'acord a les seues necessitats respectives, ja siga amb un tracte equitatiu o amb un diferenciat però que es considera equivalent pel que fa als drets, els beneficis, les obligacions i les possibilitats.

NO DISCRIMINACIÓ

Erradicació de les situacions de desigualtat i/o discriminació encara existents entre dones i homes en l'àmbit local.

TRANSVERSALITAT

Com a principi orientador i transversal que ha d'impregnar totes les accions, en tots els moments, des de la presa de decisions a l'avaluació i valoració del seu impacte en termes de gènere.



RESPONSABILITAT

Complint amb allò preceptuat a la Llei 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes, que insta a les administracions locals a promoure el Principi d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes.

PARTICIPACIÓ

Garantint des de l'administració municipal, la presència i participació de les dones en el disseny, planificació, seguiment i avaluació de les accions previstes en el pla d'igualtat.

DIVERSITAT

Valorant els diferents interessos i necessitats de la població des d'una doble perspectiva: com a element d'inclusió (no exclusió); des del respecte a la diversitat com a element clau per a la igualtat entre les pròpies dones i entre aquestes i homes derivada de factors racials, ètnics, culturals, socials, econòmics, d'orientació sexual o qualsevol un altre.



5. *Metodologia*

Per a la realització de la diagnosi s'ha emprat una combinació de metodologia qualitativa i quantitativa.

La recollida d'informació s'ha realitzat a través de diferents tècniques i s'ha establert un procés participatiu amb el conjunt de la societat del municipi, amb l'objectiu d'identificar les necessitats, expectatives i problemàtiques de cada col·lectiu a les quals caldria donar resposta.

- Anàlisi de dades quantitatives: S'han treballat dades numèriques relatives a la composició dels diferents grups participants, dades procedents de fonts oficials com el INE, etc.
- Anàlisi documental: S'han analitzat articles científics, disposicions normatives rellevants, declaracions institucionals, publicacions elaborades per l'Ajuntament, materials educatius, pàgines web, etc.
- Reunions de grup: S'han organitzat diversos grups de discussió, amb representants d'associacions, col·lectius, entitats educatives, etc.



6. Eixos d'actuació

Eix 1. Compromís amb la Igualtat

Des d'aquest eix, l'Administració local es compromet a impulsar la igualtat mitjançant les polítiques locals. Es tradueix com la plena convicció que açò significa incidir en la millora de la cohesió social, el benestar i la qualitat de vida de la població.

Per tant, el compromís amb la igualtat implica necessàriament reformular algunes iniciatives, així com definir-ne de noves per tal d'avançar cap a una ciutadania més igualitària. Implica la posada en marxa d'accions específiques que permeten millorar la situació de les dones i equilibrar les condicions entre totes les persones, així com també incorporar la perspectiva de gènere a totes les polítiques, en tots els nivells i en totes les etapes.

D'aquesta manera, es pretén acabar amb la falsa neutralitat de les accions polítiques i promoure un impacte equilibrat i just per a homes i dones.

ACCIÓ	ÀREES IMPLICADES	TEMPORALITAT	INDICADORS D'AVUACIÓ
Presentació PMIO	Igualtat	1er semestre 2026	Nombre reunions Materials produïts
Difondre la informació sobre els serveis i recursos destinats a les dones existents al	Igualtat	1er semestre 2026	Materials produïts



municipi.			
Col·laborar amb les associacions de dones que hi ha al municipi que tinguen iniciatives per tal de fomentar la igualtat d'oportunitats	Igualtat	2n semestre 2026	Nombre d'accions

Eix 2. Impuls de les polítiques de gènere

L'àmbit local és el que ha situar-se al capdavant del desenvolupament d'iniciatives i eines d'intervenció en polítiques de gènere, ja que la proximitat a la ciutadania i amb els moviments i associacions de dones permet una comunicació més fluïda. Els protocols i circuits contra la violència masclista o els serveis d'informació i atenció a les dones en són alguns exemples d'aquesta tasca. La voluntat política i el personal tècnic han estat els elements clau.

En aquesta direcció, es van generalitzant els serveis i es va avançant en la consciència de la necessitat de definir unes polítiques per a la igualtat més potents i ambicioses. Per tant, amb el segon eix del present pla es pretén impulsar aquest tipus de polítiques com a continuïtat de la tasca iniciada anteriorment, tant amb polítiques directes com incorporant la transversalitat a totes les accions.



ACCIÓ	ÀREES IMPLICADES	TEMPORALITAT	INDICADORS D'AVUACIÓ
Actualitzacions d'informació disponible a la web del departament.	Igualtat	Permanent	Nombre publicacions Materials produïts
Campanya contra llenguatge sexista al comerç del municipi.	Igualtat Comerç	2on semestre 2027	Materials produïts

Eix 3. Violència de gènere

La violència de gènere persisteix a la nostra cultura a totes les seues formes, malgrat que vulnera els drets humans i que atempta contra la plena ciutadania, l'autonomia, la dignitat i la llibertat de les dones. L'Ajuntament es compromet a desenvolupar un paper actiu en la lluita contra la violència masculista, promovent, en el marc de les seues competències, les mesures adients per a la seva erradicació.



Aquest compromís és coherent, entre altres disposicions, amb el que dicta la Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre Dones i Homes, en quant al treball necessari al respecte de coordinació entre Administracions públiques amb competències a la matèria.

Això significa desenvolupar mesures de prevenció i sensibilització social, de detecció de la problemàtica, i d'atenció i recuperació de les dones que la pateixen, i dels seus fills i filles. Per tant, és necessari abordar la qüestió des de diferents àmbits.

ACCIÓ	ÀREES IMPLICADES	TEMPORALITAT	INDICADORS D'AVUACIÓ
Mantenir l'adhesió a la Xarxa de Municipis contra la VG	Igualtat	Permanent	Nombre d'accions Materials produïts Pertinència a la Xarxa
Promoció dels serveis disponibles al municipi en matèria d'atenció a víctimes de VG	Igualtat Benestar Social	Permanent	Materials produïts



Campanya estable festes lliures d'agressions sexistes	Igualtat	Permanent	Materials generats Nombre Punts segurs
25N als centres educatius	Igualtat	Permanent	Realització de les accions
Campanya conscienciació municipi	Igualtat	Permanent	Realització de les accions
Formació especialitzada per a personal sanitari en l'especialitat de ginecologia i obstètrica	Igualtat i Sanitat	2027-2028	Nombre de personal sanitari participant

Eix 4. Participació sociopolítica de les dones

L'objectiu d'aquest eix és reconèixer la capacitat de les dones per crear complicitats, compartir experiències i teixir xarxes de solidaritat. Per tant, es tracta d'afavorir la



formació i capacitació sociopolítica d'aquelles dones que mostren un compromís ferm amb el present i futur de la igualtat real.

Per això, els plans d'igualtat són l'instrument per orientar i assessorar en la realització de polítiques actives concretes, que ajuden a aconseguir un major protagonisme de les dones en totes les esferes. Per tant, des d'aquestes accions es qüestionen les prioritats de l'acció comunitària, incorporant la perspectiva de gènere.

ACCIÓ	ÀREES IMPLICADES	TEMPORALITAT	INDICADORS D'AVUACIÓ
Fomentar i organitzar mostres culturals elaborades per dones.	Igualtat	Permanent	Nombre d'accions Materials produïts
Actes 8M	Igualtat	Permanent	Nombre d'accions Materials produïts

Eix 5. Repartiment de treballs i usos del temps

Les taxes d'ocupació femenina s'han incrementat als darrers anys. No obstant, les dones encara es veuen afectades per unes condicions laborals més precàries. D'altra banda,



l'escàs reconeixement social del treball de cura i atenció a l'àmbit domèstic, la falta de corresponsabilitat entre homes i dones, les dificultats de conciliació, no fan sinó augmentar les desigualtats. És a dir, el paper que les dones ocupen en la vida social posa en evidència les estructures socials mateixes

Temps i treball són, doncs, dos elements que interactuen i s'han de considerar a les polítiques públiques, de manera que les diferents responsabilitats de la vida s'integren a un nou model organitzatiu.

Aquestes mesures es dirigeixen cap a la promoció de la participació equilibrada de dones i homes en la vida laboral, familiar, personal i social en igualtat de condicions.

ACCIÓ	ÀREES IMPLICADES	TEMPORALITAT	INDICADORS D'AVUACIÓ
Realitzar campanyes que difonguen mesures per conciliar la vida laboral, familiar i personal	Igualtat Benestar Social	Permanent	Nombre d'accions Materials produïts
Dissenyar campanya específica sobre conciliació per a empreses locals	Igualtat Comerç	2028	Nombre d'accions Materials produïts



Eix 6. Coeducació, formació i producció cultural de les dones

Per tal de pal·liar les desigualtats cal treballar conjuntament des de la coeducació, ja que d'aquesta manera garantirem el lliure desenvolupament de la persona independentment de quin sigui el seu sexe.

Altre punt al que també s'ha d'avançar és amb la utilització d'un llenguatge no discriminatori, que represente a tota la ciutadania.

ACCIÓ	ÀREES IMPLICADES	TEMPORALITAT	INDICADORS D'AVALUACIÓ
Realització d'accions d'educació afectivo-sexual dirigides a joves adolescents.	Igualtat Benestar Social	Permanent	Nombre Tallers Nombre alumnat participant
Treball conjunt amb les escoles i/o instituts perquè incorporen un model coeducatiu fent que la coeducació estiga al dia dels centres escolars.	Igualtat Educació	Permanent	Nombre reunions Acords aconseguits Implantació accions
Divulgació materials	Igualtat	Permanent	Nombre materials



referents a la coeducació per al professorat i famílies	Educació		distribuïts
Accions per fomentar la participació social a les escoles infantils	Igualtat Educació	Permanent	Nombre accions Nombre participants
Campanya sensibilització XXSS i mupis	Igualtat Benestar Social	Anual	Nombre publicacions Nombre suports Nombre reaccions en XXSS
Tallers rols i estereotips de gènere/masculinitat	Igualtat Benestar Social	Anual	Nombre accions Nombre participants
Actuacions lúdiques	Igualtat Benestar Social	Anual	Nombre accions Nombre participants



Eix 7. Perspectiva de gènere en el disseny de la ciutat i el territori

El disseny dels espais públics tenen un important biaix de gènere, impeding l'ús dels mateixos de manera igualitària. Llavors, aquesta qüestió passa a ser part de l'agenda del pla d'igualtat.

La planificació urbana amb perspectiva de gènere busca assolir una visió de la ciutat que integre els col·lectius vulnerables. És a dir, una ciutat en consonància amb els valors democràtics, la igualtat, la solidaritat i la diversitat.

ACCIÓ	ÀREES IMPLICADES	TEMPORALITAT	INDICADORS D'AVUACIÓ
Proposta nom de dones al nomenclàtor	Igualtat Urbanisme	2029	Nombre propostes

Eix 8. Ocupació i formació

Formació per a millorar l'ocupació d'aquelles dones que no tenen experiència laboral degut a ser víctimes de violència masclista o dedicar-se a les cures.

Quan parlem d'independència econòmica son les dones les que mes pateixen aquesta situació.

Una de les principals causes per les quals no facen el pas avant per denunciar o fugir del seu entorn, degut a la dependència econòmica que les lliga amb el seu agressor, és per això la vital importància en dotar-les d'eines per a poder fer front a aquesta situació i poder trobar una feina que els pugui permetre fer una vida independent.



La integració social i laboral de les dones que pateixen violència de gènere, és la millor forma per a garantir la seua independència econòmica.

ACCIÓ	ÀREES IMPLICADES	TEMPORALITAT	INDICADORS D'AVUACIÓ
Formació per a dones amb dificultats d'ocupació.	Igualtat ADL	2028-2029	Nombre de dones participants. Nombre de materials distribuïts



7. *Glossari*

Coeducació

Aquesta pràctica cerca superar les divisions tradicionals de gènere en l'educació i brindar a tots els estudiants igualtat d'oportunitats i accés a la mateixa qualitat d'educació. En lloc de segregació per gènere, la coeducació promou la interacció i l'aprenentatge conjunt de des d'una perspectiva d'igualtat.

La coeducació es defineix com un model educatiu en el qual es fomenta la participació activa i equitativa d'estudiants de tots dos sexes en tots els aspectes de la vida escolar. Això implica no sols l'ensenyament de continguts acadèmics, sinó també la promoció de valors d'igualtat, respecte i cooperació entre gèneres. La coeducació se centra en eliminar els estereotips de gènere i permetre que els estudiants desenvolupen el seu potencial sense limitacions basades en el seu sexe.

Conciliació/corresponsabilitat

La conciliació es refereix a l'intent per desenvolupar la vida laboral sense que aquesta entre en conflicte amb el desenvolupament de la vida personal i familiar, dos àmbits que, en aquesta societat, tenen valors i lògiques de funcionament contraposades. Històricament, hi ha hagut un gran desequilibri entre homes i dones en relació amb això, ja que són aquestes últimes sobre les qui han recaigut les responsabilitats familiars en major mesura.



Això fa que, per exemple, siguin les dones les que majoritàriament demanen reduccions de jornada, permisos per cuidar una persona i excedències, o tinguin menys possibilitats de ser contractades si són -o volen ser- mares, la qual cosa agreuja la bretxa salarial de gènere i relega les dones a les posicions més baixes en el mercat laboral. Per aquest motiu, s'apel·la a la corresponsabilitat: és a dir, a l'assumpció equitativa de les tasques de cures entre homes i dones.

Divisió sexual del treball: treball productiu/treball reproductiu

Amb la creació del patriarcat també va sorgir la divisió sexual del treball. Els homes havien d'encarregar-se del treball productiu (és a dir, del treball enfocat a generar béns i serveis, que té lloc a l'esfera pública i que és reconegut social i econòmicament), mentre que les dones havien de fer-ho del treball reproductiu (és a dir, del treball de cures i de sosteniment de la vida, que té lloc a l'esfera privada i que sempre ha estat desvalorat).

Aquesta divisió del treball és universal, però cada societat l'ha adaptat de diverses maneres. Cal tenir en compte, a més, que en realitat les dones sempre han treballat tant en l'àmbit reproductiu com en el productiu, encara que de manera precaritzada i invisibilitzada. Avui dia, amb la incorporació "oficial" i progressiva de moltes dones a l'àmbit productiu en països del Nord global, el treball reproductiu ha passat a desenvolupar-se per part de dones migrades, racialitzades i empobrides, desencadenant el que s'anomenen 'cadenes globals de cures'.

Llenguatge inclusiu

El llenguatge inclusiu és un mode de comunicació que defensa la igualtat i té com a objectiu evitar la discriminació. Mitjançant el seu ús, es pretén garantir que no s'exclou a persones de diferents identitats de gènere, raça, ètnia, discapacitat o altres característiques.



En molts idiomes el llenguatge inclusiu ha sorgit com a resposta a la necessitat de superar el biaix de gènere present en moltes expressions i termes tradicionals.

Sistema sexe-gènere

Segons aquest enfocament, el sexe es refereix a les característiques biològiques (fisiològiques, anatòmiques, hormonals, etc.) de les persones, mentre que el gènere indica les atribucions o expectatives socials, culturals i històriques que s'associen a cada sexe.

El gènere és un sistema de rols, creences, actituds, expectatives socials, estatus i patrons de comportament que crea cada societat en cada moment històric determinat i que no només precisa com són els homes o les dones, sinó que condiciona les seues maneres de fer, pensar i sentir.

Urbanisme amb perspectiva de gènere

És una teoria i un moviment social sobre l'impacte de l'ambient construït sobre les dones. La teoria té com a objectiu comprendre què significa ser dona en un espai urbà i quines lluites i oportunitats troben les dones en aquests entorns.



8. *Indicadors d'avaluació*

- Nombre tallers que s'han realitzat.
- Nombre alumnat participant en els tallers o activitats lúdiques que es realitzen.
- Nombre publicacions realitzades a les xarxes socials municipals.
- Nombre reaccions en XXSS 'd'aquelles publicacions que s'han fet.
- Nombre materials distribuïts en cada activitat o taller que es duga a terme.
- Nombre reunions realitzades amb els departaments implicats.