

# V PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

ALCALÁ DE HENARES. 2012/2015

*V Plan DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.*

ALCALÁ DE HENARES 2012-2015

*Dirección:* Concejalía de Igualdad

*Diseño y maquetación:* Servicio de Publicaciones.

Ayuntamiento de Alcalá de Henares

Dep. Legal: M-41130-2012

## ÍNDICE

### **PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL, 5**

#### **I. EJES ESTRATÉGICOS, 9**

1. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO, 11
2. ACCIONES POSITIVAS, 12
3. PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN, 14

#### **II. MARCO DE DIAGNÓSTICO, 17**

1. SOCIODEMOGRAFÍA DEL MUNICIPIO, 19
2. PROPUESTAS DE TRABAJO, 27

#### **III. METODOLOGÍA, 33**

1. LA COMISIÓN POLÍTICA Y LA UNIDAD DE GÉNERO, 35
2. OBSERVATORIO LOCAL DE IGUALDAD, 36
3. PROGRAMAS OPERATIVOS, 36

#### **V. ÁREAS DE ACTUACIÓN, 39**

1. MAINSTREAMING EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL, 43
2. CORRESPONSABILIDAD SOCIAL, 49
3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL, 57
4. ATENCIÓN A LA DISCRIMINACIÓN, 63
5. ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO, 69

#### **VI. ANEXO, 75**



**E**l Ayuntamiento de Alcalá de Henares lleva trabajando más de veinte años para avanzar hacia la consecución real de la igualdad entre las mujeres y los hombres.

Durante los primeros años los esfuerzos se dirigieron a eliminar las discriminaciones que sufrían las mujeres en los distintos ámbitos de la vida: educación, empleo, participación social, salud, etc.. Aunque los avances eran espectaculares, éramos conscientes de que con medidas aisladas no alcanzaríamos la igualdad real.

A partir de los logros de los últimos años y en el actual escenario, se hace patente la necesidad de un trabajo global desde todas las instancias, públicas y privadas, y a todos los niveles. En este sentido, es competencia de la administración que cada actuación contemple los diferentes puntos de partida de hombres y mujeres, para poder avanzar hacia una ciudad donde ser mujer o hombre no determine las posibilidades de desarrollo.

La igualdad ha pasado de ser una cuestión de mujeres a ser un problema social. La incorporación masiva de las mujeres al trabajo productivo hace que sea necesario repensar el trabajo reproductivo, cuyo valor es incalculable para el desarrollo social.

Se hace imprescindible la implicación masculina, pero también es decisiva la implicación de los poderes públicos y del empresariado si queremos conseguir una organización social más acorde con el nuevo reparto de tareas y con las necesidades que suscita.

Además, los avances que las mujeres han experimentado en educación y formación suponen que una ciudad actual no pueda prescindir del potencial, el talento y la capacidad de la mitad de su población, sobre todo en la actual coyuntura económica.



Todas estas cuestiones han guiado la elaboración del *V Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Alcalá de Henares*. Un Plan por y para la ciudadanía que requiere la participación activa de asociaciones, entidades locales, agentes económicos y representantes políticos y, en definitiva, la participación de todas aquellas personas que viven y hacen de Alcalá de Henares nuestra ciudad.

El reto es grande, pero estoy seguro de que uniendo esfuerzos, a través de la racionalidad, la calidad, la eficacia y la eficiencia, conseguiremos una ciudad más justa, una ciudad en la que las personas puedan decidir libremente qué hacer, ser o tener independientemente del sexo con el que hayan nacido. En definitiva una “ciudad de igualdad” de oportunidades para las mujeres y para los hombres.

Javier Bello Nieto  
Alcalde de Alcalá de Henares



**P**resentamos el *V Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Alcalá de Henares*.

El trabajo por la igualdad entre mujeres y hombres ha sido el eje central de mi vida profesional, primero a nivel técnico y posteriormente a nivel político. Durante estos años, he visto cómo las mujeres de nuestra ciudad iban descubriendo horizontes distintos, cómo se descubrían a sí mismas y sus capacidades, y de ese descubrimiento nacía, también, el reconocimiento de sus logros y de la importancia de su papel en la vida.

Ha sido un cambio espectacular, pero ahora nos encontramos en un momento en que parece que todos estos avances no son suficientes, aparecen nuevos problemas: la doble jornada laboral y doméstica, el estrés de no llegar a todo, la falta de tiempo para nosotras mismas...

Las mujeres nos hemos implicado en el trabajo productivo pero los hombres no se han incorporado en la misma medida al trabajo doméstico y al cuidado de las personas dependientes. Por otro lado, las entidades públicas y privadas no han cambiado lo suficiente como para hacer más fácil la conciliación de lo productivo (el empleo) y lo reproductivo (el trabajo dentro del hogar). Este es el siguiente paso: la corresponsabilidad de mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, para lo cual es imprescindible la implicación de los poderes públicos, los agentes económico-sociales y el empresariado. Además, requiere que cada persona, a nivel individual, asuma su responsabilidad en este reto.

Por tanto, tenemos que seguir avanzando hasta conseguir este nuevo modelo social y atendiendo específicamente a los colectivos más vulnerables. En este sentido, es necesario continuar trabajando para erradicar la violencia de género que no puede permitirse una sociedad moderna y hay que seguir poniendo todo nuestro empeño para acabar con ella.



Es mucho el camino recorrido pero, ahora más que nunca, hay que apostar porque la igualdad de oportunidades sea una realidad y no caigamos en el espejismo de la igualdad formal. Podemos y debemos estar en el mismo barco, porque la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un bien social que nos beneficia a todas y a todos.

Por eso, os animo a participar activamente en el desarrollo de este Plan, para que entre todas y todos logremos que el día de mañana Alcalá de Henares sea un modelo de ciudad corresponsable. No hay otra forma de lograrlo que intentándolo, continuemos haciendo camino con el desarrollo del *V Plan*.

Amparo Moriche Hermoso  
Concejala de Igualdad







# I. EJES ESTRATÉGICOS



**E**l *V Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Alcalá de Henares (V Plan)* se articula en torno a tres líneas o ejes estratégicos. Estos tres ejes son las líneas base para avanzar en la consecución efectiva de la igualdad de oportunidades en el municipio de Alcalá de Henares.

Al ser estrategias estructuran el *V Plan* pero no son objetivos en sí mismos sino que han de entenderse como marcos teóricos y conceptuales que delimitan los objetivos y aseguran que las propuestas, para alcanzar los objetivos del Plan, avanzan hacia la consecución real y efectiva de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el entorno local.

### **TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO**

La transversalidad de género se define como un enfoque metodológico que incorpora el diagnóstico, implementación y evaluación de cualquier actuación desde la perspectiva de género teniendo en cuenta las diferencias de partida y las distintas necesidades de mujeres y hombres, así como el impacto que el desarrollo de una acción puede tener, en beneficio o en detrimento, de la promoción de la igualdad efectiva. Es una herramienta para atender a la falta de igualdad y deprimir la discriminación por razón de género.

La perspectiva de género o *mainstreaming* es el instrumento base para incorporar este enfoque metodológico. La incorporación de dicha perspectiva requiere de un esfuerzo individual, colectivo, institucional y organizativo y surge no sólo de la búsqueda de una justicia social, de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sino de la necesidad de una reestructuración social suscitada por los cambios en la funcionalidad de mujeres y hombres. En los distintos planos (individual, colectivo, institucional, organizativo) arrastramos la herencia de un sistema social basado en una estructura dicotómica de hombre y mujer que se deja sentir a todos los niveles: político, social, económico, familiar, personal, educativo, etc. Sin embargo, en las sociedades occidentales los cambios acaecidos ponen de manifiesto un descuadre entre la estructura heredada y la estructura social que realmente se está construyendo.

Conscientes de estos cambios, las administraciones públicas incluyen en sus agendas políticas *la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres* como un tema prioritario e incorporan la transversalidad de género como eje estratégico en el diseño de las políticas públicas, con el fin de eliminar, a medio y largo plazo, no solo las desigualdades entre mujeres y hombres, sino también la razón de esas desigualdades. En esta línea está, desde hace muchos años el Ayuntamiento de Alcalá de Henares, y, por este motivo, recoge la transver-

salidad de género como uno de los tres pilares estratégicos del *V Plan*, para continuar incorporando paulatina y eficazmente la transversalidad de género en la gestión local, a través del mainstreaming o enfoque integrado de género. Se quiere así concienciar a ciudadanía, profesionales, instituciones y organizaciones de la necesidad social de la perspectiva de género para lograr una nueva y eficiente sinergia social y, por tanto, de su idoneidad para el desarrollo local sostenible.

La legislación española siguiendo las directrices internacionales y los compromisos europeos ha ido realizando un desarrollo normativo para la incorporación efectiva de la perspectiva de género en las políticas públicas y en la administración. La referencia fundamental es la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH)*, que eleva el principio de transversalidad a pauta general de actuación de los Poderes Públicos, definiendo los instrumentos para su integración en la elaboración, ejecución y aplicación de las normas y que, en su art. 15, señala: “El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en las definiciones de las políticas públicas y en el desarrollo del conjunto de sus actividades” y en su art. 21.2

señala además que: “Las Entidades Locales integrarán el principio de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones públicas”.

Consciente de ello, Alcalá de Henares renueva con el *V Plan* el compromiso, adquirido hace varios años, de incorporar la estrategia de la transversalidad al conjunto de las políticas y acciones que se llevan a cabo en el municipio, para lo que es necesaria la implicación y la voluntad del mayor número de personas, organismos e instituciones. El desarrollo de la estrategia de transversalidad de género no es un fin en sí mismo, si no que se trata de una metodología de trabajo para construir una ciudad corresponsable y un escenario de igualdad de oportunidades frente a la discriminación por razón de género.

## **2. ACCIONES POSITIVAS**

Aunque el principio de igualdad de trato debe informar de manera transversal la actuación de todos los poderes públicos, aún siguen siendo necesarias políticas específicas para alcanzar la igualdad real que actúen allá dónde se produzcan situaciones de discriminación por razón de sexo.

La igualdad formal, la que establecen las leyes, no se ha traducido en una igualdad real y efectiva. Esto explica que, a pesar de que por ley esté prohibida toda discriminación, persistan situaciones discriminatorias tales como la brecha salarial, la dificultad de acceso a puestos de responsabilidad, la violencia de género... Es decir, no es suficiente con tratar de la misma forma a los hombres y a las mujeres para llegar a la igualdad real, ya que socialmente ocupan posiciones de partida diferentes y desiguales, por lo que es necesario aplicar medidas que iguallen estas posiciones de partida.

La LOIEMH distingue y define, en el art. 6, dos tipos de discriminación:

“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.”

“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 pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.”

Para hacer frente a la discriminación, la LOIEMH legitima la acción positiva en el art. 11.1: “Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.”

La acción positiva es en sí misma una estrategia imprescindible para el desarrollo de la igualdad efectiva, un apoyo necesario para pasar de la igualdad formal a la real. Además es temporal, el fin último que persigue es que no sea necesaria su aplicación porque eso denotaría que la sociedad ha logrado equiparar las oportunidades entre mujeres y hombres y que tanto unas como otros pueden ejercer su derecho individual a desarrollarse libremente, sin que sus elecciones personales estén condicionadas por razón de género.

Por tanto, para hacer frente a las desigualdades existentes entre mujeres y hombres no es suficiente aplicar únicamente el principio de igualdad formal sino que hay que dar un paso más: “establecer un trato más favorable para algunos colectivos con el fin de lograr la igualdad real y/o efectiva”, es decir aplicar acciones positivas.

En el caso de la discriminación por género, la acción positiva tiene un valor compensatorio de los efectos producidos por las injusticias y desigualdades que han sufrido históricamente las mujeres, y contribuye a propiciar su participación en ámbitos de los que hasta ahora ha sido excluida.

En definitiva y haciendo eco de las estrategias y la legislación vigente (internacional, europea, nacional y autonómica), la segunda línea estratégica del *V Plan* pone el acento en establecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la estrategia de la acción positiva, con objeto de contrarrestar o corregir las discriminaciones resultantes de la pervivencia de estructuras sociales y prácticas del modelo tradicional, y que en mayor grado tienden a deprimir las oportunidades de las mujeres.

### **3. PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN**

La prevención y sensibilización son las dos caras de esta última estrategia cuyo cometido es atender a la deconstrucción simbólica y cultural del patriarcado. El patriarcado es el sistema en el que históricamente se ha asentado la división sexual de la sociedad y que ha suscitado la discriminación por razón de género.

Es una organización social en la que históricamente el espacio público se reserva a los hombres y el privado a las mujeres, sin permitir el intercambio de estos espacios. Así mismo, en el patriarcado el ejercicio del poder se asienta en la esfera pública por lo que adjudica la “toma de decisiones” a los hombres, y relega a las mujeres a una dependencia hacia estos que se sostiene en un modelo de dominación-sumisión: las mujeres son por referencia a los hombres y se someten a ellos a fin de sobrevivir. Desde la revolución industrial y la incorporación paulatina de la mujer al mercado laboral, la lógica de esta división sexual empieza a perder peso y, paulatinamente y a través de la vindicación feminista, se abre paso la igualdad formal que genera un cambio social en las esferas reproductivas: las mujeres se moverán efectivamente no sólo en el escenario privado sino en el público, mientras que el acceso de los hombres al ámbito privado no se dejará notar hasta mucho después y todavía hoy de manera muy tenue.

Esta igualdad formal, ha permitido el derecho de las mujeres a participar en la esfera pública pero no se ha producido un cambio efectivo de los hombres hacia la esfera privada. La pervivencia de un imaginario patriarcal se resiste a la deconstrucción de esta estructura social y de la funcionalidad adscrita al sexo, e intenta hacer pervivir valores, apetencias, aptitudes, actitudes, etc. diferenciados por razón de género. Estas resistencias siguen siendo transmitidas a través de una socialización diferencial, que transmite unas creencias, unos valores, unos principios y unos comportamientos diferenciados según el sexo con el que se nace.

Sin embargo, ha habido avances importantes y ahora las nuevas generaciones están siendo socializadas en la igualdad formal donde ser mujer y hombre no implica diferencias de oportunidades. Asistimos a un cambio paulatino en el universo simbólico y a la adquisición de otro imaginario cultural compartido distinto al patriarcal. No obstante, este cambio es lento y convive con la pervivencia y resistencia de los modelos tradicionales de género (que frenan el libre movimiento social de las personas y la elección de oportunidades sin condicionantes de género). Por tanto, es necesario potenciar la socialización en igualdad que se ajusta a la actual realidad social y aportar esfuerzos en detrimento de la socialización diferencial.

Para impulsar este cambio y aminorar el peso del patriarcado es necesario que la familia, las instituciones educativas, el lenguaje, las manifestaciones culturales, los medios de comunicación, etc., como agentes de socialización que son, participen activamente en la deconstrucción del sistema social de la división sexual.

La existencia de desigualdades entre las mujeres y los hombres, y la transmisión de estereotipos y roles de género por parte de los diferentes agentes de socialización, explican la necesidad de una acción preventiva y sensibilizadora que muestre a la sociedad las ventajas de la igualdad.

Se trata de dar un paso más en la prevención y en la sensibilización para incidir en la deconstrucción de la socialización diferencial a través de la participación activa de todos los agentes socializadores y desvinculando no sólo a las mujeres de los mandatos de género sino también a los hombres. Ejemplos de esta deconstrucción serían que: las mujeres elijan libremente sus tiempos y sus oportunidades, los hombres comprendan que el espacio productivo y reproductivo se han fusionado y que es necesario su compromiso activo en ambas esferas, las mujeres no sigan sumando roles (productivos y reproductivos) y puedan compartir, delegar, desechar tareas libremente sin presión por razón de género, la esfera productiva

asuma ritmos productivos adecuados a la realidad de las personas trabajadoras y consciente de la inoperatividad de los modelos tradicionales, la ciudad sea permeable a los nuevos tiempos de las personas, etc.

De todo lo expuesto cabe concluir, que el Ayuntamiento de Alcalá de Henares hace suya esta estrategia como eje estructural para el desarrollo del *V Plan*, con el fin último de prevenir y sensibilizar a todos los agentes sociales y a toda la ciudadanía en la necesidad de la deconstrucción del modelo social patriarcal y en la idoneidad de la construcción de un modelo de igualdad de oportunidades para el desarrollo sostenible.





## II. MARCO DE DIAGNÓSTICO



El diseño del *V Plan* ha estado precedido de un diagnóstico previo para determinar las necesidades locales en materia de igualdad de oportunidades por razón de género.

Se recogen las conclusiones descriptivas en términos sociodemográficos, que servirán para implementar las actuaciones del *V Plan* según la realidad macro (del municipio) y micro (de los distritos y los barrios). Asimismo, se muestran los principales resultados del análisis cualitativo, que se realizó a través de técnicas cualitativas (entrevistas en profundidad y grupos de discusión), y que contextualizan la estructura del *V Plan*.

## 1. SOCIODEMOGRAFÍA DEL MUNICIPIO

La gran cantidad de población del municipio indica que, pese a que es necesario marcar estrategias y objetivos únicos en el *V Plan*, es necesario diseñar las acciones ajustadas a las realidades particulares de los barrios, tal y como indica el análisis pormenorizado de los *Distritos*.

Alcalá de Henares tiene una población, a uno de enero de dos mil doce, de doscientos seis mil, cuatrocientos cuarenta y dos habitantes, repartida casi por igual entre mujeres y hombres (49,9% y 50,1%, respec-

tivamente). La población española representa el 78,5% y la población extranjera el 21,5% de la población, con una alta representación de población rumana que supone el 10,48% de la población total.

La población de origen español del municipio es una población con una estructura *piramidal* en proceso de envejecimiento: disminución de la población infantil e incremento de la población envejecida y predominio de numerosos contingentes en las edades intermedias; podemos decir que la estructura presenta una forma de ánfora más que de pirámide. Este tipo de estructura de población origina -junto a otros factores- cambios en las pautas sociales por razón de género, puesto que el cambio demográfico no se produce aleatoriamente sino que tiende a generarse de manera desigual entre hombres y mujeres, estas sobreviven más. Este *tipo demográfico*, propio de sociedades desarrolladas, parece describir el modelo de gran ciudad en el que se abandona la dedicación exclusiva al trabajo reproductivo, y en la que mujeres y hombres se dedican en mayor grado al trabajo productivo o intentan conciliar las esferas re-productivas. Este proceso explica, en parte, el gran descenso de la población infantil, que unido a la alta esperanza de vida, tiende al envejecimiento de la población.

Una primera conclusión es la necesidad de incidir en las políticas de corresponsabilidad para concienciar a la sociedad en general y facilitar herramientas e instrumentos que mejoren la conciliación de las mujeres, hombres y familias a fin de frenar el envejecimiento de la sociedad complutense. Se trata de trabajar desde la sensibilización (corresponsabilidad), la transversalidad (perspectiva de género en el desarrollo de las políticas locales) y las acciones positivas para incidir en la realidad inmediata, y en las actuales barreras intrínsecas y extrínsecas que impiden la conciliación efectiva y la igualdad de oportunidades.

Por otro lado, en Alcalá de Henares hay una alta presencia de población de origen extranjero en las edades centrales de la vida que define a ésta como una población activa, con apenas contingentes en las edades más avanzadas y en las intermedias de la infancia. Confirma que es una inmigración económica que se desplaza en busca de un trabajo para mejorar su situación económica.

La distribución por sexos de la población de origen extranjero es parecida a la del conjunto de la población aunque se mantiene una mayor presencia de población masculina frente a población femenina. Si bien las diferencias son mínimas, podría interpretarse que hay un relativamente significativo contingente de hombres que

llegan solos y posteriormente reagrupan a sus mujeres y, en la medida de lo posible, a sus familias. Aunque también hay un contingente representativo de mujeres que inician ellas solas el camino de la emigración económica<sup>1</sup>.

Es de señalar que la actual situación de crisis económica no parece haber afectado al contingente de población de origen extranjero e incrementar el retorno voluntario, por lo que cabe concluir que existe una diversidad cultural asentada en el municipio. La actual crisis económica puede que haya frenado la natalidad en estos grupos pero es previsible un incremento y, con ello, modelos de familia diversos marcados por la identidad cultural de las mujeres y hombres de origen extranjero, que habrá que tener en cuenta a la hora de diseñar acciones de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Es necesario, por tanto, profundizar en los modelos de género que pueden suscitarse a raíz de la interrelación cultural: del país de origen, de la cultura familiar, de la cultura del país y de la ciudad de acogida, para abordar cada una de las temáticas que bloquean los modelos de igualdad y la construcción de la identidad personal no condicionada por el sexo.

---

1 El modelo migratorio tradicional (especialmente hombres solos) ha cambiado hacia un mayor diversificación de género, edad y ámbito geográfico

En definitiva cabe concluir que:

- Dado el tamaño del municipio, la distribución diferencial de los barrios, la multiplicidad de modelos familiares y la diversidad cultural, es recomendable generar un sistema de observación (indicadores, estructura de análisis y evaluación) para medir la discriminación por razón de género en la población adulta, joven e infantil, a fin de diseñar acciones de transversalidad, positivas, sensibilización y prevención ajustadas a la idiosincrasia del municipio.
- Es necesario realizar políticas de corresponsabilidad para que desde la sensibilización y prevención se logre desarrollar modelos de igualdad que contrarresten las discriminaciones por razón de género. Esto debe hacerse desde el Distrito de residencia y el barrio de referencia.
- Es necesario profundizar en la identidad y los mandatos de género, para conocer y diferenciar las distintas pautas de dominación-sumisión y diseñar acciones ajustadas a la realidad de la población.

- También es importante diseñar acciones que atiendan a la situación en la que viven las nuevas generaciones. La coeducación en este sentido deberá mostrar caminos hacia la igualdad ajustados a la realidad inmediata que viven en el hogar. Es decir, atención a la diversidad personal, familiar y cultural en las acciones dirigidas a la juventud y a la infancia.
- Deberán ser de especial interés los nuevos modelos familiares: unidades monomarentales y monoparentales, el modelo de familia extensa y la convivencia interfamiliar, ...

#### • **DISTRITO I**

El *Distrito I* representa al 16,9% del total de la ciudad, repartido casi por igual entre mujeres y hombres: el 73,2% es población española y el 26,8% es de origen extranjero (incluida población rumana); la población rumana representa el 12,5% del total. Es una zona con poca densidad de población y habitacional, con una parte de edificaciones de una o dos alturas y otra zona con mayor densidad con edificios de más de 4 alturas. Es una zona bien comunicada tanto respecto a las líneas urbanas como interurbanas como a la estación

de cercanías. También con fácil acceso por carretera y situada en el centro de la ciudad. Se caracteriza por pequeño comercio y supermercados lo que condiciona los tiempos de compras.

La estructura de población muestra un envejecimiento que puede ser contrarrestado parcialmente por el asentamiento de población de origen extranjero. La población española de esta zona es una población envejecida con un comportamiento similar pero bastante más acentuado, al del conjunto de la ciudad.

La estructura por edad y sexo de la población extranjera del *Distrito I* no muestra diferencias apreciables con la estructura de población extranjera total de Alcalá de Henares: contingentes abultados en las edades productivas más jóvenes (24-39 años), escasos contingentes en las edades superiores y un grupo de edad 0-4 años con mayor volumen que los siguientes grupos, aunque sin llegar a ser tan numeroso como para hacer de esta estructura una forma piramidal clásica.

Representa al casco histórico y zonas céntricas con un vecindario que lleva residiendo en la zona muchos años, en gran parte de los casos. Si bien es cierto, que en la última década la rehabilitación de las viviendas de esta zona ha propiciado nuevos asentamientos, se trata de un vecindario de edad avanzada que adquiere una vivienda en propiedad y/o un tipo de población jo-

ven que vive sola, en pareja o comparte vivienda, viven en régimen de alquiler y no suele tener cargas familiares, y de familias de origen extranjero.

El ligero rejuvenecimiento se debe principalmente al asentamiento de familias inmigrantes y, además, se observa un asentamiento más consolidado de población rumana por la representación de población de edades más avanzadas. Se estima un crecimiento vegetativo positivo en el distrito: los nuevos asentamientos de población inmigrante en las edades centrales de la vida hace prever un incremento de la natalidad. Así lo apuntan los datos sobre población en las edades mínimas (0 a 4 años).

Pese al envejecimiento de esta zona, al ser centro histórico es un distrito que aglutina parte importante de la actividad de ocio de la ciudad principalmente de las familias y de las personas mayores, centralizando parte de las actividades que gestiona y organiza el Ayuntamiento. También tiene importancia el ocio nocturno de la juventud y medianas edades por su oferta de restauración.

## • **DISTRITO II**

El *Distrito II* recoge al 29,0% de la población de la ciudad, repartida casi por igual entre mujeres y hom-

bres. Es una zona con alta densidad ocupacional y habitacional puesto que 3 de cada 10 personas que residen en el municipio viven en este Distrito, y más cuando las viviendas se concentran en la mitad del territorio siendo la otra mitad zona industrial.

Dentro del territorio que gestiona el *Distrito II* se encuentran tres zonas sociológicamente bien diferenciadas:

- Por un lado, existe el *barrio de Reyes Católicos*, un barrio formado en las décadas de los 60, 70 y 80 con población de emigrantes principalmente de Andalucía y Extremadura que llegaron para trabajar en el sector industrial de Alcalá de Henares en pleno auge en ese momento. Se constituye así una *nueva ciudad* que aglutina a gran parte de la población recién llegada. Se construyen edificios de pocas alturas y grandes torres de muchas alturas incrementando la densidad del barrio. Actualmente la población española ha envejecido y han llegado remesas de población de origen extranjero en las edades centrales.
- Las viviendas del *Polígono Puerta Madrid*. Es una zona con un alto asentamiento gitano en viviendas que, en su momento, se construyeron en régimen

de protección oficial. Este núcleo gitano lleva desde los inicios del barrio y es -hasta cierto punto- un enclave caracterizado por esta etnia cultural, aunque con el paso del tiempo esta caracterización se está diluyendo. Es una zona con una densidad media, ya que las viviendas no son altas pero si ocupan una gran superficie lo que incrementa la densidad. Son viviendas con zonas comunes hacia dentro lo que beneficia a una convivencia en gueto y con baja integración.

- Por otro lado, existe el barrio de *Nueva Rinconada*, una nueva zona residencial, con viviendas unifamiliares que distan mucho de la construcción y de la idea de barrio anteriormente expuesta. Es un concepto de vida distinto, con baja densidad y que contrasta con la otra parte del distrito. En esta zona desciende notablemente la presencia de población de origen extranjero y está formada por población española de mediana edad (35 a 50 años) con menores a cargo.

En este distrito en su conjunto vive un alto porcentaje de población de origen extranjero, tanto rumana como de otras nacionalidades. De hecho, 3 de cada 10 habitantes de origen rumano residen en esta zona y, 3 de cada 10 personas de origen extranjero residen

también aquí, principalmente en el barrio de *Reyes Católicos*.

Por tanto, el *Distrito II* es una zona con una alta densidad y una gran diversidad cultural. Esto indica que es necesario trabajar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres teniendo en cuenta la intersección de factores de discriminación a los que se enfrentan las mujeres de origen extranjero, a los problemas de integración y a los choques culturales (desconocimiento de la otredad).

Dada la alta presencia de población de inmigración económica es necesario incidir en las políticas de conciliación y corresponsabilidad, no sólo ajustando los servicios y recursos sino mediante estrategias de conciliación y gestión del tiempo.

### • DISTRITO III

El *Distrito III* es el distrito con menos población dentro del conjunto de la ciudad. Representa el 14,2% de la población total: 77,1% de población española y 22,9% de origen extranjero. Dentro de ésta el 12,8% es de origen rumano.

Está compuesto ecológicamente por tres zonas muy distintas tanto social como cronológicamente:

- Zona Urbana 1: compuesta por barrios que son la parte mas antigua de la zona: *El Chorrillo*, *el Campo del Ángel*, *Barrio de los Toreros*, etc.
- Zona Urbana 2: compuesta por barrios residenciales de reciente construcción. Es la zona llamada de *La Garena*
- Zona industrial: sin viviendas.

Un análisis separado de las zonas urbanas muestra grandes diferencias entre los barrios de la zona antigua (zona urbana 1) y los nuevos barrios (zona urbana 2), tal y como sucedía en el *Distrito II*. Aunque en conjunto este distrito tiene una estructura parecida a la del conjunto de la ciudad, las zonas entre sí presentan grandes diferencias: población madura-envejecida en lo que llamamos *zona urbana 1* y matrimonios jóvenes con menores a cargo en la *zona urbana 2*. Por tanto, al diseñar acciones para este Distrito es necesario tener en cuenta estas diferencias y planificarlas por separado, según la idiosincrasia de cada una de las zonas urbanas detalladas<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Salvo en la zona industrial, de bajísimo nivel habitacional



Proporcionalmente, la *zona urbana 1* tiene mucha densidad, con una alta concentración de población. Por un lado, una población española tendente al envejecimiento y, por otro lado, una población, de origen extranjero y, en concreto, de población rumana; destaca la alta representación de los hombres de origen rumano con edades comprendidas entre los 30 y los 39 años. La población infantil de origen extranjero es similar a la del resto de la población.

La *zona urbana 2* representa otro modelo de vida. Es una zona residencial con amplias zonas ajardinadas y zonas comunes destinadas al ocio. Las viviendas son de pocas alturas o unifamiliares. El perfil de población es el de una población española, con edades entre los 30 y los 50 años, con una numerosa población infantil de menos de 13 años.

En todo el *Distrito III* las políticas de conciliación y corresponsabilidad serán muy necesarias pero con matices distintos. En la *zona urbana 1* es necesario la constatación de una red adecuada recursos de conciliación y diseñar acciones positivas concretas que respondan principalmente a la diversidad cultural. Asimismo, en la *zona urbana 1* se debe atender a la densidad y medir la adecuación de los servicios.

Para la *zona urbana 2* sería conveniente desarrollar una política sostenible para el desarrollo de un modelo

conciliador y corresponsable de barrio. Al ser un barrio relativamente nuevo es ahora cuando se están desarrollando los servicios. Es importante aplicar la transversalidad de género para garantizar un adecuado impacto de género.

#### • **DISTRITO IV**

El Distrito IV representa el 15,7% de la población municipal, con una muy baja presencia de población de origen extranjero (91,5% de población española y 8,5% de población de origen extranjero). Es en sí misma, una de las zonas de nuevo crecimiento de la ciudad y comprende tres zonas de expansión de la misma:

- *El Ensanche*: que limita con la vía ferroviaria por un lado y con la autovía A-2 por otro.
- *Espartales*: se prolonga hacia las afueras desde la autovía A-2 que la separa de El Ensanche.
- *Ciudad 10*: de menor extensión y densidad que las dos anteriores, es la zona más residencial y limita con el hospital y con el campus de la Universidad de Alcalá.

El *Distrito IV* está formado por contingentes muy numerosos en las edades medias productivas (30-44 años) y en las edades infantiles: es la típica población formada por matrimonios jóvenes con hijos e hijas menores de 14 años.

La estructura de población de origen extranjero es muy similar a la española y destaca que, se parecen bastante con la salvedad de que es más acusado el contingente de 24-39 años en la población extranjera.

Sin embargo, la población de origen extranjero es muy inferior a lo que representa la población de origen extranjero en el conjunto de la ciudad (8,7% de la población total de la zona frente al 21,5% en la ciudad). Y destaca que en el territorio correspondiente a este Distrito los contingentes poblacionales de mujeres de origen extranjero en las edades 30-39 años son mayores que los de hombres (situación distinta al conjunto de la población extranjera). Y también es mayor la presencia, que en el conjunto de la ciudad, de las mujeres extranjeras de entre 24 y 34 años, y también mayor que la de hombres de estas edades.

La población rumana no es muy representativa en este distrito: sólo un 2,9% de la población total y un 33,6% de la población extranjera. Hay que recordar que la población rumana representa el 10,0% de la población general y el 46,7% de la población extranjera. Tam-

bién destacar que en este distrito hay menos mujeres rumanas que hombres en comparación con los datos generales de la ciudad.

Es importante asegurar la adecuación de los recursos de conciliación y es el momento de diseñar en la *zona urbana 2* un barrio corresponsable e inclusivo, dado la ausencia de problemas de integración. De hecho será necesario incidir de manera diferencial en las zonas.

#### • **DISTRITO V**

Representa el 24,2% y es la segunda zona más poblada después del Distrito II, con un reparto equilibrado entre mujeres y hombres, aunque ligeramente superior el porcentaje de mujeres. La población española representa el 77,2% y la población de origen extranjero el 22,8%, datos similares al conjunto de la ciudad.

Su estructura poblacional es algo distinta al resto de la ciudad: es una población concentrada en las edades centrales de la vida y con una densa población mayor de 65 años y poca población joven e infantil. La población de origen extranjero aporta un gran contingente, principalmente de hombres, de 24 a 39 años. En este sentido, la población española está envejecida frente a una población de origen extranjero en esas edades

centrales y con la misma distribución por sexo. Las diferencias con el resto de la ciudad no se producen en el caso de la población de origen extranjero: similar distribución sobre el total de la población del distrito y según sexo que en el conjunto de la ciudad.

La población rumana está ligeramente más representada que en el conjunto de la ciudad, aunque la tendencia es similar para todas las edades y por razón de sexo.

En definitiva, se trata de una población española envejecida y un aporte de contingentes de población activa de la población extranjera que puede reactivar la zona y evitar el envejecimiento de la misma. Por tanto, las actuaciones de corresponsabilidad deberán incorporar la transversalidad cultural para poder trabajar de manera eficaz y eficiente las manifestación cultural de la división sexual. Así mismo, las medidas de conciliación deberán tener en cuenta los comportamientos reproductivos de la población de origen extranjero para que sean rentables.

## **2. PROPUESTAS DE TRABAJO**

Las siguientes propuestas se han elaborado a partir del diagnóstico realizado a través de entrevistas en

profundidad y grupos de discusión con los agentes políticos, sociales y económicos del municipio. Estas propuestas, encuadradas en la realidad sociodemográfica, han constituido la base para estructurar el V Plan en las distintas áreas de actuación.

A) Trabajar transversalmente por incorporar la igualdad en el seno de la sociedad local para alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres.

- La Administración local debe continuar liderando desde la *Concejalía de Igualdad* la consecución de la igualdad de oportunidades por razón de género.
- Es necesaria una mayor implicación de toda las áreas y estamentos de la Administración con objeto de lograr la incorporación efectiva del *mainstreaming*: haciendo visible el impacto de género en cada área y previniendo los impactos negativos. En este sentido es necesario potenciar la coordinación de distintas áreas para lograr un *mainstreaming* eficiente y eficaz.
- Desde la Administración local hay que aminorar la desventaja de la actual crisis económica y brindar modelos corresponsables que rebajen el malestar

personal y familiar intensificado por el desajuste en los mandatos de género.

- En este sentido, revalorizar el trabajo reproductivo: potenciar el cambio de valores sociales hacia valores del “cuidado” (más identificado con la feminidad) frente a los valores del “individualismo” (identificados como masculinos) como vía para desarrollar una sociedad más saludable y solidaria.
- Hacer comprensiva la socialización diferencial a las entidades sociales y mostrarles como contribuir a deconstruirla a través de sus actuaciones.
- Es necesario visibilizar los resultados de la socialización diferencial. Sobre todo, la desvaloración del trabajo reproductivo, la segregación horizontal y vertical en el mercado laboral y la brecha salarial; formando a los equipos profesionales para que contribuyan desde su orientación, asistencia y/o intervención a disminuir dicha segregación. En última instancia se trata de no perder talentos y ajustar las necesidades productivas y reproductivas a las aptitudes personales y no a los estereotipos por razón de género. Así mismo, se trata de abrir el abanico de posibilidades a esa población

activa cuyos sectores económicos están siendo más afectados por la actual crisis económica.

- Los agentes económicos-sociales deben mostrar los desajustes devenidos por la interiorización de la división social por razón de género frente a la necesidad social de una estructura social responsable.
  - Sería un gran logro implicar a los medios de comunicación para luchar contra el ideario estereotipado que refuerza los modelos de género e impide el desarrollo de una sociedad corresponsable.
  - El gran contingente de población de origen extranjero y los asentamientos por barrios requieren incorporar la perspectiva cultural en las actuaciones y el desarrollo operativo de las mismas; entendiendo, que la expresión cultural y el universo simbólico compartido por cada cultura desarrolla imaginarios de dominación-sumisión distintos a los de la población autóctona, con el subsiguiente choque cultural que dificulta la inclusión social.
- B) Seguir trabajando por deconstruir los modelos, mandatos, estereotipos y roles de género:

- Incidir en la socialización diferencial que se hace en las familias y que reproduce la estructura social y cultural, dicotómica y sexista, fomentando una educación familiar en valores de igualdad como clave para eliminar el machismo y avanzar hacia un modelo familiar corresponsable.
- Deconstruir tendencias identitarias en la adolescencia que fomentan la desigualdad y la discriminación por razón de género: la asunción de modelos masculinos por parte de las jóvenes, y el repunte de los modelos tradicionales de sumisión-dominación.
- Trabajar desde la familia, el tejido asociativo y las entidades educativas para desmitificar la idoneidad de estos nuevos modelos emergentes de “machismo” que perpetúan los mandatos, roles y estereotipos de género, y que es una tendencia a la que está expuesta la adolescencia.
- Realizar actuaciones de prevención para impedir que las mujeres jóvenes estén expuestas a un alto estrés en un futuro próximo. Si bien las mujeres en las edades centrales de la vida, dada la carga reproductiva que afrontan, son más conscientes

de la necesidad de una igualdad real, no sucede así con las mujeres jóvenes que asumen como real el modelo de igualdad formal.

- Por otro lado, hay que incidir en los desajustes en el seno de las familias de origen extranjero y en el choque cultural al que están sometidas las primeras generaciones nacidas en Alcalá de Henares, socializadas en el modelo de género de la cultura autóctona y en el modelo cultural de origen de sus progenitores.

C) Brindar soluciones reales a las dificultades de conciliación agravadas por la actual situación de crisis.

- Trabajar, desde un área específica y desde las acciones positivas, el desarrollo de una adecuada red de recursos de conciliación y el desarrollo de eficaces estrategias para la conciliación.
- Rebajar el estrés familiar y personal en una ciudad como Alcalá de Henares donde tanto mujeres como hombres trabajan fuera de casa y, a menudo, en otros municipios y que se ha visto agravado por la actual situación de crisis. Al ser Alcalá de Henares un gran municipio urbano, la igualdad de oportuni-

dades y la discriminación por razón de género es más visible en las edades centrales de la vida y se pone de manifiesto la falta de corresponsabilidad: las dificultades para desarrollar modelos familiares y modelos personales diferentes a los tradicionales.

- Potenciar la paulatina incorporación del hombre al ocio familiar y desarrollar el ocio personal en las mujeres. El ocio personal sigue siendo diferencial y menor en las mujeres quienes lo vinculan más al ocio familiar.
- Es importante diseñar actuaciones concretas para abordar la cuestión pendiente de la doble jornada y los horarios laborales incompatibles con las responsabilidades familiares. En esta línea hay que implicar a las empresas y plantear soluciones factibles y sencillas a la incompatibilidad entre los rígidos tiempos productivos y las necesidades de conciliación.
- Es viable promocionar servicios de asesoramiento frente a la discriminación laboral por razón de género y, más en el actual momento de crisis socioeconómica, mostrando la compatibilidad de la legislación laboral en materia de igualdad con las necesidades productivas de la empresa.

- Hay que consolidar el valor social de los recursos que ofrece el Ayuntamiento para la conciliación.

- Es importante apoyar en el actual momento de crisis a las familias y, en especial, a los colectivos más vulnerables como mujeres mayores, unidades monomarentales, víctimas de violencia de género, etc.

D) Atender a las situaciones con mayor intersección de factores de discriminación:

- Continuar con acciones específicas que prioricen a los colectivos más expuestos a la intersección de factores de discriminación.

- En este sentido, continuar trabajando para la erradicación de la violencia de género y, en concreto, en la atención a las víctimas.

- Es imprescindible ampliar los sistemas de prevención y detección así como la formación específica de los agentes externos a los recursos locales de igualdad más involucrados en la asistencia e intervención de los colectivos más vulnerables y, en

- especial, de las víctimas de violencia de género (mujeres y menores).
- Hay que favorecer la tendencia de los hombres a incorporarse a los programas de atención social y, en especial, a los *Programas de atención a la familia*. Es necesario desarrollar una línea de trabajo sobre la masculinidad y favorecer a aquellos que intentan ser corresponsables.
  - Es de suma importancia para la deconstrucción de la desigualdad por razón de género, fomentar el empoderamiento a través de los canales de participación social. En este sentido el movimiento asociativo específico de igualdad entre mujeres y hombres necesita un impulso y la implicación de las nuevas generaciones.
  - Formar específicamente a los equipos profesionales que trabajan con colectivos más discriminados para que puedan incorporar la perspectiva de género de manera inmediata en sus actuaciones.
- Es indiscutible la necesidad de continuar trabajando de manera específica en la erradicación de la violencia de género con especial atención a las víctimas.







### III. METODOLOGÍA



**A**lcalá de Henares es una ciudad con una alta población, una densidad diferencial según barrios y una patente diversidad cultural. Desde la perspectiva de género, esto se traduce en la multidimensionalidad de la discriminación y la desigualdad por razón de género y en la combinación diferencial de los factores de discriminación.

Dada esta realidad y a raíz de los resultados de evaluación de los Planes anteriores, es necesario sistematizar la metodología de diagnóstico-diseño-implementación-seguimiento-evaluación que ya se viene realizando.

## **1. LA COMISIÓN POLÍTICA Y LA UNIDAD DE GÉNERO**

Para el desarrollo eficaz del *V Plan* se plantea la constitución de una *Comisión Política* y una *Unidad de Género* bajo tutela gestora de la *Concejalía de Igualdad* que articule el desarrollo técnico del *V Plan*:

- La *Comisión Política* será la encargada de hacer comprensiva la necesidad de incorporar en las agendas públicas la igualdad de oportunidades: visibilizando el *V Plan* como una obligación y un compromiso de las administraciones públicas. Será la responsable política de difundir el *V Plan* a las

entidades sociales, a las coordinaciones de área y a las jefaturas de servicio de la administración local. Por otro lado, será cometido suyo presentar a la *Unidad de Género* como autoridad técnica competencial para la incorporación del *mainstreaming* en la administración local y en el desarrollo del *V Plan*.

- La *Concejalía de Igualdad* será la responsable política y la figura directiva de la aplicación de las actuaciones del *V Plan* y la encargada de seleccionar un equipo profesional capaz de desarrollar las estrategias de actuación y que formarán la *Unidad de Género*.
- La *Unidad de Género* será la responsable gestora y técnica, bajo supervisión de la *Concejalía de Igualdad* y como departamento de ésta, de determinar las actuaciones prioritarias, de articular las actuaciones y de establecer canales técnicos de comunicación efectivos con las áreas de la administración local y con las entidades sociales.

## 2. OBSERVATORIO LOCAL DE IGUALDAD

Por otro lado, es necesario la creación a lo largo del presente periodo (2012-15) de un instrumento base para diagnosticar las situaciones de partida y medir los resultados en términos de impacto de género de las actuaciones que se implementen.

Se plantea la construcción y desarrollo de un *Observatorio Local de Igualdad* que paulatinamente proporcione la información necesaria (de diagnóstico, seguimiento y evaluación) y los instrumentos base (sistema de indicadores fiables) para la eficaz y eficiente implementación de las actuaciones del *V Plan* y futuros Planes.

Para el desarrollo operativo del *V Plan* y para su seguimiento y evaluación se plantea generar un sistema de observación capaz de explicar longitudinalmente, desde el mainstreaming, la realidad sociológica del municipio. Se pretende que al final de la vigencia del presente *Plan* se haya desarrollado:

- Un *Sistema de indicadores de género* fiables capaces de medir objetivamente la realidad local, instrumentos base para los análisis longitudinales.

- Un *Sistema de análisis sociológico* con enfoque integrado de género (basado en el sistema de indicadores) y aplicable sistemáticamente, que haga comprensiva la realidad sobre la que se quiere intervenir. Con un análisis global del municipio y un análisis diferencial por zonas urbanas que de cuenta de los diferentes modelos de asentamiento urbano en el municipio y de la concentración de los mismos según distritos.
- Un *Sistema de diseño, seguimiento y evaluación* del desarrollo de actuaciones basado en el sistema de indicadores y en la estructura de análisis de la realidad.

El desarrollo operativo, y por tanto la construcción del *Observatorio Local de Igualdad* estará liderado por la *Unidad de Género* como órgano técnico de ejecución del *V Plan*.

## 3. PROGRAMAS OPERATIVOS

Se plantearán, en consonancia con los resultados del Observatorio Local de Igualdad, Programas operativos para desarrollar las actuaciones del *V Plan*. Será cometido de la Unidad de Género diseñarlos, concretando

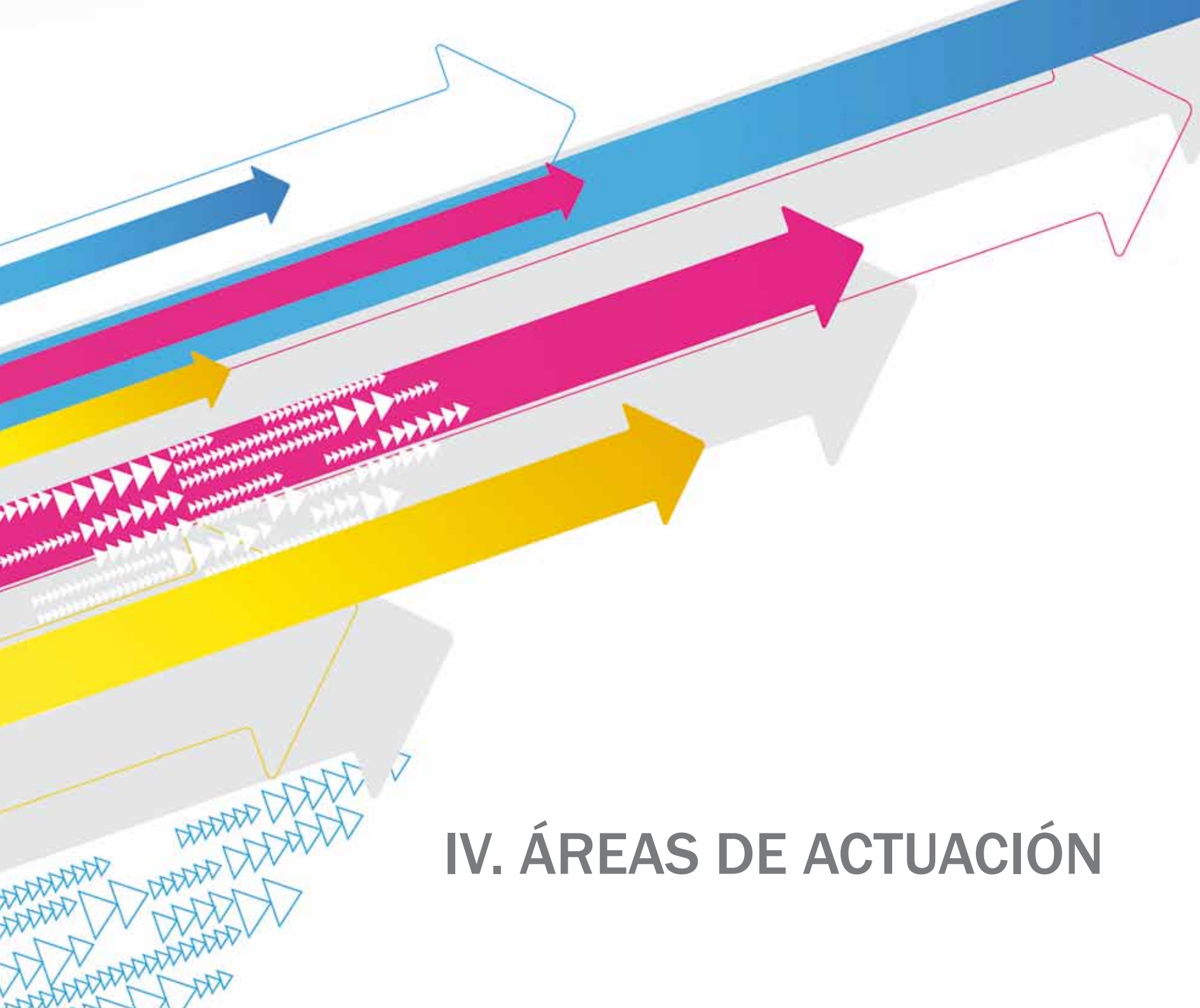
su temporalidad, y consensuarlos con la Comisión Política previa a la ejecución. La aplicación de este sistema de trabajo supondrá la implementación racional, eficaz y eficiente de las actuaciones del *V Plan*. En principio y siempre susceptibles de ser modificados, quedan planteados los siguientes programas:

- Programa de transversalidad administrativa. Deberá detallar la hoja de ruta para la incorporación efectiva del mainstreaming en la administración local, detallando plazos y áreas prioritarias. Previsiblemente, su temporalidad coincida con la vigencia de este *V Plan*.
- Programa de prevención y sensibilización. Dirigido a planificar las actuaciones de sensibilización y prevención (en materia de igualdad de oportunidades y con especial atención a la violencia de género) y con subprogramas diferenciados según se quiera incidir en: educación, juventud, ciudadanía, distritos y barrios, agentes económico-sociales, equipos de intervención social, medios de comunicación, etc.
- Programa de formación para profesionales. Para formar a los equipos profesionales de diferentes ámbitos con el objetivo último de que incorporen el

mainstreaming en sus cometidos y sean agentes activos de lucha contra la discriminación por razón de género; profesionales de educación, administración de justicia, seguridad del estado, protección e intervención social, etc. Con especial atención a la formación en violencia de género, en su detección precoz y en la atención a las víctimas.

- Programa de atención: detallando los proyectos de intervención y los colectivos de atención prioritaria, y proponiendo tiempos de permanencia y/o su continuidad.
- Programa de investigación: apoyar, potenciar y difundir la investigación sobre discriminación por razón de género y los avances sociales en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.





## IV. ÁREAS DE ACTUACIÓN





**E**l *V Plan* recoge, para el periodo 2012-15, el trabajo dividido en cinco áreas de actuación.

La primera área de **Mainstreaming en la administración local** es una apuesta ambiciosa por avanzar en la efectiva incorporación de la perspectiva de género en la administración local; para que progresivamente cada área haga suya la igualdad de oportunidades desde sus competencias y, subsiguientemente, tenga un efectivo calado en las instituciones, en las organizaciones y en la ciudadanía del entorno local. Se es consciente que su consecución total requerirá de un periodo de tiempo más amplio, puesto que pretende la consecución de una transversalidad de género efectiva en los servicios públicos y privados, y, por tanto, la promoción de la igualdad y la no discriminación de género en todas las actuaciones locales.

No obstante, mientras se logra ese ambicioso objetivo, es necesario complementar el *V Plan* con el desarrollo de otras áreas, a fin de continuar implementando actuaciones para eliminar la discriminación y desigualdad por razón de género, a través de acciones: positivas, de prevención y sensibilización e incorporando en todas las actuaciones la cultura de la transversalidad de género.

En este sentido, la siguiente área que plantea el *V Plan* es la **Corresponsabilidad social**. Se trata de

acercar la igualdad de oportunidades a todos los estamentos sociales, entendida como necesidad del sistema social y no sólo como una cuestión de justicia social. Se trata de hacer comprensivo que el desarrollo local sostenible está ligado a la producción de un sistema social capaz de brindar las mismas oportunidades a las personas, independientemente de su sexo y que, en este sentido, las obligaciones y los derechos deben dejar de delimitarse por razón de género para que las personas, individualmente y según sus aptitudes, capacidades, intereses, limitaciones, etc., puedan desarrollarse con libertad según sus decisiones personales.

Por otro lado, el avance de la igualdad formal ha suscitado oportunidades formales, pero la ausencia de estrategias y herramientas operativas para su desarrollo dificultan la puesta en práctica de la igualdad formal y, con ella, la consecución de una igualdad efectiva. El **Área de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral** pretende desarrollar actuaciones para facilitar (a la ciudadanía, a las familias, a las personas dependientes, a la población activa, a las empresas y a los agentes económico-sociales, ...), estrategias y herramientas para lograr una *conciliación* del trabajo productivo y reproductivo, y una *conciliación* de los usos espacio-temporales según la idiosincrasia del municipio.

También se sigue incidiendo en áreas específicas de atención a los colectivos más vulnerables. Por un lado, se incluye un **Área de atención a la discriminación** dirigida a asesorar sobre situaciones de discriminación por razón de género y a realizar programas de asistencia específica a colectivos vulnerables, entendidos como aquellos expuestos a múltiples factores de discriminación. Por otro, se mantiene el **Área de erradicación de la violencia de género** con especial atención a las medidas para la atención a las víctimas de violencia de género y a la prevención y la sensibilización para su erradicación social.

# MAINSTREAMING EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL

La igualdad efectiva entre mujeres y hombres pasa necesariamente porque las organizaciones e instituciones, públicas y privadas, incorporen la transversalidad de género en sus políticas y actuaciones.

Para lograr este cometido, a nivel local y desde la Concejalía de Igualdad, el Ayuntamiento de Alcalá de Henares trabaja desde hace años por incorporar la perspectiva de género de manera efectiva en la estructura vertical y horizontal del Ayuntamiento.

El fin último es que la administración local en su conjunto asimile y haga suyo el enfoque integrado de género (mainstreaming); transmitiendo comprensivamente que es el único medio para una igualdad efectiva y que sin ésta no se garantiza un desarrollo local sostenible.

Se trata de que a todos los niveles (político, gestor, técnico, administrativo y operativo) haya una observación automática y permanente de posibles discriminaciones por razón de género y que se asegure un impacto de género positivo tanto de actuaciones ya implementadas como de otras nuevas que se pretenden ejecutar.

Además, la incorporación paulatina de la transversalidad de género en la administración lleva implícito el avance en el escenario de igualdad de oportunidades del municipio. Es decir, las políticas y actuaciones con perspectiva de género de la administración local transformarán, directa o indirectamente, el quehacer de los agentes públicos y privados del entorno local. La observación permanente y la garantía de un impacto de género positivo serán dos objetivos que se trasladarán a la ciudadanía y a las organizaciones sociales, delimitando usos, normativas, reglamentos, etc. que garanticen los mismos.

En términos de resultados, en este *V Plan* se continúa trabajando en la línea de incorporación del mainstreaming en la administración local para lograr que:

- A todos los niveles (político, de gestión, técnico, operativo y administrativo), se desarrollen los cometidos teniendo en cuenta la perspectiva de género y el impacto de género de las acciones.
- Se garantice a la ciudadanía la gobernanza contra la discriminación y desigualdad de género en todas las áreas de gobierno y en cada una de las competencias de cada departamento y servicio,

así como en sus marcos operativos (planes, programas, actuaciones, etc.).

- Se constituya como el canal óptimo para trasladar la transversalidad de género al ámbito local. Al tener perspectiva de género en sus cometidos, trabajará automática y transversalmente por sensibilizar, concienciar e interesar a los agentes y a las organizaciones locales en la incorporación efectiva del mainstreaming en sus quehaceres.
- Desarrolle la detección precoz de discriminaciones por razón de género en el ámbito local, y haga uso efectivo de la acción positiva y de propuestas de sensibilización y prevención.

### **OBJETIVO GENERAL**

Avanzar cualitativamente en la incorporación efectiva de la transversalidad de género en la administración local del Ayuntamiento de Alcalá de Henares, mediante la incorporación eficaz y eficiente del mainstreaming en sus áreas, departamentos y plantillas, a través de un sistema de información, formación y consultoría de las diferentes áreas, e impactando tanto en la estructura vertical como en la horizontal.

### **Agentes a implicar**

- Equipo de gobierno local.
- Corporación municipal.
- Responsables de área, jefatura o departamentos.
- Equipos de gestión municipal a nivel técnico.
- Personal del Ayuntamiento, ...

### **OBJETIVOS DEL ÁREA**

- Objetivo 1.** Difundir el “V Plan” al equipo de gobierno local y a la corporación municipal.
- Objetivo 2.** Fomentar una conciencia sobre la importancia de la transversalidad de género en la administración, a través del equipo de gobierno local y la corporación municipal, que genere un contexto receptivo en las respectivas áreas, departamentos y plantillas.
- Objetivo 3.** Analizar desde la perspectiva de género las áreas municipales, sus competencias, y planes generales de actuación.
- Objetivo 4.** Diseñar un sistema de indicadores para diagnosticar la transversalidad de género en cada área de la administración local y para evaluar el impacto de género de las actuaciones de cada departamento.

- Objetivo 5.** Concluir la hoja de ruta a seguir en cada área para incorporar la perspectiva de género en los distintos departamentos y servicios que tienen asignados.
- Objetivo 6.** Diseñar un protocolo operativo e instrumentos de fácil manejo para la implementación de la perspectiva de género en las competencias y funciones de las distintas áreas de la administración local.
- Objetivo 7.** Concluir y determinar las áreas y competencias prioritarias que deben incorporar la perspectiva de género y medir el impacto de género.
- Objetivo 8.** Reportar a la *Comisión de igualdad* para buscar el consenso y concretar un programa operativo.
- Objetivo 9.** Explicar a jefaturas de servicios y coordinaciones de área su competencia respecto al *V Plan* y sus cometidos operativos, según las conclusiones del diagnóstico y en función del orden de áreas prioritarias.
- Objetivo 10.** Realizar una formación teórica sobre transversalidad y perspectiva de género, y una formación práctica por áreas y departamentos sobre la aplicación del mainstreaming a su ámbito de actuación.
- Objetivo 11.** Informar, asesorar y brindar un apoyo técnico a cada área para la implementación efectiva de la transversalidad de género, según competencias y funciones.
- Objetivo 12.** Iniciar el diseño de un sistema ágil de evaluación de la transversalidad en el ayuntamiento.
- Objetivo 13.** Concretar, al final de la vigencia del *V Plan*, la hoja de ruta para el siguiente periodo en este ámbito.

## ACTUACIONES DEL ÁREA

- Actuación 1.** Entrevistas con responsables del equipo de gobierno local y de la corporación municipal para informar y explicar el *V Plan*, y para motivar la creación de una *Unidad de Género* y de una *Comisión Política*. Objetivos que persigue: del Obj.1, Obj.2.
- Actuación 2.** Creación de la *Unidad de Género* liderada por la *Concejalía de Igualdad* y concreción de sus competencias, cometidos y actuaciones mediante un documento marco; en cualquier caso se visibilizará como ente articulador del desarrollo del *V Plan*. Objetivos que persigue: del Obj.1 al Obj.12.
- Actuación 3.** Constitución de una *Comisión Política de transversalidad* cuyo cometido principal sea visibilizar a la *Unidad de Género* e informar de su cometido y de la importancia del mismo. Objetivos que persigue: Obj.1, Obj.2.
- Actuación 4.** Puesta en marcha y desarrollo de la *Comisión Política* para apoyar efectivamente el desarrollo del *V Plan*. Objetivos que persigue: Obj.1, Obj.2.
- Actuación 5.** Diseño e implementación de un sistema de indicadores, desde el *Observatorio Local de Igualdad* para medir la transversalidad de género en las áreas y departamentos. Objetivos que persigue: Obj.3, Obj.4, Obj.5, Obj.6 , Obj.11.
- Actuación 6.** Recogida de información, según el sistema de indicadores, desde la *Unidad de Género*, y elaboración de un informe-diagnóstico sobre transversalidad en la administración local y propuestas de acción para su incorporación. Objetivos que persigue: Obj.3, Obj.4.
- Actuación 7.** Diseño, desde la *Unidad de Género*, de un *Programa de Acción* para la incorporación efectiva del mainstreaming en la administración local (paulatina y organizada), que incorporará una evaluación continua, a realizar desde el

*Observatorio Local de Igualdad* y según el sistema de indicadores (medio de control, seguimiento y evaluación). Objetivos que persigue: del Obj.3, Obj.4, Obj.5, Obj.6, Obj. 7, Obj.11.

**Actuación 8.** Diseño e implementación de un primer *Programa de Acción*, al menos en las áreas definidas como prioritarias antes del fin de la vigencia del *V Plan*. Objetivos que persigue: del Obj.6, Obj.7 Obj.8, Obj.9, Obj.10, Obj.11.

**Actuación 9.** Desarrollo de encuentros de intercambio de experiencias y buenas prácticas con otras entidades locales sobre incorporación del mainstreaming en la administración local. Objetivos que persigue: del Obj.11.

**Actuación 10.** Elaboración, al finalizar la vigencia del *V Plan*, de una memoria de evaluación sobre el avance de la transversalidad de género en la administración local, incluyendo una propuesta de mejoras en el *Programa de Acción* para el periodo siguiente. Objetivos que persigue: del Obj.11, Obj.12.





# **CORRESPONSABILIDAD SOCIAL**

Pese a que exista un marco formal de igualdad de oportunidades, la pervivencia latente de una cultura patriarcal mantiene valores sociales y un espectro simbólico que reproduce el sistema de creencias basado en la división sexual. Esto dificulta la eliminación de los mandatos, roles y estereotipos de género y genera en la ciudadanía un alto estrés: la doble jornada de la mujer, las dificultades de los hombres para asumir no sólo las tareas sino la responsabilidad reproductiva, el temor a los cambios productivos para las empresas, etc. En definitiva, es cometido de las políticas públicas de igualdad proporcionar modelos efectivos de corresponsabilidad social en sustitución del modelo tradicional de la división sexual, y dotar a la ciudadanía y las organizaciones de instrumentos eficaces para su desarrollo.

De este modo, el avance legislativo no es suficiente para lograr un escenario de igualdad de oportunidades y es necesario intervenir en el espectro de lo simbólico y en la pervivencias de creencias, social y culturalmente compartidas.

Dado que se ha reproducido generacionalmente una socialización diferencial que ha construido a las personas según una identidad de género, el inconsciente colectivo arrastra mandatos, roles y estereotipos de género que se hacen permeables no sólo a un nivel personal sino también grupal, organizativo e institucional. Por un lado, se ha de continuar desarrollando actuaciones que promuevan una socialización identitaria donde el valor se ponga en la persona y no en el género y, por extensión, donde el valor social se ponga tanto en lo productivo como en lo reproductivo.

El cambio en el inconsciente colectivo es necesario para implementar una igualdad efectiva; en definitiva, para que lo que “se dice que es” (igualdad formal) coincida con “lo que es” (igualdad real). Aunque es mucho el recorrido realizado, todavía es necesario deconstruir esa socialización de género. Por un lado y de manera transversal, a través de acciones de prevención y sensibilización, hay que incidir en los procesos y agentes de socialización, visibilizando la herencia de la socialización diferencial que impide la igualdad efectiva. Por otro lado, y a través de acciones positivas, hay que rebajar el malestar fruto del choque entre los modelos tradicionales interiorizados y los nuevos modelos en construcción.

En términos de resultados, en este *V Plan* se quiere seguir incorporando *el modelo de corresponsabilidad social* en el entorno local para que:

- La co-educación sea una prioridad metodológica en los centros educativos en todos los niveles de educación.
- El tejido asociativo se haga eco de la inoperatividad de la distribución diferencial de funciones y tareas por razón de género, y apoye la *conciliación* del trabajo productivo y del trabajo reproductivo.
- Los agentes económico-sociales transmitan que la segregación vertical y horizontal por razón de género es una pérdida de talento para la sociedad y va en detrimento del beneficio productivo de la empresa.
- El tejido empresarial local conciba la corresponsabilidad como una oportunidad para sus procesos productivos.
- Los medios de comunicación incorporen la transversalidad de género en sus programas, redacciones, etc. y, paulatinamente, rechacen

la publicidad discriminatoria para evitar la reproducción de un imaginario sexista.

### **OBJETIVO GENERAL**

Avanzar efectivamente en la evolución hacia el modelo de municipio corresponsable para subsanar los déficits de sinergia social por razón de género y potenciar un desarrollo local sostenible.

### **Agentes a implicar**

- Equipo de gobierno local.
- Corporación municipal.
- Consejo Municipal de la Mujer.
- Profesionales de educación.
- Tejido asociativo vecinal.
- Agentes económico-sociales.
- Tejido empresarial.
- Universidad de Alcalá.
- Medios de comunicación.
- Otras organizaciones del tercer sector...

## OBJETIVOS DEL ÁREA

- Objetivo 1.** Difundir el *V Plan* a las y los responsables institucionales de los servicios públicos y en las entidades sociales de influencia en el entorno local, a través de la *Unidad de Género*
- Objetivo 2.** Replantear el fin y objetivos del *Consejo Municipal de la Mujer* y marcar una directriz de trabajo según las áreas del *V Plan*: concretar líneas de actuación comunes entre las entidades que lo componen para la participación activa en la construcción de una ciudad corresponsable y en la difusión del valor social de la misma.
- Objetivo 3.** Acercar a las entidades locales, comprensivamente, los servicios y recursos de la *Concejalía de Igualdad* en general y, específicamente, aquellas actuaciones relacionadas con sus competencias institucionales, con los cometidos de sus servicios y funciones de sus profesionales.
- Objetivo 4.** Diseñar, desde el *Observatorio Local de Igualdad*, un sistema de indicadores para medir el grado de corresponsabilidad ciudadana y los avances en la deconstrucción de la socialización diferencial y de la identidad de género.
- Objetivo 5.** Establecer e implementar un sistema de indicadores desde el *Observatorio Local de Igualdad*, que permita diagnosticar la corresponsabilidad social en el municipio, en el distrito y en los barrios así como en los servicios de las entidades locales.
- Objetivo 6.** Visibilizar el papel activo de las entidades locales en la consecución de la corresponsabilidad y promover la incorporación de la misma en su ámbito de influencia.
- Objetivo 7.** Crear un canal de comunicación ágil y operativo con las entidades locales para su implicación paulatina en el desarrollo de una ciudad corresponsable.

- Objetivo 8.** Formar en mainstreaming específicamente a los equipos profesionales de educación, con una formación práctica respecto a su aplicación en la actividad docente local.
- Objetivo 9.** Avanzar en la deconstrucción del sexismo mediante la transmisión de valores de igualdad a través de acciones de sensibilización y prevención en la comunidad educativa teniendo en cuenta el barrio de referencia.
- Objetivo 10.** Acercarse al tejido asociativo vecinal, para conocer la idiosincrasia de los distritos y los barrios e incorporar la transversalidad de género en sus actuaciones, así como hacer comprensivo el modelo de barrio corresponsable.
- Objetivo 11.** Visibilizar la corresponsabilidad familiar y mostrar su aplicación a las realidades familiares del municipio: familia nuclear, familia monomarental y/o monoparental, familia extensa, familias con custodia compartida, convivencia interfamiliar, etc.
- Objetivo 12.** Articular, a través del tejido asociativo (AMPAS; asociaciones vecinales, movimiento asociativo de mujeres, ONG, etc.), un sistema de revalorización del trabajo reproductivo.
- Objetivo 12.** Generar canales efectivos para la participación social, y el empoderamiento de las mujeres y de los hombres en las esferas productiva y reproductiva, respectivamente.
- Objetivo 13.** Mostrar en términos mercantilistas el trabajo reproductivo y las necesidades de corresponsabilidad empresarial, a los agentes económico-sociales y a las organizaciones del tercer sector.
- Objetivo 14.** Sensibilizar al tejido empresarial incidiendo en las resistencias a la corresponsabilidad y mostrando las ventajas productivas, sociales y personales de los *planes de igualdad* en las empresas.
- Objetivo 15.** Plantear y lograr una colaboración eficaz con la Universidad de Alcalá (a través de la *Unidad de Género*) dado su papel protagonista en la investigación y desarrollo social.

**Objetivo 16.** Sensibilizar e implicar a los medios de comunicación y a los servicios publicitarios, con el objetivo de transmitir a la ciudadanía la imagen de municipio corresponsable.

### **ACTUACIONES DEL ÁREA**

**Actuación 1.** Desarrollo de contactos desde la *Comisión Política de igualdad* con los responsables de las entidades locales, y desarrollo desde la *Unidad de Género* de entrevistas para difundir, explicar y solicitar una colaboración en el desarrollo del *V Plan*. Objetivos que persigue: Obj.1 , Obj.3.

**Actuación 2.** Desarrollo de jornadas de trabajo con el *Consejo Municipal de la Mujer* para replantear objetivos, cometidos, integrantes, etc. de acuerdo con el *V Plan* y según las demandas actuales para el desarrollo local de una igualdad de oportunidades efectiva entre mujeres y hombres. Objetivos que persigue: Obj.2.

**Actuación 3.** Análisis de la realidad socio-demográfica, socioeconómica y socio política: del municipio (macro) y de los distritos y los barrios (micro), con conclusiones sobre las vías para el desarrollo local corresponsable del municipio y de los barrios, desde el *Observatorio Local de Igualdad*. Objetivos que persigue: Obj.4, Obj.5, Obj. 10 , Obj.11.

**Actuación 4.** Desarrollo y consenso con las entidades locales de un protocolo de colaboración en materia de corresponsabilidad respecto a: recogida de propuestas de trabajo, información sobre programaciones y devolución de resultados de las actividades. Objetivos que persigue: Obj.6, Obj.7, Obj.10, Obj.11, Obj.12, Obj.13.

**Actuación 5.** Elección anual de contenidos temáticos para las campañas de sensibilización en materia de corresponsabilidad. Objetivos que persigue: Obj.8, Obj.9, Obj.10, Obj.11, Obj.12, Obj.13 , Obj.14, Obj.15.

**Actuación 6.** Formación de los equipos docentes y mantenimiento de las campañas de coeducación: diseño de material y programación anual, según los contenidos temáticos seleccionados, para los diferentes niveles educativos, y en colaboración con los centros educativos y de acuerdo a la idiosincrasia de los barrios. Objetivos que persigue: Obj.8 , Obj.9.

**Actuación 7.** Desarrollo en la web del ayuntamiento de un apartado sobre corresponsabilidad. Por un lado, con edición de material coeducativo para el desarrollo de actividades lúdicas y educativas. Por otro lado, para difusión de actividades culturales, principalmente locales, en las que se muestre la importancia de la corresponsabilidad (certámenes, cine, libros, música, etc.). Objetivos que persigue: Obj.8, Obj.9 , Obj.11.

**Actuación 8.** Diseño y desarrollo de talleres programados en las Juntas Municipales de Distrito, de acuerdo a los contenidos temáticos (actuación 5) y ajustados a la idiosincrasia de los barrios de referencia: empatía de género, revalorización del trabajo reproductivo, modelos familiares, estrategias para la incorporación de la corresponsabilidad, etc. Objetivos que persigue: Obj.10, Obj.11, Obj.12, Obj.13.

**Actuación 9.** Diseño y oferta de talleres específicos a profesionales de intervención sociolaboral para la incorporación de la perspectiva de género en su actividad laboral. Objetivos que persigue: Obj.11, Obj.13, Obj.14.

**Actuación 10.** Desarrollo programático de actuaciones de empoderamiento dirigidas a la población potencialmente activa que promuevan la imagen de la mujer en la vida pública y del hombre en el hogar, y propongan modelos sociales corresponsables. Será recomendable ejecutarlas en espacios de asociaciones y ONGs del municipio para intentar tener el mayor impacto posible. Objetivos que persigue: Obj. 11, Obj.12 , Obj.13.

**Actuación 11.** Campaña de sensibilización a los agentes económico-sociales y al tejido empresarial, a través de informes divulgativos sobre la brecha salarial, la segregación vertical y horizontal en el mercado laboral y sobre el impacto de género local en el contexto de la actual situación de crisis. La difusión podría estar vinculada al desarrollo sistemático de una Jornada de trabajo sobre corresponsabilidad del sector productivo. Objetivos que persigue: Obj.14, Obj.15.

**Actuación 12.** Desarrollo de un servicio de información y consulta legal sobre legislación laboral en materia de igualdad y desarrollo de *planes de igualdad*, dirigido a empresariado y población activa: discriminación directa e indirecta, salud laboral, acoso laboral, etc. Objetivos que persigue: Obj.11, Obj.13, Obj.15.

**Actuación 13.** Propuesta de firma de un convenio de colaboración entre la *Unidad de Igualdad* de la *Universidad de Alcalá* y la *Unidad de Género* de la *Concejalía de Igualdad* del Ayuntamiento para promocionar la formación

universitaria en perspectiva de género y la incorporación de la misma en los servicios de orientación al alumnado; así como otras vías de colaboración (investigación, seminarios, planes de estudios, formación docente, reciclaje profesional, etc.). Objetivos que persigue: Obj.16.

**Actuación 14.** Propuesta anual de un concurso para la visibilización de la corresponsabilidad en la cultura incluyendo todo tipo de manifestaciones artísticas: literatura, música, pintura, etc. Objetivos que persigue: Obj.11, Obj.12, Obj.13, Obj.17.

**Actuación 15.** Desarrollo de un ranking de medios de comunicación con difusión de resultados, según transmisión no sexista de la información y fomento de la corresponsabilidad en el municipio. Objetivos que persigue: Obj.17.

**Actuación 16.** Difusión del *V Plan*, de sus áreas y de los avances en la consecución de sus objetivos, a través de la Web del Ayuntamiento (en la sección de la *Concejalía de Igualdad*),

visibilizando la labor de la *Unidad de Género* y los resultados del *Observatorio Local de Igualdad*; así como fomentando el *Consejo Municipal de la Mujer* e invitando a participar en él. Objetivos que persigue:  
Obj. 1 al Obj.17.



# CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

El Área de *conciliación de la vida personal, laboral, familiar* es el apoyo fáctico de la *corresponsabilidad social*. Si bien por un lado, se trabaja por evitar la socialización diferencial y los comportamientos sociales sexistas; es necesario desarrollar, paralela y simultáneamente, un sistema de apoyo que aminore los desajustes suscitados por el cambio social (de la división sexual a la igualdad de oportunidades).

Se trata de formentar efectiva y transversalmente la conciliación de la esfera personal, familiar y laboral, mediante el desarrollo de acciones de sensibilización y de acciones positivas.

Se brindan soluciones inmediatas a necesidades concretas, incidiendo en una visión espacio-temporal, donde la gestión del tiempo sea un elemento imprescindible para lograr la conciliación de los espacios personales, familiares, reproductivos y productivos.

La población que trabaja dentro y/o fuera de casa y que tienen personas dependientes a cargo se beneficia directamente de las medidas de conciliación. Sin

embargo, es un beneficio social que, directa o indirectamente, incide en la población dependiente, en los ritmos productivos, en la salud personal, ....

En definitiva, se pretende rebajar efectivamente el “estrés” personal, familiar y social suscitado por las falta de corresponsabilidad y la falta de sinergia entre la esfera productiva y reproductiva. Se trata no sólo de mantener, ampliar o incorporar recursos y servicios, sino de atender a las necesidades de gestión del tiempo de las nuevas realidades personales, familiares y laborales.

Mientras la corresponsabilidad se incorpora definitivamente, es necesario desarrollar actuaciones en el *área de conciliación de la vida personal, familiar, laboral y reproductiva* que promuevan la consecución de los siguientes resultados:

- Los recursos locales de conciliación y los tiempos de la ciudad se adecúen a las necesidades reales de la población.
- La población desarrolle estrategias efectivas para la coordinación y conciliación re-productiva.
- El tejido empresarial sea consciente de que incorporar medidas que faciliten la conciliación reproductiva y el desarrollo productivo de la

empresa revierte en un buen clima laboral que mejora la productividad.

- Las personas asuman la importancia de desarrollar su esfera personal para rendir en el trabajo productivo y reproductivo, mediante las adecuadas estrategias de gestión del tiempo y de los recursos de conciliación.
- Las personas dependientes tengan una atención y cuidado de calidad, necesario el desarrollo de una sociedad saludable.
- La red de recursos se diseñe teniendo en cuenta los nuevos modelos familiares emergentes: familias monomarentales, familias monoparentales, familia extensa, y convivencia interfamiliar, ...

### **OBJETIVO GENERAL.**

Ajustar los servicios y recursos de conciliación a la realidad inmediata de la población y brindar estrategias de conciliación que adecuen los tiempos personales, familiares, reproductivos y productivos.

### **Agentes a implicar**

- Corporación municipal.
- Equipo de gobierno local.
- Responsables de área, jefatura o departamentos.
- Equipos de gestión municipal a nivel técnico.
- Consejo Municipal de la Mujer.
- Profesionales de justicia, educación, salud y empleo.
- Universidad de Alcalá.
- Agentes económico-sociales.
- Empresas del sector servicios para la atención a personas dependientes.
- Organizaciones del tercer sector...

### **OBJETIVOS DEL ÁREA**

- Objetivo 1.** Visibilizar la conciliación como una necesidad social para el desarrollo local sostenible y no como una cuestión de género que discrimina a las mujeres.
- Objetivo 2.** Diseñar, desde el *Observatorio Local de Igualdad*, un sistema de indicadores y analizar las necesidades de conciliación en el municipio en términos de debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades (DAFO), según la estructura sociodemográfica y

prestando una atención diferencial a las necesidades de las unidades familiares con mayores dificultades para la conciliación (violencia de género, unidades monomarentales y monoparentales, familias con mayores dependientes a cargo, familias con personas con discapacidad a cargo, etc.); y a las situaciones de trabajo por cuenta propia.

**Objetivo 3.** Diagnosticar y evaluar, según indicadores, la red local de recursos para la conciliación, para evaluar el ajuste de los servicios y recursos públicos y privados de conciliación a las demandas reales generales y a las situaciones particulares con mayores dificultades para conciliar.

**Objetivo 4.** Difundir la red de recursos de conciliación, públicos y privados, y facilitar el acceso y uso de la misma a la ciudadanía, mediante la propuesta de estrategias de conciliación.

**Objetivo 5.** Fomentar la importancia del cuidado y la atención a las personas dependientes, deconstruir la vinculación de este trabajo por razón de género y atender a los riesgos para la salud de las personas cuidadoras.

**Objetivo 6.** Visibilizar discriminaciones “tipo” (directas o indirectas) por razón de género en el trabajo productivo y reproductivo y proponer medidas de conciliación para aminorarlas desde el modelo de corresponsabilidad.

**Objetivo 7.** Formar a los equipos profesionales de orientación y asesoramiento para el empleo y el autoempleo en conciliación legislativa y conciliación efectiva a fin de que incorporen la doble dimensión del trabajo (productivo y reproductivo) en sus asesorías, y recomienden estrategias y recursos de conciliación como elemento para frenar la segregación laboral (horizontal y vertical).

**Objetivo 8.** Sensibilizar sobre las ventajas productivas de la conciliación en comparación con los detrimentos productivos que puede suponer la falta de conciliación e intentar la implicación efectiva de los agentes económico-sociales en esta sensibilización.

**Objetivo 9.** Informar sobre legislación en materia de conciliación a población activa y empresario, asesorar en conflictos y realizar con-

sultoría sobre medidas conciliadoras en la empresa: visibilizar canales y usos informales de conciliación que ya utilizan, proponer su adopción formal, así como otras medidas que no perjudican el desarrollo productivo y mejoran el rendimiento laboral de las plantillas.

**Objetivo 10.** Visibilizar estrategias de conciliación que se utilizan informalmente (flexibilidad de horarios, cambios de turno, etc.)

**Objetivo 12.** Promocionar las actividades de ocio personal y familiar como ingrediente para rebajar el estrés personal y como fuente saludable de vida: incidiendo en actividades para el cuidado personal a nivel físico, psicológico y emocional.

### **ACTUACIONES DEL ÁREA**

**Actuación 1.** Diseño, desde el *Observatorio Local de Igualdad*, de indicadores y análisis macro (del municipio) y micro (de los distritos y

barrios) sobre necesidades de conciliación (recursos, “tiempos de la ciudad”) y según: modelos familiares locales, grupos de población con mas dificultades para conciliar y régimen laboral (trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia). Objetivos que persigue: Obj.1 , Obj.2.

**Actuación 2.** Diagnóstico de necesidades de conciliación re-productiva y reporte de resultados a las entidades implicadas. Sería recomendable la realización de jornadas de trabajo con propuestas ajustadas a la realidad local. Objetivos que persigue: Obj.1, Obj. 2, Obj.3.

**Actuación 3.** Mantenimiento y actualización permanente del *Catálogo de recursos de conciliación*: visibilizando los servicios y recursos locales, y recomendando estrategias de conciliación según las situaciones particulares, con especial atención a las estrategias de conciliación de los colectivos con mayores dificultades de conciliación. Objetivos que persigue: Obj.1, Obj.3, Obj.4 , Obj.5, Obj.6.

**Actuación 4.** Desarrollar campañas de sensibilización dirigidas a la ciudadanía sobre los tiempos re-productivos, el uso diferencial del tiempo por razón de género y el des-ajuste a las necesidades reales de conciliación de los tipos de familias locales. Objetivos que persigue: Obj.5 , Obj.6.

**Actuación 5.** Promoción e impulso del *Banco del tiempo* como recurso clave para la conciliación. Objetivos que persigue: Obj.1, Obj.4 , Obj.5, Obj.6.

**Actuación 6.** Desarrollo de talleres de estrategias de conciliación para la ciudadanía, donde se trabajen las barreras extrínsecas e intrínsecas por razón de género, la gestión efectiva del tiempo y el cuidado de la salud frente a situaciones de estrés (devenidas por la falta de conciliación de las esferas personal, familiar y laboral), en el contexto de la crisis socioeconómica. Objetivos que persigue: Obj.4, Obj.5 , Obj.6.

**Actuación 7.** Desarrollo de una formación específica dirigida a profesionales de servicios y

programas de empleo locales sobre la legislación y estrategias de conciliación como medida contra la discriminación y la segregación por razón de género en el mercado laboral. Objetivos que persigue: Obj.7, Obj.8 , Obj.9, Obj. 10.

**Actuación 8.** Desarrollo de un servicio de consulta dirigido al tejido empresarial y a la población activa: información y asesoramiento sobre derechos y obligaciones en materia de conciliación y su aplicación en los conflictos laborales; así como para el asesoramiento en la incorporación de medidas efectivas de conciliación; a través de asesoría on-line y/o presencial. Objetivos que persigue: Obj. 7, Obj.8 , Obj.9, Obj. 10.

**Actuación 9.** Creación de un ranking de servicios y recursos privados para la conciliación y de empresas con *buenas prácticas* para la conciliación. Objetivos que persigue: Obj.1, Obj.8 , Obj.9, Obj. 10.

**Actuación 10.** Desarrollo de una campaña de sensibilización dirigido a fomentar un ocio

único sin distinción de género, poniendo el acento en las inquietudes personales y desvinculando las actividades de ocio de los estereotipos de género, con especial incidencia en el ocio infantil y juvenil. Objetivos que persigue: Obj. 4 , Obj.11.

**Actuación 1 .** Visibilización a través de la Web actividades de ocio familiar y recursos de conciliación para desarrollo del ocio personal. Objetivos que persigue: Obj. 4 , Obj.11.

# ATENCIÓN A LA DISCRIMINACIÓN

Dentro de esta área se trata de incidir en la discriminaciones directas e indirectas con mayor pervivencia en el entorno local y, en este sentido, será de especial interés prevenir la producción y/o reproducción de las mismas.

Por un lado, atender in situ y con inmediatez los malestares personales por razón de género. Continuar asesorando individualmente en la búsqueda de salidas y soluciones efectivas a las situaciones conflictivas, fruto de la presión de género y de las discriminaciones que suscita esta presión: proponiendo alternativas viables para superar obstáculos y mostrando vías formales para mitigarlas.

Paralelamente, es necesario brindar espacios de trabajo para visibilizar las barreras intrínsecas y extrínsecas que son fuentes de discriminación y que limitan personalmente, así como, los imperativos sociales que someten a la persona a discriminaciones, a menudo indirectas que limitan las oportunidades personales.

Si bien la atención a la discriminación atenderá a situaciones generales de manera individual (asesora-

miento individual) y grupal (talleres), es indudable que se requiere continuar desarrollando *programas* que atiendan de manera diferencial a los colectivos más vulnerables, entendiendo esta vulnerabilidad como el riesgo de exclusión social derivada de la intersección de factores de discriminación.

Por otro lado, dado que se conciben las políticas públicas como eje articulador de las demandas sociales, es imprescindible la implicación social efectiva para la canalización de las mismas. Por este motivo, es en esta área donde, de manera particular, se incidirá en la creación de canales de participación social que, desde la solidaridad, potencien los espacios de lucha contra la discriminación de género, fomentando los existentes y generando otros nuevos.

Es importante apoyar y desarrollar canales de documentación, estudio e investigación que aporten información actualizada sobre las expresiones, latentes y manifiestas de discriminación, a fin de tomar medidas adecuadas a la realidad e incidir de forma inmediata en aquellas situaciones y colectivos que requieren de una mayor atención.

En términos de resultados se trata de:

- Avanzar en el autoconocimiento sobre la construcción de una identidad condicionada por mandatos de género y apoyada en estereotipos y roles de género.
- Seguir manteniendo y mejorando los programas dirigidos a colectivos vulnerables para una asistencia y atención integral a través de una intervención ajustada que deprime el riesgo de exclusión social: mujeres inmigrantes, mujeres con discapacidad, mujeres con drogodependencias, etc<sup>3</sup>.
- Generar una red social de apoyo contra la discriminación; una red que prevenga contra la discriminación y apoye a las personas en situaciones vulnerables.
- Observar y diagnosticar las manifestaciones de discriminación a fin de no incidir en aquellas que ya se están mitigando y/o de obviar aquellas otras que pueden estar emergiendo.

---

<sup>3</sup> Sin duda alguna y en este sentido, las víctimas de violencia de género es un colectivo prioritario de atención. No obstante, se considera que la erradicación de la violencia de género es un área de actuación específica, y la atención a las víctimas se encuadraría como medida dentro de ella.

- Atender al proceso de deconstrucción de la socialización diferencial y a la pervivencia de resistencias frente a esta deconstrucción, principalmente en la juventud y en la infancia.

### **OBJETIVO GENERAL**

Prevenir, detectar y atender las situaciones de discriminación directa e indirecta por razón de género, con especial atención a los colectivos expuestos a la intersección de factores de discriminación.

#### **Agentes a implicar**

- Equipo de gobierno local.
- Corporación municipal.
- Áreas del Ayuntamiento que trabajan con colectivos vulnerables.
- Consejo Municipal de la Mujer.
- Asociaciones de personas con discapacidad.
- Organizaciones locales el tercer sector orientadas al trabajo con colectivos vulnerables
- Universidad de Alcalá.
- Servicios de Salud...



## OBJETIVOS DEL ÁREA

- Objetivo 1.** Diseñar un sistema de indicadores para medir la incidencia de factores de discriminación por razón de género en el municipio y la vulnerabilidad de los colectivos según su exposición a estos, con especial atención a las y los menores.
- Objetivo 2.** Realizar un diagnóstico actualizado y actualizable sobre la incidencia de la discriminación por razón de género e informar de cuales son los colectivos más vulnerables en cada momento.
- Objetivo 3.** Ajustar los cometidos de los servicios estables del *Centro Asesor de la Mujer*, y diseñar los programas de atención a la discriminación en consonancia con los resultados del diagnóstico y con los objetivos del *V Plan*.
- Objetivo 4.** Informar y difundir los servicios de atención de la *Concejalía de Igualdad* a entidades y ciudadanía.
- Objetivo 5.** Brindar asesoramiento individual integral (social, psicológico y jurídico) para la resolución de conflictos devenidos de situaciones de discriminación por razón de género
- Objetivo 6.** Realizar programas específicos para la atención integral a colectivos que sufren discriminación directa por razón de género y que están siendo más vulnerables.
- Objetivo 7.** Mantener los espacios de participación social para trabajar transversalmente el autoconocimiento y la eliminación de barreras intrínsecas y extrínsecas por razón de género, que impiden el desarrollo de la identidad personal.
- Objetivo 8.** Promover la participación en espacios para la incorporación de hábitos y estilos de vida saludables en las mujeres que por razón de género no han sido adquiridos.
- Objetivo 9.** Visibilizar e impulsar el movimiento asociativo de igualdad del municipio e incrementar la participación social como mecanismo para frenar la discriminación por razón de género.

**Objetivo 10.** Colaborar en estudios e investigaciones sobre discriminación por razón de género, difundir resultados de estudios e investigaciones ya realizadas y promocionar y actualizar los fondos bibliográficos de la *Concejalía de Igualdad* a las entidades, equipos de trabajo y personas interesadas.

## ACTUACIONES DEL ÁREA

**Actuación 1.** Diseño e implementación, a través del *Observatorio Local de Igualdad*, de un sistema de indicadores para el diagnóstico de las discriminaciones “tipo” en el entorno local y para describir a los colectivos más vulnerables a las discriminación por razón de género. Objetivos que persigue: Obj.1 , Obj.2.

**Actuación 2.** Redefinición de los servicios del *Centro Asesor de la Mujer* según los resultados del diagnóstico y en consonancia con los objetivos de las otras áreas de actuación, para la atención y asesoramiento a situaciones de discriminación particulares. Objetivos que persigue: Obj.3 , Obj.4, Obj.5.

**Actuación 3.** Campañas anuales de difusión y visibilización de los servicios y recursos de la *Concejalía de Igualdad*: servicios estables del *Centro Asesor de la Mujer*, programas específicos, talleres de participación social, etc.; incluyendo a aquellos servicios propuestos en otras áreas de actuación. Objetivos que persigue: Obj.4.

**Actuación 4.** Desarrollo de un programa anual de talleres que fomenten la participación social y donde se trabaje transversalmente la identidad personal desde la perspectiva de género; así como otros específicos para el autoconocimiento, la superación de barreras de género y la visibilización de discriminaciones por razón de género. Objetivos que persigue: Obj.7 , Obj.8.

**Actuación 5.** Promocionar los talleres de prevención de la salud de las mujeres a todos los niveles (psicológica, emocional, física, sexual y reproductiva). Objetivos que persigue: Obj.7 , Obj. 8.

**Actuación 6.** Realización de un estudio cualitativo a través de las asociaciones de personas discapacitadas sobre la situación de las mujeres con discapacidad en el municipio: tipos de discapacidad y grado de vulnerabilidad motivada por la intersección de factores de discriminación. Objetivos que persigue: Obj.1, Obj.2 , Obj.6.

**Actuación 7.** Desarrollo de programas de intervención específica con colectivos vulnerables según resultados de la observación, con especial atención a las unidades monomarentales en riesgo de exclusión social. Objetivos que persigue: Objt. 6 , Obj.7.

**Actuación 8.** Mantenimiento de la línea de actuación para la integración e inclusión de mujeres inmigrantes con el fin de atender a su vulnerabilidad y potenciar su participación social. Objetivos que persigue: Obj. 6, Obj.7, Obj.9.

**Actuación 9.** Promover el asociacionismo mediante la creación de asociaciones o mediante la incorporación de nuevas entidades al *Consejo Municipal de la Mujer*. Objetivos que persigue: Obj.9.

**Actuación 10.** Realización de talleres dirigidos al tejido asociativo sobre desarrollo de proyectos de igualdad de género y búsqueda de financiación para la autogestión. Objetivos que persigue: Obj.9.

**Actuación 11.** Desarrollo anual de jornadas de trabajo para reportar las principales conclusiones sobre la discriminación en el entorno local y estudiar vías de colaboración del tejido asociativo para su eliminación. Objetivos que persigue: Obj. 2 , Obj.14, Obj.9.

**Actuación 12.** Mantener el Premio de Investigación M<sup>a</sup> Isidra de Guzmán para la promoción de la igualdad y la prevención de la desigualdad. Objetivos que persigue: Obj.10.

**Actuación 13** .Difusión en la web del Ayuntamiento (sección de la *Concejalía de Igualdad*) de conclusiones de estudios e investigaciones que atiendan a la discriminación por razón de género y difusión de propuestas para la promoción de la igualdad de oportunidades, con especial interés sobre experiencias de “buenas prácticas” en el ámbito local. .  
Objetivos que persigue: Obj.10.

**Actuación 14.** Promoción del fondo bibliográfico de la *Concejalía de Igualdad* en materia de mainstreaming e igualdad de oportunidades y facilitar su consulta y uso a la ciudadanía y entidades interesadas; con especial difusión en el entorno universitario. Objetivos que persigue:  
Obj.10.

**Actuación 15.** Colaboración con la Universidad de Alcalá y con otras entidades en el desarrollo de investigaciones relacionadas con la igualdad de oportunidades y la discriminación por razón de género.  
Objetivos que persigue: Obj.10.

# ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La *erradicación de la violencia de género* es uno de los objetivos prioritarios de las agendas políticas por tratarse de una problemática social que afecta no solo a las víctimas, sino a la sociedad en general.

En los últimos años se ha visibilizado esta violencia y sobre todo el *maltrato por pareja afectiva*, desarrollando programas e implementando servicios y recursos para la atención inmediata a las víctimas, tanto mujeres como menores. En Alcalá de Henares se ha consolidado una red de recursos de atención a las víctimas y se han creado equipos de trabajo para intervenir en dicha problemática, tanto a nivel político como técnico. También ha sido fundamental el trabajo realizado para la prevención y detección precoz de situaciones de maltrato y la sensibilización social en la materia.

Aunque los esfuerzos han sido muchos y los resultados positivos, todavía hay que seguir trabajando específicamente para erradicar el maltrato por pareja afectiva, ajustando el sistema de atención a las víctimas según los colectivos de atención, la realidad local y en el contexto socioeconómico.

Por otro lado, es de suma importancia seguir formando a los equipos profesionales involucrados en la detección e intervención en situaciones de maltrato para mejorar el desempeño de sus cometidos, y su implicación plena en la defensa jurídica y en la protección social de las víctimas. También se quiere reforzar la atención a las y los menores víctimas de violencia de género: el *V Plan* quiere apoyar su recuperación del trauma de la violencia y potenciar una evolución saludable hacia la vida adulta.

Además, se propone profundizar en el binomio dominación-sumisión desde los registros culturales más representados en el entorno local. También se potenciará la observación de la incidencia de la violencia de género entre la juventud, no sólo a través de las relaciones de pareja, sino mediante el conocimiento del universo simbólico que manejan respecto a la identidad de género y al grado de asimilación de modelos de dominación-sumisión o de modelos de equilibrio.

Por último, el *V Plan* persigue acercarse a otras formas de violencia de género como la prostitución y el acoso moral y sexual.

En términos de resultados se trata de:

- Revisar y, si fuera necesario, proponer mejoras en la eficacia y eficiencia de los servicios y recursos de atención.
- Mejorar y lograr una formación especializada de los equipos profesionales en la sensibilización, prevención, detección precoz e intervención en la violencia de género.
- Mejorar el sistema de atención a los y las menores víctimas de violencia de género.
- Aminorar la incidencia de modelos de dominación-sumisión en la juventud.
- Abrir vías de conocimiento sobre la incidencia local de otras manifestaciones de la violencia de género.

### **OBJETIVO GENERAL**

Continuar trabajando para erradicar la violencia de género, mediante la sensibilización ciudadana y acciones de prevención, y garantizar la eficacia y eficiencia del sistema de atención a las víctimas.

### **Agentes a implicar**

- Equipo de gobierno local.
- Corporación municipal.
- La Mesa Local para la erradicación de la violencia de género.
- Consejo Municipal de la Mujer.
- Profesionales de diferentes ámbitos: educativo, seguridad ciudadana, intervención social, etc.
- Medios de comunicación locales, ...

### **OBJETIVOS DEL ÁREA**

- Objetivo 1.** Continuar visibilizando la violencia de género como una problemática social que daña a la sociedad en general y, en particular, a las víctimas directas.
- Objetivo 2.** Diseñar un sistema de indicadores para diagnosticar la incidencia local del maltrato por pareja afectiva: perfil de las víctimas, principales factores de riesgo y colectivos más vulnerables. Así como, concretar necesidades de las víctimas a corto, medio y largo plazo.
- Objetivo 3.** Diseñar un sistema de indicadores para medir la incidencia de conductas de maltrato en la juventud, así como el repunte

- y transmisión a la juventud de modelos de dominación-sumisión.
- Objetivo 4.** Recoger información sobre la incidencia de otras formas de violencia de género en el entorno local, con especial atención al acoso sexual, al acoso moral y a la prostitución.
- Objetivo 5.** Revisar el sistema de atención a las víctimas y, si fuera necesario, proponer e implementar mejoras en la atención, a partir de los resultados de diagnóstico.
- Objetivo 6.** Revisar el sentido e idoneidad de los recursos asistenciales para las víctimas, según los resultados del diagnóstico, y si fuera necesario proponer ajustes para incrementar la eficacia y la eficiencia en la atención.
- Objetivo 7.** Difundir los servicios de atención a las víctimas de violencia de género, facilitando el acceso y garantizando la confidencialidad y el anonimato.
- Objetivo 8.** Continuar brindando el sistema de atención específico a las víctimas, mejorado según los resultados de diagnóstico y propuestas de ajuste.
- Objetivo 9.** Impulsar la atención a las niñas y niños víctimas de violencia de género.
- Objetivo 10.** Incrementar la implicación de los y las profesionales de la administración de justicia, incidiendo en su papel activo y su responsabilidad en la aplicación de la igualdad formal.
- Objetivo 11.** Implicar a los servicios públicos competentes en la integración sociolaboral de las víctimas de violencia de género, mediante la formación de los equipos profesionales y la coordinación con el *Punto Municipal del Observatorio Regional de Violencia de Género*.
- Objetivo 12.** Realizar formaciones específicas a equipos profesionales de seguridad ciudadana, salud, educación y protección social, etc., para la detección precoz de situaciones de violencia de género, así como sobre el protocolo para la intervención.
- Objetivo 13.** Continuar con las campañas de sensibilización y prevención: con un contenido temático común y programático diferencial según el colectivo en el que se quiere impactar.

- Objetivo 14.** Diseñar y realizar actividades en los centros de educación secundaria para visibilizar entre la juventud, modelos afectivos de buen trato, y sembrar una conciencia de rechazo al maltrato.
- Objetivo 16.** Visibilizar el papel del *Consejo Municipal de la Mujer* y, en particular, de la *Asociación contra la Violencia de Género*; apoyando y difundiendo sus actividades y como referente para las personas interesadas en colaborar en la erradicación de la violencia de género y para las víctimas.
- Objetivo 17.** Implicar a los medios de comunicación local en la visibilización de la violencia de género y del repudio social que suscita.

### **ACTUACIONES DEL ÁREA**

- Actuación 1.** Diseño de un sistema de indicadores desde el *Observatorio Local de Igualdad* sobre maltrato por pareja afectiva con una dimensión cultural y espacial (de la ciudad y de los distritos y barrios). Objetivos que persigue: Obj. 1 , Obj. 2
- Actuación 2.** Diseño de un sistema de indicadores y elaboración de un estudio-diagnóstico sobre los modelos afectivos en la juventud, y la incidencia y manifestaciones del modelo dominación-sumisión. Objetivos que persigue: Obj.3 , Obj.14.
- Actuación 3.** Diagnóstico anual de la incidencia del maltrato por pareja afectiva, del perfil de las víctimas y de los colectivos más vulnerables. Objetivos que persigue: Obj.2.
- Actuación 4.** Incorporación de un sistema de acción-evaluación anual del sistema de atención a las víctimas y de los recursos asistenciales, según la información que reporte el sistema de indicadores: desarrollando e incorporando una propuesta de mejoras por parte de los equipos técnicos y de los servicios asistenciales. Objetivos que persigue: Obj.5 , Obj.6.
- Actuación 5.** Difusión permanente, al menos, a través de folletos informativos y de la Web del Ayuntamiento, del sistema de atención a las víctimas de violencia de género; haciendo



comprensible su estructura, explicitando el acceso al mismo. Objetivos que persigue: Obj.1 , Obj.7, Obj.8.

**Actuación 6.** Atención específica a las víctimas de violencia de género liderada por el *Punto Municipal del Observatorio Regional de Violencia de Género*. Objetivos que persigue: Obj. 7, Obj.8 , Obj.9.

**Actuación 7.** Propuesta de creación de un *servicio de redacción de denuncias* para garantizar una mayor protección legal de las víctimas. Objetivos que persigue: Obj.8, Obj.9.

**Actuación 8.** Propuesta efectiva para la atención específica a menores víctimas de violencia de género, en colaboración con los servicios municipales de atención a la infancia y a la familia. Objetivos que persigue: Obj.9.

**Actuación 9.** Desarrollo de una campaña intensa de sensibilización a las entidades públicas y equipos profesionales, sobre su responsabilidad y competencia en el proceso de protección y recuperación de

las víctimas; con especial incidencia en la administración de justicia. Objetivos que persigue: Obj.1, Obj.10, Obj. 11, Obj. 12 , Obj.13.

**Actuación 10.** Diseño de un Programa de formación único y diferencial según profesionales de seguridad ciudadana, salud, administración de justicia, servicios de empleo, protección social, etc., con una aplicación práctica de sus cometidos en la prevención y detección de las situaciones de violencia de género, así como en la protección a las víctimas; que se desarrollará durante la vigencia del *V Plan*. Objetivos que persigue: Obj.1, Obj. 11, Obj. 12 , Obj.13.

**Actuación 11.** Convocatorias anuales de concursos dirigidos a la juventud, en cualquier modalidad cultural, coincidiendo con las jornadas que se organizan en torno al *Día internacional contra la violencia de género* (25 de noviembre). Objetivos que persigue: Obj.1, Obj.13 , Obj.14.

**Actuación 12.** Desarrollo anual de debates en los centros educativos de secundaria sobre modelos afectivos saludables y equilibrio de poder, moderados por profesionales de la violencia de género y con apoyo de los equipos docentes y preferiblemente en fechas cercanas al *Día internacional contra la violencia de género* (25 de noviembre). Objetivos que persigue: Obj.1 , Obj.14.

**Actuación 13.** Desarrollo de charlas en los distritos sobre violencia de género durante las jornadas que se organizan en torno al *Día internacional contra la violencia de género* (25 de noviembre) y con especial referencia a la realidad de los barrios. Objetivos que persigue: Obj.1 , Obj.13.

**Actuación 14.** Desarrollo y difusión de campañas publicitarias que incidan en el repudio social a la violencia de género y a quiénes la ejercen. Objetivos que persigue: Obj.1 , Obj.13.

**Actuación 15.** Participación activa de las entidades del *Consejo Municipal de la Mujer* en las

actividades que se organizan en torno al *Día internacional contra la violencia de género*. Objetivos que persigue: Obj.1 , Obj.15.

**Actuación 16.** Propuesta de colaboración para medir cualitativamente la incidencia del acoso moral, el acoso sexual y la prostitución en el entorno local. Objetivos que persigue: Obj.4.

**Actuación 17.** Colaboración desde la *Unidad de Género* con los medios de comunicación para mostrar la condena a la violencia de género y a las personas maltratadoras, que acompañen a las noticias sobre este tema con objeto de resaltar mensualmente el número de víctimas. Objetivo que persigue: Obj.1, Obj. 16.

The image features an abstract graphic design. At the top, a large, faint, light-colored circular shape is visible. Below it, several curved, ribbon-like bands in various colors (purple, green, yellow, orange, and blue) are arranged in a descending sequence from left to right. At the bottom, a thick, wavy purple band spans across the width of the page. The overall aesthetic is clean and modern.

## VI. ANEXO



MAINSTREAMING EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL										
	ACTUACIONES									
OBJETIVOS	ACT.1	ACT.2	ACT.3	ACT.4	ACT.5	ACT.6	ACT.7	ACT.8	ACT.9	ACT.10
OBJ. 1	●	●	●	●						
OBJ. 2	●	●	●	●						
OBJ. 3		●			●	●	●			
OBJ. 4		●			●	●	●			
OBJ. 5		●			●		●			
OBJ. 6		●			●		●	●		
OBJ. 7		●					●	●		
OBJ. 8		●						●		
OBJ. 9		●						●		
OBJ. 10		●						●		
OBJ. 11		●			●		●	●	●	●
OBJ. 12.		●							●	●



ATENCIÓN A LA DISCRIMINACIÓN															
	ACTUACIONES														
OBJETIVOS	ACT.1	ACT.2	ACT.3	ACT.4	ACT.5	ACT.6	ACT.7	ACT.8	ACT.9	ACT.10	ACT.11	ACT.12	ACT.13	ACT.14	ACT.15
OBJ. 1	●					●									
OBJ. 2	●					●					●				●
OBJ. 3		●													
OBJ. 4		●	●								●				
OBJ. 5		●													
OBJ. 6						●	●	●							
OBJ. 7				●	●		●	●							
OBJ. 8				●	●										
OBJ. 9								●	●	●	●				
OBJ. 10												●	●	●	●

ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO																	
	ACTUACIONES																
OBJETIVOS	ACT.1	ACT.2	ACT.3	ACT.4	ACT.5	ACT.6	ACT.7	ACT.8	ACT.9	ACT.10	ACT.11	ACT.12	ACT.13	ACT.14	ACT.15	ACT.16	ACT.17
OBJ. 1	●				●				●	●	●	●	●	●	●		●
OBJ. 2	●		●														
OBJ. 3		●															
OBJ. 4																●	
OBJ. 5				●													
OBJ. 6				●													
OBJ. 7					●	●	●										
OBJ. 8					●	●	●										
OBJ. 9						●	●	●									
OBJ. 10									●								
OBJ. 11									●	●							
OBJ. 12									●	●							
OBJ. 13									●	●	●	●	●	●			
OBJ. 14		●									●	●					
OBJ. 15															●		
OBJ. 16																	●







DEP. LEGAL: M-41130-2012