

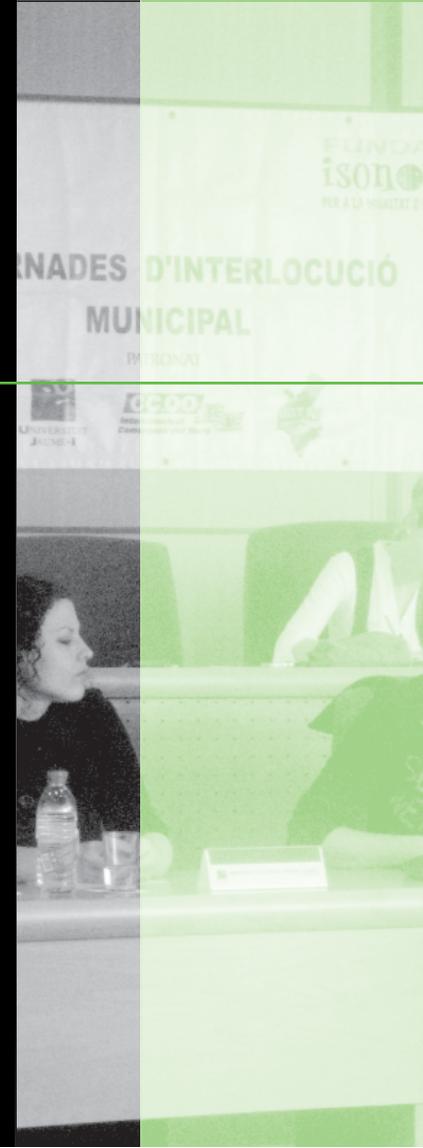
La incorporación de la perspectiva de género en las asociaciones, los ayuntamientos y los municipios

- VIII Jornadas de Interlocución Municipal
- X Jornadas de Trabajo en el Ámbito Social



FUNDACIÓN
isonomía
PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

<http://isonomia.uji.es>



Edita: Fundación *Isonomía*. Universitat Jaume I

Diseño: Daniel Castellano

Maquetación: Lourdes Capdevila

Impresión: Castellón Digital, S.L.

Depósito Legal: CS-230-2010

INDICE

I.- INTRODUCCIÓN.

- FUNDACIÓN *ISONOMÍA* DE LA UNIVERSITAT JAUME I.
- LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ASOCIACIONES, LOS AYUNTAMIENTOS Y LOS MUNICIPIOS.

II.- X JORNADAS DE TRABAJO EN EL ÁMBITO SOCIAL.

- VII *FORUM* ASOCIATIVO.
- CONCLUSIONES.

III.- VIII JORNADAS DE INTERLOCUCIÓN MUNICIPAL.

- MESA REDONDA: EXPERIENCIAS CONCRETAS EN PLANES DE IGUALDAD.
- CONCLUSIONES.

I.- INTRODUCCIÓN

- LA FUNDACIÓN *ISONOMÍA* DE LA UNIVERSITAT JAUME I

La Fundación *Isonomía*¹ es una institución privada, sin ánimo de lucro, cuyos fines se vertebran en torno al respaldo a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres así como de otros colectivos social, económica, laboral, educativa y culturalmente desfavorecidos y/o susceptibles de sufrir discriminación.

Su sede se encuentra ubicada en la Escuela Superior de Tecnología y Ciencias Experimentales, edificio TD planta baja. Avda. Sos Baynat s/n, 12071 de Castellón de la plana. Su teléfono es 964 72 91 34 y su fax: 964 72 91 35. El correo electrónico isonomia@isonomia.uji.es y su página web <http://isonomia.uji.es>.

La Fundación *Isonomía* desarrolla proyectos y actividades desde el ámbito provincial y autonómico extendiendo redes hacia el ámbito estatal, europeo e internacional con el objetivo de atender y promocionar a aquellas personas y colectivos desfavorecidos y/o susceptibles de sufrir discriminación. Para la Fundación *Isonomía*, son prioritarias aquellas transformaciones que

contribuyan a conseguir una sociedad mejor y para ello se ha propuesto avanzar e incidir en la sociedad, desde el respecto a las diferencias, al medio ambiente, y a través del desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

Son objetivos de la Fundación *Isonomía*:

- Abrir campos interdisciplinares, interrelacionales e interactivos de investigación, estudios y acción relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres, el género y la antidiscriminación.
- Crear foros de interlocución, mantenidos desde experiencias prácticas, en los que participen personas, colectivos e instituciones implicadas en las investigaciones, los estudios y las acciones prácticas y experienciales de las áreas temáticas que vertebran los objetivos de la Fundación.
- Promover la formación en igualdad de género, en el contexto de los cursos de postgrado, así como en primer, segundo y tercer ciclo universitario, la formación continua de capacitación y de reciclaje.
- Implementar el uso de las tecnologías de la información y comunicación, en tanto herramientas de investigación, vehículos de programas de formación y divulgación.
- Facilitar, incorporando la perspectiva de género, la investigación y el desarrollo de ideas innovadoras y la articulación de nuevos paradigmas que actúen como

¹ **Isonomía**: transcripción de la voz griega, cuyo significado es igualdad de derecho, igualdad política, ...

referentes integradores de un mundo más plural, justo, simétrico y equitativo, en los que la reciprocidad, el respeto y reconocimiento de la diversidad sean tres de los criterios irrenunciables que fundamenten los objetivos de la Fundación.

La Fundación *Isonomía* participa en la promoción y desarrollo de proyectos, programas e iniciativas públicas impulsadas por la Unión Europea, por el Estado Español, la Comunidad Valenciana y las instituciones provinciales y locales.

Su objetivo es articular propuestas encaminadas a favorecer la impregnación de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la antidiscriminación en la política, la toma de decisiones, la cooperación internacional, el desarrollo, la paz, la ocupación, la salud, la educación, el medio ambiente... En definitiva, en el desarrollo social, humano, cultural, económico, científico y tecnológico.

- LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ASOCIACIONES, LOS AYUNTAMIENTOS Y LOS MUNICIPIOS²

Los planes de igualdad son una herramienta que permite desarrollar una estrategia organizada y planificada, combinando, por un lado, acciones positivas para corregir, a corto y medio plazo, determinadas

situaciones de desigualdad o discriminación que se den en un contexto determinado y, por otro, verdaderas políticas o actuaciones de alcance transversal que, en definitiva, son las que realmente incidirán en la cultura de la organización y permitirán transformar, reestructurar y reorganizar los cimientos organizativos dirigiendo toda nuestra actuación, tanto a nivel interno como externo e incluso en nuestra vida cotidiana, hacia modelos igualitarios y no discriminatorios.

Así, los planes de igualdad son una herramienta muy eficaz que permite combinar ambas estrategias para la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, igualdad que sólo podrá lograrse si desde ya incorporamos la perspectiva de género en todas las actuaciones que desarrollemos, con independencia del ámbito o contexto en el que nos encontremos.

Si nos situamos en un contexto asociativo, nos hallamos ante uno de los cauces de participación de las personas que, a día de hoy, ha adquirido un protagonismo especial, fundamentalmente, como estructuras mediadoras entre los individuos y los gobiernos, es decir, como puente de comunicación entre ambos.

En nuestro país, una vez sentadas las bases de la política social, fue cuando empezaron a aflorar las dificultades del Estado de Bienestar para alcanzar unas crecientes demandas ciudadanas que se asentaban sobre unas expectativas aún por cubrir. En este contexto se planteó la necesidad de un mayor pluralismo en la política social en el que las entidades no lucrativas tenían, y tienen, cada vez más que aportar.

² Resumen extraído de las conferencias "La incorporación de la perspectiva de género en las asociaciones" y "La incorporación de la perspectiva de género en los ayuntamientos y municipios", impartidas por Meritxell Beltrán Lorenz y Águeda Forcada Martínez en el marco de las X Jornadas de trabajo en el ámbito social y las VIII Jornadas de interlocución municipal, que tuvieron lugar en la Universitat Jaume I de Castellón el 17 de junio y el 21 de octubre, respectivamente.

En la actualidad existe un movimiento asociativo muy rico y diverso, con ámbitos de actuación muy variados y funciones y dimensiones asociativas muy heterogéneas: aportan innovaciones, prestan servicios, actúan como defensoras de intereses colectivos, garantizan valores de participación, voluntariado, protección de minorías, etc.

El asociacionismo se instituye, de esta manera, como un cauce de participación social capaz de transformar la realidad, organizando y planificando acciones y actuaciones reflexionadas previamente por un colectivo de personas que se constituyen como entidad y, lo que es más importante, generalmente lo hacen para mejorar la calidad de vida de las personas que representan.

Las tipologías de asociaciones, como decíamos, son muy variadas: socioculturales, medio ambientales, por la paz, de solidaridad internacional, DDHH³, asistenciales, de salud, de vecindad, de consumo, de usuarios y usuarias, de ámbito territorial, juveniles, de deporte, ocio y tiempo libre, sindicales, empresariales, profesionales, ideológicas, etc. También existen asociaciones de mujeres, con diferentes ámbitos y esferas de actuación y funciones muy variadas, y un largo etcétera.

Todos los tipos de asociaciones existentes representan intereses de colectivos determinados, unifican voces para la consecución de un fin común, para organizarse en torno a una misma actividad, para reivindicar necesidades coincidentes, para denunciar injusticias por razones muy variadas: de nacimiento, de raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluso por razón de sexo.

Por otra parte, si nos situamos en el contexto de los ayuntamientos, nos encontramos ante el órgano administrativo menor y más cercano a la ciudadanía. Los Municipios, representados por los ayuntamientos, son entidades básicas de la organización territorial del Estado y cauces inmediatos de participación ciudadana en los asuntos públicos que institucionalizan y gestionan, con autonomía los intereses propios de las correspondientes colectividades.

En el ámbito local, La ley Reguladora de las Bases del Régimen local⁴, en su artículo 25, señala que *el Municipio, para la gestión de sus intereses y en el ámbito de sus competencias, puede promover toda clase de actividades y prestar cuantos servicios públicos contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la comunidad vecinal. Asimismo, el Municipio ejercerá, en todo caso, competencias en los términos de la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas en las siguientes materias: a) seguridad en lugares públicos; b) ordenación del tráfico de vehículos y personas en las vías urbanas, protección civil, prevención y extinción de incendios; c) ordenación, gestión, ejecución y disciplina urbanística; promoción y gestión de viviendas; d) parques y jardines, pavimentación de vías públicas urbanas y conservación de caminos y vías rurales; e) patrimonio histórico-artístico; f) protección del medio ambiente; g) abastos, mataderos, ferias, mercados y defensa de usuarios y consumidores; h) protección de la salubridad pública; i) participación en la gestión de la atención primaria de la salud; j) cementerios y servicios funerarios;*

3 Derechos Humanos.

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

k) prestación de los servicios sociales y de promoción y reinserción social; l) suministro de agua y alumbrado público; servicios de limpieza viaria, de recogida y tratamiento de residuos, alcantarillado y tratamiento de aguas residuales; ll) transporte público de viajeros; m) actividades o instalaciones culturales y deportivas; ocupación del tiempo libre; turismo y n) participar en la programación de la enseñanza y cooperar con la Administración educativa en la creación, construcción y sostenimiento de los Centros Docentes públicos, intervenir en sus órganos de gestión y participar en la vigilancia del cumplimiento de la escolaridad obligatoria.

El ámbito municipal, por tanto, adquiere enorme importancia ya que constituye el referente político-administrativo más territorializado y vinculado horizontalmente a las necesidades, demandas e intereses de la ciudadanía.

Pero el tema que nos ocupa es la incorporación de la denominada "perspectiva de género" en las Asociaciones y Ayuntamientos. ¿Y porqué hablamos de perspectiva de género? ¿Qué importancia tiene? ¿Qué objetivos persigue?

El punto de partida obliga a resaltar que a día de hoy las mujeres representamos casi el 51% de la población mundial, no somos un colectivo, aunque se nos asemeje a los mismos, participamos y pertenecemos a todos los colectivos (*somos profesionales, somos empleadas, madres, cuidadoras, tenemos diversidad funcional, somos inmigrantes, vivimos en espacios rurales, en espacios urbanos, somos deportistas, empresarias,*

consumidoras, usuarias, etc.), tenemos intereses y necesidades coincidentes a los representados por las diferentes asociaciones, ahora bien, también tenemos necesidades e intereses particulares vinculados, por un lado, a nuestra histórica situación de discriminación y desigualdad determinada por la construcción social y cultural ("el género") que se ha erigido sobre los cimientos sexistas y androcéntricos del patriarcado y, por otro, a nuestra sexualidad biológica, que necesariamente determina diferencias respecto a nuestros homólogos masculinos y que, en determinados casos, exige tratamientos diferenciados y específicamente dirigidos a nosotras, en atención a nuestras propias necesidades no sólo como personas, pertenecientes o no a un determinado grupo o colectivo, sino como mujeres, uno de los dos sexos de la especie humana, con voz, con opinión, con necesidades y con propuestas propias.

Y es que las mujeres hemos estado doblemente discriminadas, por un lado, por nuestra condición, ya sea, de raza, situación social, territorial, discapacidad, etc. y, por otro, por el añadido de ser mujeres, invisibilizándonos y reduciéndonos a ciudadanas de segunda.

Pero no sólo eso, sino que, además, se han desperdiciado durante demasiado tiempo talentos, propuestas, respuestas y visiones del mundo con voces pacifistas, voces inclusivas, formas de liderazgo y capacidades organizativas que han sido ocultadas o menospreciadas, las voces de las mujeres que se erigen en cimientos democráticos, orientando su actuación a las relaciones y a la consecución de objetivos globales y a la satisfacción y el bienestar de las personas.

La participación activa de las mujeres en el ámbito político, que no se reduce sólo a las esferas de las instituciones políticas formales (el sistema de representación política), sino que integra el análisis de la participación política informal en el conjunto del tejido social (la comunidad política), representa un notable potencial del movimiento ciudadano, canalizando reivindicaciones de derechos, de intereses y de aportaciones desde nuevas ópticas. Se trata de un capital humano que puede contribuir y contribuye, en gran medida, a la construcción de una sociedad más igualitaria, convirtiéndose en verdaderas agentes de cambio. En este contexto, se hace necesario promover la participación de las mujeres en la toma de decisiones, no sólo ya como forma directa de participación ciudadana, de reivindicación de injusticias, etc. sino de lucha por visibilizar a las mujeres, sus aportaciones, sus capacidades y sus necesidades, de lucha por la igualdad efectiva (de oportunidades y de trato) de mujeres y hombres, independientemente del contexto en el que se desarrollen sus actuaciones, actividades y funciones.

Los movimientos asociativos, como motor de cambio, e independientemente de su finalidad institucional, al igual que los Ayuntamientos, deben dar ejemplo de estructuras democráticas e igualitarias, reorganizando su funcionamiento interno, llevando a cabo actuaciones planificadas de manera que incluyan, entre sus valores y prioridades, la igualdad efectiva de mujeres y hombres, actuaciones que atiendan a las dificultades y a las necesidades, no sólo colectivas sino también diferenciadas de mujeres y hombres. Se trata de incorporar la perspectiva

de género en todas sus actuaciones, a todos los niveles y en todos los ámbitos de intervención, y en todas las etapas de planificación y ejecución de las mismas.

De esta manera, las organizaciones en general y las asociaciones en particular, no sólo potenciarán en cotas de calidad, eficacia y eficiencia la consecución de sus objetivos y finalidades, sino que, además, contribuirán a construir una sociedad más justa, cohesionada y desarrollada socialmente, liderando un proceso de cambio social que garantice la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Desde la Conferencia de Beijing en 1995, la perspectiva de género ha sido la estrategia empleada por la Organización de Naciones Unidas (ONU) para combatir las desigualdades e injusticias cometidas en contra de las mujeres.

Pero ¿qué implica incorporar la “perspectiva de género”? La “perspectiva de género” permite analizar y comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres de manera específica, así como sus semejanzas y diferencias: a) en primer lugar, implica reconocer las relaciones de poder que se dan entre los géneros, en general favorables a los varones como grupo social y discriminatorias para las mujeres; b) en segundo, reconocer que dichas relaciones han sido constituidas social e históricamente y son constitutivas de las personas; c) y en tercer lugar, que las mismas atraviesan todo el entramado social y se articulan con otras relaciones sociales, como las de clase, etnia, edad, preferencia sexual, religión, etc.

Analizar las posibilidades vitales de las mujeres y los hombres, el sentido de sus vidas, sus expectativas y oportunidades, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros, así como los conflictos institucionales y cotidianos a los que deben enfrentarse, a las maneras en que lo hacen, es crucial para determinar actuaciones tendentes a alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La perspectiva de género es, por tanto, una herramienta de diagnóstico y análisis, que permite contabilizar los recursos y la capacidad de acción con que cuentan mujeres y hombres para enfrentarse a las dificultades de la vida y a la realización de los propósitos. Pero ¿cómo incorporarla?

El primer paso ha de consistir, necesariamente, en preguntarse, a la hora de determinar cualquier actuación, a la hora de analizar cualquier situación, a la hora de planificar cualquier política o estrategia: ¿Cuántas mujeres hay y cuántos hombres? ¿Dónde están las mujeres y dónde los hombres? ¿Cómo están las mujeres y cómo los hombres? ¿Qué necesidades tienen las mujeres y cuáles los hombres? ¿Cómo participan las mujeres y cómo los hombres? ¿Cómo afecta o afectará a mujeres y cómo a los hombres? Etc.

Hoy en día disponemos de una herramienta, de un verdadero código en materia de igualdad, que nos guía en la incorporación de la perspectiva de género en todo tipo de organizaciones y, por supuesto, también en el ámbito asociativo, para la plena participación de las mujeres, en todos los ámbitos en los que se desarrolla la vida de las personas y, por ende, para la consecución de una igualdad efectiva de mujeres y hombres. Nos referimos a

la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOI), que establece principios de actuación de los poderes públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas (públicas y privadas) y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo, siendo de aplicación, las obligaciones contenidas en la Ley, a toda persona, física o jurídica, que se encuentre o actúe en territorio español, cualesquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia.

En esta línea, la implementación de la Igualdad en las Organizaciones se desarrolla a través de un proceso que incorpora diferentes fases [diagnóstico, diseño/planificación e implementación, seguimiento y evaluación]. Este proceso es cíclico, de manera que, una vez finalizado, deberá llevarse a cabo una replanificación de las actuaciones para adecuarlas a las necesidades y carencias detectadas, evaluando su alcance y valorando, nuevamente, su influencia en mujeres y en hombres.

Por lo tanto, este proceso exige, en un primer momento, realizar un diagnóstico de la situación en la que se encuentra el Ayuntamiento/la Asociación en un momento determinado, en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Extraer una foto fija, tanto a nivel interno (organización) como a nivel externo (en su ámbito de incidencia hacia el exterior), atendiendo a su estructura organizativa, a las personas que trabajan en la misma, a las personas a quienes prestan servicios y, en definitiva, las personas a quienes se representa por intereses, demandas y reivindicaciones comunes.

Se trata, pues, de conocer la situación inicial en la que se encuentran todos los actores implicados, a partir de la cual, poder trazar el camino hacia el objetivo que nos ocupa, es decir, la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Por lo tanto, a partir de ese diagnóstico podremos diseñar, planificar e implementar medidas, acciones y actuaciones que resulten eficaces para la consecución de los objetivos pretendidos; medidas, acciones y actuaciones que tengan en cuenta las peculiares características, situaciones, condiciones, dificultades, necesidades, etc. de la colectividad representada, así como las específicas de las mujeres y de los hombres pertenecientes al colectivo de referencia.

Pero ¿qué analizamos? ¿qué diagnosticamos? La LOI nos da las pautas para el desarrollo de la metodología propuesta, nos dice dónde tenemos que mirar, es decir, qué debemos analizar, qué materias son especialmente sensibles al género, para saber dónde nos encontramos y para poder trazar el camino hasta alcanzar el “dónde queremos o debemos llegar”. En ocasiones la Ley es muy clara, determina obligaciones específicas dirigidas a colectivos o instituciones determinadas, sin embargo, en otros casos, hay que interpretar extensivamente y, por analogía, adaptando sus prescripciones al concreto supuesto en el que nos encontremos.

De esta manera, el análisis para determinar el punto de partida debe realizarse en un doble sentido, interna y externamente. Para ello, desde *Isonomía*, proponemos agrupar todas las materias que determina la Ley en 7 áreas de actuación o de incidencia interna y, además, dependiendo del tipo de Organización, en otras áreas de incidencia o de aplicación externa.

Así, en el primero de los niveles (interno), atenderíamos a: a) la Participación en la toma de decisiones, b) la Participación en el empleo (RRHH⁵), c) la Comunicación (interna y externa): lenguaje e imágenes, d) la Conciliación de la vida personal, laboral y familiar, y la corresponsabilidad, e) las Prácticas saludables y prevención de riesgos, f) acción preventiva frente a situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo, g) el acceso a bienes y servicios y a su suministro. En el segundo de los niveles (externo) que, como decía, dependerá del tipo de Organización que estemos analizando, miraríamos otras áreas y materias, como por ejemplo: participación social, violencia de género, urbanismo, infraestructuras y recursos (transportes, sanidad, educación, servicios sociales, desarrollo rural, etc.).

De acuerdo con la metodología propuesta, y una vez establecida esa foto fija de cómo se encuentra la Organización, pasaríamos a la segunda fase: a la de diseño/planificación.

Llegado este punto, y con la intención de que nuestra exposición pueda servir en el futuro, a continuación, aportamos algunas pistas y algunos ejemplos y pautas más prácticas para poder trazar ese camino desde el dónde estamos, desde el cómo estamos, hasta el dónde queremos, o mejor, hasta el dónde debemos llegar, para conseguir transformar no sólo la estructura de sus asociaciones y organizaciones hacia modelos más igualitarios, sino también para conseguir incidir de manera

5 Recursos Humanos.

decisiva en las personas y conseguir una sociedad más justa e igualitaria.

Como hemos comentado, sabemos y pensamos realmente que incorporar la **Perspectiva de Género dentro de nuestra asociación** es algo muy importante.

Sí, estamos concienciadas y concienciados, y queremos hacerlo, pero nos sentamos en una mesa para empezar a trabajar y... ¿por dónde empezamos? ¿cómo lo hacemos?

A continuación vamos a mostrar pequeñas claves o actuaciones, con las que podrán, de un modo muy sencillo, incorporar la perspectiva de género. Estas son:

Desagregación de los datos por sexos: separar todos los datos que tengamos en mujeres y hombres.

Utilización de un lenguaje no sexista: ciudadanía en vez de ciudadanos; personas asociadas en vez de asociados, etc.

Participación equilibrada en los órganos de toma de decisiones: que haya paridad entre hombres y mujeres en los órganos de participación.

Igualdad de trato y de oportunidades: que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades, etc.

Son las acciones más esenciales que debemos adoptar o realizar en nuestra organización, vinculándolas a las áreas de actuación que anteriormente se han citado. Materias que exige, como mínimo, la Ley Orgánica de Igualdad a la hora de realizar un Plan de Igualdad:

- Participación y toma de decisiones.
 - Recursos humanos.
 - Comunicación interna y externa.
 - Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad.
 - Salud y prevención de riesgos laborales.
 - Medidas para prevenir el acoso por razón de sexo y el acoso sexual.
 - Acceso a bienes y servicios.
- Veamos cada una de ellas.

PARTICIPACIÓN Y TOMA DE DECISIONES

La primera actuación que vemos dentro de esta área es la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de toma de decisiones. Se considera que la composición equilibrada es cuando el porcentaje de hombres y de mujeres que hay en los órganos de toma de decisiones se encuentra distribuido dentro de los parámetros del 40-60%.

Romper con los estereotipos a la hora de asignar las secretarías/concejalías que componen los órganos de decisión, ya que cuando se realiza esta distribución se suele caer en una distribución estereotipada, como por ejemplo dando la secretaría/concejalía de deportes a hombres y la de asuntos sociales a las mujeres. ¿Es qué

las mujeres no sabemos de deportes? Y los hombres, ¿no conocen las necesidades que tiene la sociedad? Aunque parezca una nimiedad, con este cambio estamos incorporando la perspectiva de género en la organización.

Si dentro de los objetivos o principios rectores de la organización, estamos incorporando la Igualdad de Oportunidades, nos obligamos en mayor medida, ya que lo hacemos público, a la implantación de la perspectiva de género en la misma.

RECURSOS HUMANOS

La formación es una acción más costosa en lo que se refiere a dedicación y tiempo, pero de las más importantes, ya que si tenemos como objetivo de la organización la Igualdad de Oportunidades, y la incorporación de la perspectiva de género, es necesario que todas las personas conozcan como mínimo, de que se está hablando.

COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA

Desagregar los datos por sexos: esto significa que todos los datos que tengamos en relación con las personas estén diferenciados por sexo. Desagregar los datos por sexos es algo que nos va a facilitar la obtención de información específica en cuestión de participación y, también, es algo básico a la hora de realizar un diagnóstico de situación en materia de igualdad.

Utilización de un lenguaje no sexista: es algo tan sencillo como que lo que no nombramos no existe, por lo que cuando hablamos de TODOS faltan TODAS.

Con la utilización de genéricos como son la ciudadanía, en vez de ciudadanos, o la humanidad, en vez de los hombres, estamos utilizando un lenguaje no sexista y contribuyendo a paliar la utilización del sexismo en las palabras que tanto nos bombardean en los medios de comunicación.

Lo que mostramos en nuestros documentos es lo que la gente ve y, por lo tanto, lo que somos.

Si en las campañas realizadas hacemos eco de imágenes o lenguaje sexista, no estamos ayudando a que la sociedad cambie esa perspectiva, y las nuevas generaciones seguirán formándose y educándose en una sociedad sexista y, por ende, no igualitaria.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DE MUJERES Y HOMBRES Y CORRESPONSABILIDAD

Desarrollar actuaciones para el fomento de la asunción de las responsabilidades familiares por parte de los varones. Mediante campañas de sensibilización e información o, por ejemplo, incentivar de algún modo a aquellos varones que disfruten del permiso de paternidad.

Se suele tender a poner las reuniones o plenos en horarios que, por ejemplo, coinciden o son muy cercanos a las salidas y entradas de colegio, con lo que las mujeres

no pueden asistir, pues son las que todavía hoy se hacen cargo de las criaturas, lo que impide su presencia en los espacios de información y toma de decisiones.

SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

Atender a las características especiales de cada sexo. Cada sexo tiene unas características biológicas que son las que les diferencia del otro, por lo que van a tener unas necesidades distintas, que deberán de tenerse en cuenta, por ejemplo, al determinar la composición del botiquín. ¿Cuántos botiquines incorporan productos de higiene personal femenina?

MEDIDAS PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Siempre nos han enseñado que prevenir es mejor que curar. Pues bien, si informamos a todas las personas que componen la organización, además de prevenirlo dentro de la misma, también estaremos ayudando a esas personas que lo puedan estar sufriendo, sin saberlo, dentro de otros ámbitos de su vida personal, familiar y/o laboral.

ACCESO A BIENES Y SERVICIOS Y A SU SUMINISTRO

Imaginen por un momento que desde su organización están preparando un evento y que necesitan contratar un

servicio de catering. Todo el mundo investigaríamos sobre las mejores empresas que ofrecen estos servicios y nos quedaríamos con dos o tres. Si tomamos como criterio de calidad que la empresa tenga implantado un Plan de Igualdad para tomar la decisión de contratación, estamos contribuyendo al hecho de que el resto de empresas se planteen la implantación de un plan de igualdad para estar en las mismas condiciones competitivas.

Conclusiones

Para finalizar hablaremos del Efecto mariposa. El **“efecto mariposa”** dice que, dadas unas condiciones iniciales de un determinado sistema, el más mínimo cambio de dichas condiciones puede provocar que el sistema evolucione en formas completamente diferentes, pudiendo generar un efecto considerablemente grande.

Su nombre proviene de un antiguo proverbio chino: *el aleteo de las alas de una mariposa se puede sentir al otro lado del mundo* o, poéticamente, *el aleteo de una mariposa en Hong Kong puede desatar una tormenta en Nueva York*.

Siguiendo esta teoría, tan utilizada en diversos aspectos de la sociedad actual como es la economía, si una mariposa que mueve sus alas en Hong Kong puede desatar una tormenta en Nueva York, sin duda alguna, ustedes, desde sus asociaciones y ayuntamientos, aplicando las acciones que hemos estado enumerando y todas aquellas que consideren, pueden ser capaces de contribuir al cambio, a la evolución, a conseguir grandes

avances en la sociedad. Conseguir una sociedad más justa, respetuosa e igualitaria con todas las personas que la componemos.

Muchas gracias por su atención.

Meritxell Beltrán Lorenz y
Águeda Forcada Martínez (2009)

BIBLIOGRAFÍA

- ARNAU RIPOLLÉS, M^a SOLEDAD. *Otras voces de Mujer: el Feminismo de la diversidad funcional*. En: Asparkía - Investigación feminista. Núm. 16, pp 12-26, Universitat Jaume I de Castelló. Seminario de Investigación Feminista, 2005
- CAZÉS MENACHE, DANIEL. *La perspectiva de género. Guía para diseñar, poner en marcha, dar seguimiento y evaluar proyectos de investigación y acciones públicas y civiles*. México, CONAPO-PRONAM, México, 1998.
- GREGORIO GIL, CARMEN. *Mujeres de un solo mundo: globalización y multiculturalismo*. Universidad de Granada, 2003. ISBN 978-84-338-2924-5.
- LAGARDE Y DE LOS RÍOS, MARCELA. *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. Cuadernos Inacabados N^o. 25. Horas y horas la Editorial. España, 1996.
- MOYANO ESTRADA, EDUARDO. *Capital social, gobernanza y desarrollo en áreas rurales*. Instituto de Estudios Sociales Avanzados (IESA) CSIC, 2003.
- ORTEGA LÓPEZ, MARGARITA. *Las mujeres de Madrid como agentes de cambio social*. Instituto Universitario de Estudios de la Mujer, Universidad Autónoma de Madrid, 1995. ISBN 847-47-7560-4.
- RODRÍGUEZ CABRERO, GREGORIO; CARRASCO CARPIO, CONCHA; CASADO PÉREZ, DEMETRIO; MARBÁN GALLEGO, VICENTE; MONTSERRAT CODORNIU, JULIA; PÉREZ ERANSUS, BEGOÑA; ZURGO ALAGUERO, ÁNGEL. *Las entidades voluntarias de la acción social en España. Informe general*. Fundación FOESSA, 2005. ISBN 84-8440-298-3.
- ROLDÁN GARCÍA, ELENA. *Género, políticas locales e intervención social: análisis de los servicios de bienestar social municipal para la población femenina en España*. Editorial Complutense, S.A., 2004. ISBN 84-7491-751-4.
- RUBIO ARRIBAS, FCO. JAVIER. *Espacios sociales de repartición: las asociaciones y los grupos de autoayuda*. Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas, 2008.2). Universidad Complutense de Madrid. ISSN 1578-6730.

II.- X JORNADAS DE TRABAJO EN EL ÁMBITO SOCIAL.

PLAN DE IGUALDAD: UN MOTOR DE CAMBIO PARA LAS ASOCIACIONES

Bajo el título “Plan de Igualdad: un motor de cambio para las asociaciones” tuvieron lugar, el 17 de junio de 2009, en la Universitat Jaume I de Castellón (en adelante UJI), las X Jornadas de Trabajo en el Ámbito Social, organizadas por la Fundación *Isonomía* de la citada universidad.

Las jornadas, dirigidas a las asociaciones que conforman la red asociativa⁶ *Isonomía*, al alumnado de la

UJI, a las entidades de la provincia de Castellón así como a la población no asociada de la misma, tenían como **objetivo general** retomar el punto de encuentro creado en ediciones anteriores para debatir, analizar y profundizar acerca de las necesidades de la ciudadanía en general, y de las asociaciones en particular, fomentando, a su vez, el intercambio de información y buenas prácticas y promover el trabajo en red.

Asimismo, los **objetivos específicos** fueron:

- Establecer un espacio de encuentro y debate que facilitara la detección de necesidades dentro del entramado asociativo.
- Compartir las experiencias de las distintas asociaciones, principalmente en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

6 Afanias, Afdem, Asociación de Alzheimer de Castellón, Frater, Once Castellón, Asociación Síndrome de Down de Castellón, Asociación El Cau, Causas Unidas, Asociación Cultural La Gavilla Verde, Asociación Colectivo de Discapacitados de Burriana, Ampa Cp Francisco Mondragón de Eslda, Asociación Araca, Acsovítra, Asociación Rumana Castellonense, Cocemfe Vinaròs, Ampa Cp Dean Martí de Oropesa, Acvipaer, Asociación Phoenix y Águila, Unión de Consumidores de Castellón, Asociación para la Cooperación con el Sur-Acsur las Segovias, Cocemfe Castellón, Asociación de padres de niños autistas de Castellón, Asociación de párkinson de la provincia de Castellón, Asociación de amas de casa “SAS” de Azuébar, Asociación de mujeres de Navajas, Asociación de pensionistas y jubilados “SAS” de Azuébar, Asociación Quisqueya, AFAMMER, ATIS, Instituto de Biomecánica de Valencia, Asociación de dones de Catí, Asociación de esclerodermia de Castellón, Associació de dones progressistes d'Onda, Asociación Marcela, Asociación Aspace de Valencia, AIMPEI Comunitat Valenciana, AIMPEI Extremadura, Associació Dones per la Diversitat i la Pau, Joves d'Esquerra Unida de La Vall D'Uixó, ADFU (Asociación diversidad funcional universitaria), ADEMUR, ATELIER, Asociación de mujeres para la salud, Asociación de mujeres Valle de Azur, Asociación de Padres y Amigos del

Sordo, Col·lectiu 8 de març de l'Alcoià i el Comtat, Fòrum social per la pau, Asociación de mujeres Clara Campoamor, Federación de Asociaciones de padres y madres Penyagolosa, Alcer Castalia, Unión de mujeres de Castellón, Asociación de amas de casa de Fuentes de Ayódar, Asociación levantina ayuda e investigación trastornos de personalidad, Asnadusca-Unión, Llum “Associació per al suport i recolçament per a malats de cancer i altres enfermetats”, Asociación de Mujeres del Concejo de Cudillero Belisama, Asociación de personas sordas de Castellón, ADISDE - Asociación de discapacitados de Dénia, Asociación “Faldas del Monti”, Associació Dones de Cinctorres “ADOC XXI”, Asociación Amas de casa de Tales, ADOVIMA Lluna Creixent, Asociación de Amas de Casa y Consumidores de Ribesalbes, Asociación de Mujeres Musulmanas de la Vall, Manos Unidas de Segorbe, Asociación de mujeres de Segorbe, Associació de Dones de la Torre d'en Besora, Associació la Vall Verda, APERCADI, AMUINCA, Asociación de personas sordas de Castellón, Asociación amas de casa “Virgen de la Asunción”, Asociación amas de casa “La Carrasca”, Asociación cultural “Lo Rastre”, Grup de dones de Culla, Asociación Fusiocultura, Asociación centro de desarrollo rural Alt Maestrat.

- Reflexionar sobre la necesidad de incorporar la perspectiva de género en las asociaciones para alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Dentro del programa de las Jornadas se facilitó el VII **Forum** Asociativo, con la finalidad de promover un trasvase de información entre las diferentes asociaciones participantes, y se desarrolló una **mesa redonda sobre** “la incorporación de la perspectiva de género en las asociaciones”.

La mesa redonda contó con la presencia de Meritxell Beltrán Lorenz, técnica del área igualdad organizaciones de la Fundación *Isonomía* y Águeda Forcada Martínez, técnica del área igualdad organizaciones de la Fundación *Isonomía*.

DESARROLLO DE LA JORNADA

VII FORUM ASOCIATIVO

Durante las X Jornadas de Trabajo en el Ámbito Social, un año más, se facilitó el encuentro de asociaciones vinculadas a la Red Asociativa de la Fundación *Isonomía*. Cada una de las participantes expuso al resto de asistentes cual es su campo de intervención, qué proyectos y actividades están llevando a cabo y con qué dificultades se encuentran a la hora de conseguir sus objetivos. A continuación se ofrece un resumen de sus presentaciones:

1. ASOCIACIÓN DE AMAS DE CASA “LA ASUNCIÓN” DE LES COVES DE VINROMÀ⁷

OBJETIVOS	ACCIONES	NECESIDADES
<ul style="list-style-type: none"> - Fomentar la unión de las ciudadanas y los ciudadanos del pueblo, así como de las localidades vecinas a través del asociacionismo - Mantener la cultura del pueblo - Promover el ocio y la diversión 	<ul style="list-style-type: none"> - Viajes culturales como a “La llum de les imatges” - Celebración del 20 aniversario de la Asociación con la exposición de fotografías “Trabajos y oficios de mujeres” - Exposiciones - Cursos de informática, cocina... - Charlas sobre temas como la nutrición, la tercera edad... - Colaborar en las actividades culturales del pueblo 	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyo de diversos organismos públicos - Apoyo profesional para organizar cursos, charlas...

⁷ C/Nueva s/n. 12185 Les Coves de Vinromà, Castellón.

2. ASOCIACIÓN CULTURAL DE AMAS DE CASA DE FUENTES DE AYODAR⁸

OBJETIVOS	ACCIONES	NECESIDADES
<ul style="list-style-type: none">- Concienciar a la población rural sobre la necesidad de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres- Aprender el modo de impulsar esta igualdad	<ul style="list-style-type: none">- Actividades: charlas, teatro, encuentros...- Organización de una romería- Actos, excursiones...	<ul style="list-style-type: none">- Organizar más charlas y conferencias- Tener clases de informática

⁸ Plaza Salvador Segarra, 17. 12225 Fuentes de Ayódar, Castellón.

3. ACSUR-LAS SEGOVIAS⁹: Asociación para la Cooperación con el Sur

OBJETIVOS	ACCIONES	NECESIDADES
<ul style="list-style-type: none"> - Luchar contra la pobreza y por un desarrollo humano sostenible - Transformar políticamente los procesos de globalización hacia modelos más justos, equitativos y democráticos, basados en la cooperación pacífica entre los pueblos - Potenciar el empoderamiento de las comunidades y colectivos desfavorecidos, a través de la defensa y promoción de los derechos humanos, económicos, sociales y culturales de mujeres y hombres - Fomentar el fortalecimiento y apoyo a redes y movimientos sociales y populares en el Norte y en el Sur, para promover una ciudadanía participativa y solidaria - Impulsar estrategias orientadas a la eliminación del modelo de visión y división del mundo androcéntrico, etnocéntrico y patriarcal, y el reconocimiento de la pluralidad de identidades, en el marco de la promoción de la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres (equidad de género) - Promover la cultura de paz - Favorecer la preservación del medio ambiente 	<ul style="list-style-type: none"> - Proyectos de cooperación al desarrollo con organizaciones del Sur, especialmente en Guatemala y Ecuador - Proyectos de educación para el desarrollo y sensibilización, entre los que destaca el proyecto "Vine a construir un món solidari", puesto en marcha en la provincia de Castellón en 2000 - Desarrollo del trabajo en red con otras organizaciones afines, destacando la participación en: <ul style="list-style-type: none"> • Coordinadora Valenciana de ONGDs (CVONGD) • Xarxa de Consum Responsable del País Valencià • Foro de Turismo Responsable • Red en Defensa de los Derechos de los Pueblos Indígenas • Organización de viajes de turismo responsable a Argentina y Ecuador <p>Las temáticas prioritarias de nuestro trabajo son:</p> <p>Pueblos Indígenas</p> <p>Economía alternativa, especialmente los ámbitos del turismo justo y la banca ética</p> <ul style="list-style-type: none"> - Programa de radio "La maldición de Malinche" en radio Klara, los lunes de 20:00 a 22:00 horas (www.radioklara.org) 	<ul style="list-style-type: none"> - Ampliar el trabajo en red hacia organizaciones vecinales, sociales, de estudiantes, etc. - Aumentar el número de personas asociadas y comprometidas con el desarrollo de los objetivos establecidos

4. ASOCIACIÓN CULTURAL SOCIAL "FUSIOCULTURA"¹⁰

OBJETIVOS	ACCIONES	NECESIDADES
<ul style="list-style-type: none"> - Mejorar las relaciones entre personas de diversas culturas a través de seminarios, charlas, talleres, convivencias, artes y otros programas dedicados a este fin - Mentalizar y concienciar a la juventud sobre los problemas que puede acarrear la falta de información en temas como el alcoholismo, drogas, prostitución, etc. - Realizar y apoyar proyectos, programas de promoción económica y social entre personas, grupos y sectores de poblaciones más necesitadas - Ante la realidad del fenómeno de la inmigración, trabajamos a favor de la integración, la convivencia y las relaciones interculturales - Sensibilizar y difundir en la sociedad valores tales que la solidaridad, la justicia social, la igualdad, la tolerancia y el respeto entre las personas, y la cooperación y el servicio a los grupos más vulnerables 	<ul style="list-style-type: none"> - Cursos gratuitos, dirigidos al colectivo para favorecer su desenvolvimiento en temas laborales, sociales y culturales - Información, orientación y fomento de actividades en contra de la violencia de género - Distribución y reparto de alimentos básicos a las personas más necesitadas de forma gratuita - Organizar eventos culturales en los que se den a conocer las necesidades de las poblaciones vulnerables en los países de origen - Promocionar culturas de los países de origen - Actividades de ocio y tiempo libre - Ante la realidad del fenómeno de la inmigración, trabajamos a favor de la integración, la convivencia y las relaciones interculturales mediante la acogida solidaria a las personas inmigrantes y la protección y defensa de los derechos de los niños y niñas, personas enfermas, presas, con discapacidad, mujeres maltratadas, sin hogar, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos para realizar nuestros objetivos - Económicas para desarrollar nuestros proyectos - Apoyo de otras asociaciones en materiales como ordenadores...

¹⁰ C/ Lepanto, 112 bajos. 12006 Castellón. 964 20 77 01 Benson / 649 33 79 88; Loli / 676163388; Dora/ 620441426. fusicoculturacs@yahoo.com

5. ADFU¹¹: Associaci3n Diversitat Funcional Universitatària

OBJETIVOS	ACCIONES	NECESIDADES
<ul style="list-style-type: none"> - Promover la igualdad de oportunidades del estudiantado con discapacidad dentro del àmbito universitario 	<ul style="list-style-type: none"> - Conferencias - Cursos - Actividades de sensibilizaci3n - Concursos - Investigaci3n sobre la diversidad funcional - Organizaci3n III Marcha no competitiva para la igualdad de oportunidades de las personas con diversidad funcional 	<ul style="list-style-type: none"> - M1s implicaci3n por parte de las personas asociadas - Un espacio propio como sede de la asociaci3n - M1s ayudas econ3micas y m1s accesibles

11 Incubadora asociativa de la Fundaci3n *Isonomía*. ESTCE Edif. TD planta baja. Universitat Jaume I. 12071 Castell3n. 964 729141. adfucastello@hotmail.com <http://adf.uji.es/index>

6. AFA:¹² ASOCIACIÓN DE FAMILIARES DE ALZHEIMER

OBJETIVOS	ACCIONES	NECESIDADES
<ul style="list-style-type: none">- Información sobre el proceso de la enfermedad, recursos, ayudas, etc.- Ofrecer apoyo domiciliario puntual a familiares y personas enfermas- Trabajar las capacidades preservadas para mantener la autonomía del/de la enfermo/a- Descargar a las familias del cuidado de la persona enferma	<ul style="list-style-type: none">- Programa de apoyo psicosocial a la persona cuidadora- Servicio de ayuda a domicilio- Centro de día- Programa de voluntariado- Difusión y sensibilización	<ul style="list-style-type: none">- Ofrecer recursos en las zonas en las que todavía no se llega como el medio rural- Disponer de los recursos apropiados para poder abarcar las diferentes fases de la enfermedad

¹² Antiguo Cuartel Militar Tetuán, 1. 12004 Caudiel-Castellón Telf. 964242080. afacastellón@hotmail.com

7. AFDEM¹³: ASOCIACIÓN DE FAMILIARES DE PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL

OBJETIVOS	ACCIONES	NECESIDADES
<ul style="list-style-type: none">- Defender los derechos de las personas con enfermedad mental (PCEM)- Mejorar la calidad de vida de las PCEM y sus familias- Representación del movimiento asociativo en la Provincia	<ul style="list-style-type: none">- Sensibilización a la población en general sobre el colectivo- Atención a las PCEM y sus familias- Interlocución con las distintas administraciones- Divulgación en los medios de comunicación	<ul style="list-style-type: none">- La atención domiciliaria continuada- La inserción laboral con distinto grado de supervisión- El alojamiento en entornos normalizados y accesibles

13 C/ Obispo Salinas, 24 bajo. 964 23 22 45. <http://perso.wanadoo.es/afdem>

8. ASOCIACIÓN DE MUJERES INMIGRANTES EN CASTELLÓN- AMUINCA¹⁴

OBJETIVOS	ACCIONES	NECESIDADES
<ul style="list-style-type: none"> - Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres - Promover la participación, integración y presencia de las mujeres inmigrantes y sus familias en la vida política, económica, cultural y social - Promover y defender los derechos humanos, económicos, sociales y culturales de las mujeres inmigrantes, entre otros - Difundir la cultura de nuestros países de origen 	<ul style="list-style-type: none"> - Realización de acciones encaminadas a la promoción, orientación e integración y convivencia de las mujeres inmigrantes - Realización de cursos formativos, talleres y trabajos de investigación - Realización de encuentros, seminarios, charlas, conferencias y exposiciones - Asistencia y colaboración en foros de debate y opinión, entre otros 	<ul style="list-style-type: none"> - Local propio y accesible a todas nuestras asociadas - Mayor participación y visibilización en diversos foros referentes a la inmigración y convivencia

¹⁴ Incubadora de iniciativas sociales de la Fundación *Isonomía*, ESTCE Edificio TD, Planta Baja UJI. 661 94 62 04. amuinca@gmail.com

9. ASOCIACIÓN DE MUJERES INMIGRANTES MAGREBIES “AMIM”¹⁵

OBJETIVOS	ACCIONES	NECESIDADES
<ul style="list-style-type: none"> - Favorecer la integración de las mujeres inmigrantes magrebíes dentro de la Comunidad Valenciana en particular y de España en general - Favorecer la convivencia de las mujeres inmigrantes magrebíes en la comunidad sin discriminación social, religiosa, étnica, de género o política - Hacer ver las necesidades de integración entre la población autóctona e inmigrante para una mejor convivencia - Fomentar la participación de las mujeres inmigrantes magrebíes en diferentes ámbitos en la comunidad - Asesorar e informar en el ámbito jurídico-administrativo, acompañar en la tramitación de distinta documentación - Luchar contra el analfabetismo de las mujeres inmigrantes magrebíes - Prevenir conflictos de interculturalidad significativa y dar a conocer la cultura de las mujeres inmigrantes magrebíes a la población autóctona - Apoyar a las mujeres inmigrantes magrebíes maltratadas - Favorecer el acercamiento entre mujeres de diferentes culturas como primer paso para constituir la paz de manera activa y solidaria 	<ul style="list-style-type: none"> - Impartir clases de castellano a las mujeres inmigrantes, y clases de árabe a los niños y las niñas, y a todas las personas interesadas en aprender este idioma - Colaborar con las asociaciones de inmigrantes para lograr una mayor participación de las mujeres inmigrantes magrebíes dentro de la comunidad, organizando semanas interculturales, exposiciones, jornadas, coloquios, ... - Traducción e interpretación lingüística y cultural en diferentes ámbitos, sanitario, educativo, comunitario, jurídico, ... - Informar y sensibilizar a las mujeres inmigrantes magrebíes sobre los derechos y las obligaciones en el ámbito laboral y derivación a las instituciones correspondientes - Informar a las mujeres inmigrantes magrebíes sobre el funcionamiento del sistema sanitario en la provincia de Castellón, sobre todo los programas de planificación familiar 	<ul style="list-style-type: none"> - Local: la primera necesidad es tener un local propio donde se pueda impartir las clases de castellano a las mujeres inmigrantes, clases de árabe a toda la población, dar charlas, hacer exposiciones y desarrollar las actividades - Material y herramientas de trabajo: pizarra, cuadernos, mesas y sillas, ... - Internet para tener contacto con el resto de las asociaciones y para mantener las informaciones actualizadas

10. ATELIER¹⁶

OBJETIVOS	ACCIONES	NECESIDADES
<p>De la mesa de apoyo a la defensa de los Derechos Humanos de las mujeres en Colombia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Denunciar internacionalmente la vulneración de los Derechos Humanos (DDHH) de las mujeres en situación de desplazamiento forzado en Colombia - Difundir las recomendaciones de las organizaciones de mujeres y organismos internacionales en materia de políticas públicas - Apoyar iniciativas y propuestas de organizaciones de mujeres de Colombia - Informar y sensibilizar a organizaciones sociales y opinión pública en general - Realizar acciones de incidencia pública: presentando informes, propuestas y resoluciones ante parlamentos y otras instituciones públicas y manteniendo un trabajo constante con los medios de comunicación 	<ul style="list-style-type: none"> - Plataforma de acción solidaria internacional de apoyo específico a la defensa de los DD.HH de las mujeres en Colombia - Manifiesto por la paz y el respeto a los derechos humanos de las mujeres desplazadas por la guerra en Colombia http://www.dgco.org/fotografiasVer/manifiesto.htm - DVD “Las invisibles mujeres, desplazamiento y política pública Colombia” http://www.dgco.org/fotografiasVer/documental.html - I jornadas internacionales “Mujeres, derechos humanos y paz en Colombia” 	<p>En el Manifiesto se explicitan las siguientes reivindicaciones y peticiones al Gobierno Español:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Que la cooperación internacional de España con el Gobierno de Colombia se supedite al cumplimiento por parte de este de las recomendaciones formuladas por la Oficina de la Alta Comisionada para los DD.HH, ACNUR y la Relatora de Violencia contra las mujeres de Naciones Unidas 2. Que apoye preferentemente los esfuerzos de la sociedad civil, de las organizaciones de mujeres, de DD.HH y Paz que impulsan programas de justicia de género y lucha contra la impunidad en Colombia 3. Que sitúe como prioridad de su agenda política con respecto a Colombia la búsqueda de la paz y apoye la participación de las mujeres en los procesos de negociación política y búsqueda de acuerdos humanitarios conforme a la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU sobre Mujer, Paz y Seguridad 4. Que promueva una conferencia internacional a favor de los DD.HH de las mujeres y la Paz en Colombia, que establezca mecanismo para que sean respetados sus derechos a la verdad, la justicia y la reparación integral

¹⁶ Atelier es una asociación no gubernamental con sede en la Comunidad Valenciana dedicada a la cooperación internacional al desarrollo. Lleva a cabo programas de cooperación conjuntamente con organizaciones y gentes de países de Centroamérica, Colombia y Perú, priorizando las áreas de desarrollo -con especial atención a la problemática y rol de las mujeres- y apoyo a la economía productiva, aunque en estas jornadas sólo presentan la Mesa de apoyo a la defensa de los Derechos Humanos de las mujeres en Colombia. Plaza del Esparto, 5. 46001 València. 963423179. Fax.963920407. info@ongdatelier.org; <http://www.ongdatelier.org/>

11. COCEMFE VINARÒS¹⁷

OBJETIVOS	ACCIONES	NECESIDADES
<ul style="list-style-type: none"> - Defender la mejora de las condiciones de vida de las personas residentes en la Comarca del Baix Maestrat, afectadas por discapacidades - Fomentar la participación de sus asociados/as en programas de carácter cultural que resulten de interés - Colaborar en el desarrollo de la documentación general relativa al colectivo de Vinaròs y Comarca - Programar y participar en conferencias, seminarios, ciclos de estudios..., que tengan por objetivo el estudio e intercambio de experiencias sobre la problemática de las discapacidades - Motivar la sensibilización y concienciación de la población hacia la total integración social la persona con discapacidad 	<ul style="list-style-type: none"> - Punto de Información - Estudio de las barreras arquitectónicas en la comarca del Baix Maestrat (deficiencias y alternativas) y en este tema estamos trabajando en la puesta en marcha del Plan Integral de Accesibilidad de Vinaròs, y ver si para el año que viene en la ciudad de Peñíscola se redacta también un Plan de Integral de Accesibilidad en dicha población - Campañas de sensibilización y concienciación - Foto denuncia y de agradecimiento publicadas cada semana en el semanario de Vinarós - Charlas en centros educativos para concienciar al alumnado sobre accidentes de tráfico y barreras arquitectónicas y como nos puede ayudar ellos y ellas el día de mañana a no crear más barreras. Para ello, se realizan cada dos años la Exposición Fotográfica "TRENCANT BARRERES". - Promoción de inserción laboral. - Supresión de barreras psico-sociales a través del deporte adaptado - Participación en jornadas sobre problemática de la persona con discapacidad 	<ul style="list-style-type: none"> - Poder tener una persona para coordinar todas las actuaciones que realizamos y al mismo tiempo planificar programas, y los que tenemos mejorarlos, así como hacer un seguimiento de los mismos para justificarlos, ya que nuestra asociación funciona gracias al voluntariado, y si no fuera por él no podríamos hacer nada, y somos conscientes de que no hay que pedirles más de lo que hacen

17 C/ García Julve, 18. 12500 Vinaròs. 964 454321-669606973. mccampanals@hotmail.com / C/ Prades, 13. 12580 Benicarló. Otros tels. de contacto: 669 60 69 73 (Manolo) - 655 63 17 41 (Esther) - 666 45 33 77 (Angels) - 686 16 16 75 (Ramón). www.cocemfevinaros.org info@cocemfevinaros.org – actividades@cocemfevinaros.org – bamesad@cocemfevinaros.org – administracion@cocemfevinaros.org – prensa@cocemfevinaros.org

12. FORO DE VIDA INDEPENDIENTE¹⁸

OBJETIVOS	ACCIONES	NECESIDADES
<ul style="list-style-type: none"> - Transmitir la filosofía de vida independiente - Luchar por los derechos humanos y civiles de todas las personas con diversidad funcional (discapacidad) de este país, para dejar en evidencia la permanente discriminación que sufrimos todas las personas con algún tipo de diversidad funcional, independientemente del grado/tipo de la misma - Defender la creación de políticas sociales basadas en derechos humanos, así como todos aquellos mecanismos tecnológicos (una buena provisión de ayudas técnicas) y humanos (servicios de asistencia personal) - Conseguir la dignidad y el respeto de cada persona con diversidad funcional - Participar en grupos de trabajo interdisciplinarios de debate de expertos/as, con y sin diversidad funcional 	<ul style="list-style-type: none"> - Impartición de conferencias para difundir la filosofía del movimiento de vida independiente en congresos, seminarios, jornadas... de ámbito nacional e internacional - Elaboración de documentos, libros, artículos, etc., sobre vida independiente - Participación ciudadana en la elaboración de la Ley de Promoción de Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de Dependencia - Determinados/as miembros del Foro Vida Independiente trabajan habitualmente en asesoramiento para crear leyes, políticas sociales y planes de acción para personas con diversidad funcional, y de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (para atender las necesidades de las mujeres con diversidad funcional) - Impulso de una Red de marchas por la visibilidad de la diversidad funcional - Creación de una Red de Trabajo en Vida Independiente (RETEVI) 	<ul style="list-style-type: none"> - Gratuidad y universalidad de los recursos que nos tiene que facilitar la Administración Pública para que podamos desarrollar una vida independiente en los mismos términos que el resto de la ciudadanía - <i>Servicios de asistencia personal</i> gestionados por las mismas personas con diversidad funcional que nos permita vivir en contextos normalizados (entorno habitual, trabajo, estudio, relaciones sociales, relaciones sexuales, viajes, vacaciones, maternidad y paternidad...) - Control sobre nuestras propias vidas y todo aquello que forma parte de nuestra realidad personal y social - Iniciativas para llevar a cabo la consolidación definitiva de la de Vida Independiente

¹⁸ <http://es.groups.yahoo.com/group/vidaindependiente/>

13. FRATER¹⁹

OBJETIVOS	ACCIONES	NECESIDADES
<ul style="list-style-type: none"> - Conseguir el desarrollo integral de sus integrantes, que se sientan a gusto, trabajen, se responsabilicen y despierten una sincera conciencia crítica - Establecer el protagonismo a las personas con discapacidad, tomar conciencia de los derechos y las obligaciones - Lograr una representación propia y su incorporación activa en la sociedad - Crear equipos de formación que promocionen personalmente a las personas con discapacidad, paliando con ello los graves efectos que producen tanto el "paternalismo" como la marginación - Lograr que las personas con discapacidad se integren plenamente en la sociedad, con igualdad de derechos y deberes que el resto 	<ul style="list-style-type: none"> - Reuniones mensuales - Retiros, celebraciones religiosas... - Salidas culturales - Colonias de verano - Centro de promoción cultural Maset de FRATER - Actividades puntuales: vivencia de Navidad - Actividades de formación 	<ul style="list-style-type: none"> - Mayor conciencia social

19 Avenida de los Pinos, 242. 12100 El Grau de Castellón 964 282992

14. SOS- CHILDREN/ESPAÑA²⁰

OBJETIVOS	ACCIONES	NECESIDADES
<ul style="list-style-type: none"> - Ayudar a la infancia huérfana de África en situación precaria, procurandoles bienestar y defendiendo su dignidad como seres humanos 	<ul style="list-style-type: none"> - Ayuda humanitaria a los niños y las niñas huérfanas de África, en su salud, educación y formación profesional - Acogida a la infancia necesitada y apoyo a las mujeres y ancianos/as desamparados/as - Agricultura, perforación y suministro de agua - Becas de estudio en España para jóvenes universitarios/as Mozambicanos/as - Construcción de una nueva Escuela de Formación Profesional con actividades Agropecuarias en Massindla (Maputo) Mozambique 	<ul style="list-style-type: none"> - Más colaboración institucional

20 C/ Tirant lo Blanc, 10-1º edificio Saturno. 12100 Grao de Castellón. 964223278 Fax 964237463 964223278 móvil 610368510 soschildrencastellon@yahoo.es www.soschildren-castellon.org

Durante el encuentro también se contó con la presencia de asociaciones tanto de otros puntos geográficos del territorio peninsular, como la Asociación de mujeres “El Petril” y la Asociación de viudas “Virgen de las Sierras”, ambas de Madridejos (Toledo), como de la provincia de Castellón, Asociación de inmigrantes más necesitados de Castellón, Asociación de familias monoparentales de Castellón y la Federación Mestiza.

CONCLUSIONES DEL FORUM ASOCIATIVO:

Tras la inauguración, en el *VII forum asociativo* donde participaron 16 asociaciones de la red asociativa de la Fundación *Isonomía*, las asociaciones se dieron a conocer, plantearon necesidades, propuestas de colaboración e intercambiaron información. Cabe destacar que, a pesar de la pluralidad de las mismas, apuntaron necesidades comunes tales como:

- Insuficiente fluidez en la comunicación y pocos espacios para la reflexión conjunta.
- Poca participación del voluntariado.
- Baja profesionalización de las asociaciones, que ante la excesiva burocratización, dificulta poder obtener más recursos así como dar una asistencia más profesional y con mayor calidad a las personas que integran la misma.
- Escasez de recursos económicos.
- Falta de recursos públicos y no privatizados, de calidad.
- Débil implicación del personal político y de la ciudadanía en los actos que organizan las asociaciones, básico para la concienciación sobre situaciones concretas que afectan a determinados colectivos y, dentro de éstos, específicamente a las mujeres.
- Necesidad de consultar con las propias personas afectadas y contar con ellas para que los recursos, actuaciones, etc., que se destinen a un colectivo o grupo determinado se ajusten a la realidad.
- Insuficientes relaciones con los ayuntamientos y demás organismos públicos, así como falta de reconocimiento por parte de los mismos. El papel de las asociaciones responde a recursos y servicios que deberían ser proporcionados por las administraciones públicas.
- Importancia de trabajar en red y contar con los medios de comunicación para difundir actuaciones y denunciar aquellas situaciones en las que se vulneran los derechos de cualquier persona, como las barreras arquitectónicas o la situación actual en la Comunidad Valenciana respecto en lo que se refiere a la implementación de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y la atención a las personas en situación de dependencia.

GALERÍA DE FOTOS

- Falta de una mayor implicación de las juntas directivas para incorporar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el seno de las asociaciones.
- Necesidad de utilizar un lenguaje inclusivo, fundamentalmente en lo que hace referencia a un lenguaje no sexista.
- Escasa adaptación a las posibilidades que ofrecen las Tecnologías de la Información y la Comunicación en el ámbito asociativo.
- Escasa visibilización de las asociaciones ante el conjunto de la sociedad.
- Falta de estructuras que aglutinen distintas entidades (federaciones, plataformas...) mediante las cuales se optimicen recursos (económicos y humanos), así como faciliten la realización de actuaciones conjuntas en pro del colectivo(s) que representa cada asociación.





CONCLUSIONES

Las asociaciones surgen de un impulso propio, de la necesidad de las personas de reunirse con otras con quienes tienen diversas afinidades para realizar o reivindicar diferentes aspectos conjuntamente. Históricamente, originadas por las carencias de los servicios públicos, muchas asociaciones nacieron para cubrir vacíos en la actuación institucional y desarrollaron una labor de suplencia. A su vez fueron, y siguen siendo, pioneras en la reivindicación de servicios y mejoras en las condiciones de vida de las personas.

En este sentido, desde la Fundación *Isonomía*, nuevamente se programaron las Jornadas de trabajo en el ámbito social, que este año celebraban su décima edición, con el fin de retomar el punto de encuentro creado en ediciones anteriores para debatir, analizar y profundizar acerca de las necesidades de la ciudadanía en general, y de las asociaciones en particular, fomentando, a su vez, el trasvase de información y buenas prácticas y promover el trabajo en red.



Durante la jornada, tras la inauguración, en primera instancia el VII *forum* asociativo, donde participaron 16 asociaciones de la red asociativa *Isonomía*, se convirtió en un espacio de debate y análisis en el que las asociaciones se dieron a conocer, plantearon necesidades, propuestas de colaboración e intercambiaron información. Cabe destacar que, a pesar de la pluralidad de las mismas, apuntaron necesidades comunes tales como: la falta de recursos públicos y no privatizados, de calidad; escasez de recursos económicos; necesidad de consultar con

las propias personas afectadas y contar con ellas para que los recursos, actuaciones, etc., que se destinen a un colectivo o grupo determinado se ajusten a la realidad; falta de implicación del personal político y la ciudadanía en los actos que organizan las asociaciones; así como destacaron la importancia de trabajar en red y crear estructuras que aglutinen distintas entidades mediante las cuales se optimicen recursos (económicos y humanos) y faciliten la realización de actuaciones conjuntas en pro del colectivo(s) que representa cada asociación.

Por otro lado, en la mesa redonda “La incorporación de la perspectiva de género en las asociaciones”, las técnicas del área igualdad organizaciones de la Fundación *Isonomía* realizaron una exposición sobre cómo desde las asociaciones se pueden realizar actuaciones para la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tal y como establecen las normativas a nivel internacional, europeo, nacional y autonómico. La “perspectiva de género” permite analizar y comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres de manera específica, así como sus semejanzas y diferencias.

Los movimientos asociativos, como motor de cambio, e independientemente de su finalidad institucional, deben dar ejemplo de estructuras democráticas e igualitarias, reorganizando su funcionamiento interno, llevando a cabo actuaciones planificadas de manera que incluyan, entre sus valores y prioridades, la igualdad efectiva de mujeres y hombres, actuaciones que atiendan a las dificultades y a las necesidades, no sólo colectivas sino también diferenciadas de mujeres y hombres.

El asociacionismo se instituye como un cauce de participación social capaz de transformar la realidad, básica para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres.

III.- VIII JORNADAS DE INTERLOCUCIÓN MUNICIPAL:

“EL IMPACTO DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS MUNICIPALES”

El día 21 de octubre de 2009 se celebraron, en la Universitat Jaume I de Castellón, las VIII Jornadas de Interlocución Municipal bajo el título “*El Impacto de Género en las políticas municipales*”.

El **objetivo general** de las jornadas fue abrir un espacio para el intercambio de información, y la búsqueda de estrategias comunes que fomenten la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito municipal.

Los **objetivos específicos** fueron:

- Ahondar en las vías necesarias para promover políticas locales de igualdad y de desarrollo rural.
- Dar a conocer las estrategias y las políticas puestas en marcha desde los poderes públicos para conseguir la igualdad de oportunidades, desde una perspectiva de género, en el ámbito municipal.
- Impulsar las políticas de género, mediante la gestión y el análisis de políticas públicas locales y el

fortalecimiento de las concejalías y los departamentos que dediquen esfuerzos a la consecución de la igualdad de género.

Las personas destinatarias de las jornadas fueron las responsables de la toma de decisiones de los municipios que conforman la Red *Isonomía* de municipios para la igualdad efectiva de mujeres y hombres²¹, alcaldes/as y concejales/as, así como el tejido asociativo de dichas poblaciones.

La metodología que se estableció estuvo basada en potenciar la participación de las personas asistentes. Así, tras el acto de inauguración y presentación tuvo lugar una conferencia marco que dio paso a una mesa redonda abierta al debate, la intervención y el intercambio de experiencias, con una metodología participativa propiciada por la disposición del espacio de un modo circular.

La conferencia, impartida por Meritxell Beltrán Lorenz y Águeda Forcada Martínez, trasladó pautas para

21 Aín, Albocàsser, Alcora, Alcudia de Veo, Alfondiguilla, Algimia de Almonacid, Almedijar, Almenara, Alquerías del Niño Perdido, Altura, Ares del Maestrat, Argelita, Ayódar, Atzeneta del Maestrat, Azuébar, Benafer, Benafijos, Benassal, Benicàssim, Betxí, Canet lo Roig, Castellfort, Castellново, Castellón, Cati, Cervera del Maestre, Chapinería, Chilluevar, Chóvar, Cincorres, Cortes de Arenoso, Coves de Vinromà, Culla, Eslda, Espadilla, Fanzara, Figueroles, Forcall, Fuente la Reina, Fuentes de Ayódar, Geldo, Herbés, La Jana, La Llosa, Jérica, La Morera, Lucena del Cid, Moncofa, Montanejos, Morella, Nules, Nogales, Onda, Peñíscola, Pina de Montalgrao, Poble Tormesa, Puebla de Arenoso, Ribesalbes, Rossell, La Salzedella, San Rafael del Rio, Sant Joan de Moró, Sant Jordi, Sant Mateu, Santa Magdalena de Pulpis, Sarratella, Serra d'En Galceran, Soneja, Sot de Ferrer, Suera, Tales, Teresa, Tírig, Todolella, Toga, El Toro, Torralba del Pinar, Torreblanca, Torrechiva Torre d'En Besora, Torre d'En Doménech, Traiguera, Vall de Almonacid, Vall d'Uixó, Vallat, La Vallibona, Vilafamés, Vilafranca del Cid, Vilar de Canes, Villamalur, Villosres, Villanueva de Viver, Vinaròs, Vistabella del Maestrat, Viver y Xert.

incorporar la perspectiva de género en los Ayuntamientos, mientras que la mesa redonda giró en torno a los planes de igualdad, analizando ejemplos en los que las representantes políticas ofrecieron información sobre el momento actual de sus respectivos planes de igualdad, y detallaron las fortalezas y dificultades encontradas a la hora de implementarlo. Asimismo, se aprovechó la jornada para presentar públicamente la Red *Isonomía* de municipios para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

DESARROLLO DE LA JORNADA

Tras la inauguración, a cargo del Rector y Presidente de la Fundación *Isonomía*, Francisco Toledo Lobo, se procede a la presentación de la Red *Isonomía* de municipios para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Marisa Capellin, técnica del área social de *Isonomía*, inició su discurso destacando la importancia de constituir, crear y fortalecer redes, específicamente en el ámbito de las administraciones locales. La red *Isonomía* de municipios puede ayudar a superar las dificultades a las que se enfrentan tanto el personal político como el técnico, de características similares en diferentes puntos de la geografía española.

La Red *Isonomía* es una red de características únicas, por varios elementos:

- Sus fines: impulso de la igualdad en los municipios.

- El alcance geográfico: el territorio peninsular e insular.
- Personas a quien va dirigida: tienen cabida tanto el personal político, el técnico, como el tejido asociativo.
- Es una herramienta para implementar políticas de igualdad, marcadas por la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Continuidad: la propia estructura de la red, hace que no esté sujeta a financiación externa, lo que garantiza su continuidad.

La Red *Isonomía* de municipios opera en todo el territorio peninsular e insular y su principal objetivo es ayudar a promover cambios culturales, económicos y sociales, a favor de la Igualdad efectiva, de oportunidades y de trato, de mujeres y hombres, apoyando la labor de las y los responsables de la política local, del personal técnico y de las asociaciones de mujeres de los municipios.

La Red se apoya en tres pilares básicos:

- 1- Contar con elementos contrastados que ayuden a las Administraciones locales a cumplir con las obligaciones legales, derivadas de las directivas de la Unión Europea, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, y de las normas autonómicas en materia de Igualdad.
- 2- Disponer de herramientas, recursos (buenas prácticas,

redes comerciales, ayudas y subvenciones, etc.) y estrategias para facilitar la aplicación e integración, en las políticas públicas, con el fin de avanzar en el logro de la Igualdad efectiva de mujeres y hombres en los municipios.

- 3- Dar soporte para facilitar el cumplimiento de sus obligaciones a las y los responsables políticos y al personal técnico en materia de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, a la par que se potencia el asociacionismo de mujeres.

Actualmente, la red está integrada por 3 estructuras:

- **Nudo de Coordinación**, que está ubicado en la Fundación *Isonomía*, vinculado al Área social. Su función es dinamizar y coordinar las acciones y actividades de la Red, así como ofrecer asesoramiento, apoyo, soporte documental, alimentación y gestión de su web.
- Asimismo, la Red *Isonomía* de municipios, en algunas provincias cuenta con la colaboración de los denominados **Enlaces territoriales**, que son personas jurídicas u organizaciones que están próximas geográficamente a una provincia, y que ofrecen la garantía de tener formación y experiencia en materia de Igualdad entre mujeres y hombres. Su función, además de facilitar la incorporación de los ayuntamientos, de la provincia en la que opere,

a la Red *Isonomía* de municipios, es dinamizar ésta, coordinar y publicitar las actuaciones comprometidas y garantizar la cohesión de las actividades desarrolladas en el ámbito territorial en el que interviene la Red, aplicando para ello una metodología común a toda la Red.

- Finalmente, la parte más importante de la Red son los **Ayuntamientos** que la integran. Ayuntamientos del territorio peninsular e insular que se adhieren a través de la firma de un convenio de colaboración con la Fundación *Isonomía*.

Toda la información detallada de la Red *Isonomía* de municipios para la igualdad efectiva de mujeres y hombres puede encontrarse en <http://isonomia.uji.es/redisonomia>.

MESA REDONDA: EXPERIENCIAS CONCRETAS EN PLANES DE IGUALDAD.

Participantes²²:

Diana Bernal Turlo. Concejala de Turismo, Cultura e Igualdad del Ayuntamiento de Benicàssim.

Beatriz Gascó Enríquez. Concejala de Turismo, Educación e Igualdad del Ayuntamiento de Castellón de la Plana.

M^a Teresa Palacios Beltrán. Alcaldesa de Chóvar.

Presenta: María José Ortí Porcar. Coordinadora del área social de la Fundación *Isonomía*.



22 Por orden alfabético.

Diana Bernal Turlo. Concejala de Turismo, Cultura e Igualdad del Ayuntamiento de Benicàssim²³.

El plan de igualdad del Ayuntamiento de Benicàssim cumple con las leyes, tanto autonómicas como nacionales.

En la actualidad se ha realizado el diagnóstico y ya se ha procedido a su publicación, promoviendo la participación de los diferentes departamentos mediante la sensibilización.

Durante todo el proceso se ha contado con el asesoramiento de *Isonomía*, quien ha ejecutado el diagnóstico y ha propuesto la creación de la comisión del plan de igualdad, la cual está trabajando para la elaboración del plan.

Esta comisión, la cual es muy importante por lo que es fundamental quién forma parte de la misma -personal, policía, desarrollo local, servicios sociales, normalització lingüística, sindicatos...-, ha mantenido reuniones de trabajo con *Isonomía*, pero también sin ella.

A modo de reflexión ¿qué es importante para la elaboración de un plan de igualdad?

- necesaria transversalidad
- trabajo en equipo
- creer en ese trabajo
- evitar contaminaciones negativas en el trabajo de la comisión
- tener un *timing* y cumplirlo

23 Información extraída del power point presentado por la señora Bernal.

Por tanto, en el municipio de Benicàssim, procediendo del pasado (diagnóstico de situación), en el presente, la comisión de trabajo para la elaboración del plan de igualdad ejerce su labor para que, en el futuro, se aplique **el Plan de Igualdad de Benicàssim**.

Beatriz Gascó Enríquez. Concejala de Turismo, Educación e Igualdad del Ayuntamiento de Castellón²⁴.

La concejala del Ayuntamiento de Castellón centró su intervención en la experiencia, tanto de la creación como del desarrollo, del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Castellón.

Este plan parte de la implicación de todo el ayuntamiento, principalmente de la alcaldía, pero también de todos los departamentos. Asimismo se crea una Comisión asesora compuesta por diversa representación social: asociaciones de distinta índole. Cabe señalar que el Plan fue aprobado por el pleno, por lo que todo el consistorio respalda el plan de igualdad, elemento fundamental para que pueda implementarse.

Se trata de un plan realista, siendo consciente de los recursos existentes, y es un plan dirigido a toda la sociedad de Castellón.

El plan de igualdad de Castellón de la Plana se estructura en 4 áreas:

Área 1: el ayuntamiento como motor de la igualdad.

Área 2: ciudad, usos del tiempo y calidad de vida.

Área 3: participación económica y empleo.

Área 4: violencia de género.

Área 1: el ayuntamiento como motor de la igualdad.

Objetivos:

1. La sensibilización. Algunas de las actuaciones realizadas fueron: Jornadas del 8 de marzo, cine *forum*, campaña de juguetes no sexistas, recogida de información en las empresas sobre mujeres y hombres, y taller de habilidades domésticas para hombres.
2. Consolidar la plantilla municipal destinada a la promoción de la igualdad.
3. Formación para todo el personal de la administración local.
4. Incorporar la Igualdad de Oportunidades (IO) a los procesos administrativos de contratación del ayuntamiento.
5. Impulsar estudios y análisis de la realidad de las mujeres de Castellón.
6. Promover la IO en entidades de distinta naturaleza.

²⁴ Resumen sacado de su intervención.

Área 2: ciudad, usos del tiempo y calidad de vida.

Objetivos:

1. Incorporar la perspectiva de género al ocio destinado a la infancia y juventud.
2. Incorporar la perspectiva de género en la planificación cultural organizada por el ayuntamiento.
3. Facilitar el reconocimiento social de las mujeres y sus aportaciones actuales a lo largo de la historia.
4. Promover la sensibilización a favor de la IO a través de las bibliotecas municipales.
5. Promover la participación social de las mujeres.
6. Impulsar la interculturalidad con perspectiva de género, visibilizando a las mujeres migradas del municipio.
7. Conocimiento de la situación de las mujeres vulnerables para mejorar su calidad de vida.
8. Mejorar los recursos sociales para la conciliación de la vida familiar y laboral, especialmente para mujeres víctimas de violencia y mujeres al frente de familias monoparentales.
9. Adaptar el transporte público a las necesidades específicas de las mujeres.
10. Facilitar el acceso espacial, temporal y sensorial de las mujeres a los recursos y servicios.

11. Promover la presencia y participación de las mujeres de la zona oeste de la ciudad (grupo San Lorenzo).
12. Integrar los intereses y necesidades de la vida de las mujeres en el modelo de planificación urbanística y diseño de la ciudad.
13. Impulsar y visibilizar la participación de las mujeres en el deporte municipal.
14. Promover y mejorar la salud y la calidad de vida de las mujeres desde una perspectiva integral. Por ejemplo la campaña de prevención del VIH de las trabajadoras sexuales "Castellón te ayuda".

Área 3: participación económica y empleo.

Objetivos:

1. Sensibilización.
2. Formación.
3. Formación para el empleo y orientación laboral de las mujeres.
4. Conocer el perfil de las mujeres desempleadas de Castellón.

Área 4: violencia de género.

1. Atención integral de las víctimas de violencia de género.

En cuanto al presupuesto destinado, cada área debe asumir el suyo propio. El tiempo de ejecución establecido es de 4 años y la evaluación es anual.

M^a Teresa Palacios Beltrán. Alcaldesa de Chóvar.

La experiencia de Chóvar.

Hace más de seis años que comenzó nuestro trabajo al frente del Ayuntamiento de Chóvar, y desde entonces hemos tenido como objetivo mejorar la calidad de vida en nuestro pueblo. Pensamos que para ello es necesario conseguir avances importantes en la igualdad efectiva de nuestras vecinas y vecinos hasta conseguir un municipio realmente igualitario.

Hemos invertido esfuerzo e ilusión, mejorando y ampliando nuestra formación en género. Creamos una concejalía de Igualdad para dar entidad y visibilizar la necesidad de actuación en políticas de igualdad. Estamos elaborando el Plan de Igualdad, para lo que encargamos un diagnóstico a la Fundación *Isonomía*, que acaba de salir de la imprenta.

Todo parecía ir bien y se iban produciendo cambios en dirección a la igualdad. O al menos eso creíamos.

Nuestra Corporación Municipal fue la primera en Chóvar en la que hubo mujeres, y entramos con paso

firme, ocupando la alcaldía y tenencia de alcaldía y una concejalía.

La primera legislatura transcurrió satisfactoriamente, y en la segunda conseguimos un mayor apoyo en las urnas, dándose además la circunstancia que la candidatura presentada por el PP estaba también encabezada por una fémina y contaba con otras tres mujeres.

La economía municipal ha mejorado enormemente, gracias principalmente a la gestión del agua mineral, lo que nos ha permitido invertir en optimizar la calidad de los servicios y las infraestructuras, y ofrecer una mayor y más diversa oferta cultural de formación y de ocio.

La gestión municipal no encontró en todo este tiempo obstáculo en la oposición política, ya que se adoptaron todos los acuerdos con el voto favorable de cada miembro del grupo popular presentes en las sesiones. El público no acudía a las sesiones plenarios, lo que parecía indicar que estaban razonablemente satisfechos con la actuación del gobierno municipal. Ni siquiera recogimos quejas, preguntas o sugerencias en el buzón colocado al efecto.

Por otra parte, en la Mancomunidad intermunicipal Alto Palancia, en la que está integrado el municipio, también hemos podido ver avances respecto al tema de la igualdad de género. Aunque los gobiernos municipales siguen siendo mayoritariamente masculinos, y aún somos pocas las alcaldesas, se percibe una mayor

sensibilidad y compromiso con la igualdad por parte de los representantes municipales. En la presente legislatura se ha creado la delegación de igualdad, de la que soy titular, y casi todos los municipios están integrados en la red *Isonomía* de municipios para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La situación parecía propicia para el optimismo, pero algo se escapaba a nuestra percepción.

Tras los hechos ocurridos este verano, que relataré más adelante, llego a la conclusión de que un numeroso grupo de personas, que en principio opinaban que nuestra gestión era buena, empezaron a vernos como una amenaza, porque atentábamos contra unas normas, no escritas, pero muy arraigadas en la población. En opinión de algunas personas: “Nos estábamos cargando las tradiciones. Estábamos atentando contra la identidad del pueblo”. Apareció el miedo a lo novedoso, al cambio, y la pérdida del control de quienes se suponen dueños del poder por derecho.

Este verano todo cambió de forma radical. Y el detonante fue una decisión relativa a las fiestas taurinas. Para centrar el tema, explicaré como se organizan tradicionalmente estos festejos.

Como ocurre en casi todos los municipios de la Comunidad Valenciana, en Chóvar el concepto de fiestas está ligado a los toros.

En las fiestas patronales de mayo, dispuestas por

el Ayuntamiento, se programan algunos actos taurinos, pero además se celebra en agosto la semana de toros.

Estas fiestas se organizan tradicionalmente por la juventud de la localidad, y el Ayuntamiento colabora con una aportación económica y en la gestión de permisos, seguros, etc.

Las personas (generalmente chicos) que desean organizar los festejos se autoproclaman mayores y tienen automáticamente la aceptación y el beneplácito de la población, quien paga la cuota que se le pide sin exigir explicación alguna ni rendición de cuentas. Durante la semana de fiestas, los mayores se convierten en “La Autoridad”.

Como cada vez hay menos jóvenes en el pueblo, algunos años se hacen más de esperar, pero siempre (salvo una ocasión, que no tuvo la menor trascendencia) aparece un grupo de jóvenes dispuesto a alegrar el verano al pueblo.

Este año, en julio no teníamos mayores y, desde el Ayuntamiento, decidimos ampliar el programa de actividades culturales y organizar algunos festejos más durante el mes de agosto, pero no toros.

Ante la perspectiva de quedarse sin toros, un grupo de jóvenes decidió intentar organizar con urgencia la semana taurina. Solicitaron al Ayuntamiento la colaboración necesaria para celebrar los toros en las fechas acostumbradas, pero era demasiado tarde. Propusimos posponer las fiestas una semana, o más, y

no lo aceptaron. Por lo tanto, no hubo semana de toros.

Ante eso, un grupo de personas iniciaron una campaña de movilizaciones contra el Ayuntamiento que, según ellos, se había atrevido a negar al pueblo su derecho a tener toros.

Ante el malestar de la población, el equipo de gobierno convocó una reunión para explicar nuestra postura, pero el clima estaba tan enrarecido y los ánimos tan exaltados que ni siquiera pudimos explicarnos entre abucheos e insultos.

Las amenazas de boicot nos obligaron a suspender los actos culturales y festivos que habíamos programado para agosto. Sorprendentemente, esto no provocó ninguna queja ni movilización vecinal.

Se me ha acusado de dejar al pueblo sin fiestas, de arruinar a los comercios, de prepotente, autoritaria,... Y entre las acusaciones se repetía una que nos atribuía el peor de los delitos, ninguna de las mujeres del equipo de gobierno ha sido clavarieta (en las fiestas de carácter religioso), ni sus maridos mayores (en los festejos taurinos).

De pronto ya no importaba si nuestra gestión había sido buena o mala. No habíamos cumplido con las tradiciones y consideraron que queríamos imponer nuestra voluntad y nuestras preferencias, en contra de la voluntad popular.

Aprovechando este “fervor taurino”, apareció un movimiento de oposición muy beligerante desde la derecha, que orquestó una campaña de acusaciones, difamaciones, injurias y calumnias, destinadas a desprestigiarnos y machacarnos con el fin de obtener el poder que las urnas no les otorgaron.

Esta movilización ciudadana, encabezada por la oposición política, encontró apoyo en muchas de las personas que aún, habiéndonos votado y estando satisfechas con nuestra gestión, se sintieron agraviadas ... porque no pudieron torear.

Incluso dos concejales de la oposición firmaron en una sesión plenaria, con el salón abarrotado de público (como no lo había estado en nuestra etapa de gobierno) ante cámaras, prensa, e incluso algún diputado nacional del PP, un documento que se distribuyó por la red en el que se nos acusaba de corrupción. En el pleno siguiente, ambas reconocieron que no podían mantener las acusaciones y se retractaron.

Considero que era necesario relatar este episodio para llegar al fondo de la cuestión.

Todo tiene mucho que ver con la igualdad. Cuanto más tiempo pasa y más reflexiono sobre lo ocurrido, que les aseguro ha sido y es muy duro, más me afirmo en mi convencimiento de que nuestra mayor culpa, nuestro peor defecto es ser mujeres y tener criterio, tener autoridad y ejercerla.

Cuando los hombres en posición de poder son flexibles se les llama tolerantes. En el caso de ser mujeres se nos acusa de falta de autoridad. Cuando un hombre toma una decisión anti popular por convencimiento, se le felicita por valiente, pero si lo hace una mujer se le acusa de autoritaria y prepotente.

Estoy segura de que la falta de respeto a las personas y a la institución, que han mostrado un importante número de nuestros vecinos y vecinas, no se hubiera producido en caso de ocurrir los mismos hechos con protagonistas masculinos.

Les he contado esta historia porque en estos momentos está condicionando la convivencia en mi pueblo y está afectando a las relaciones familiares, vecinales y de amistades. Es algo que no podía obviar, dedicándome a hablar tranquilamente del plan de igualdad de Chóvar.

Pero, aún en estas circunstancias tan desagradables, nuestro proyecto sigue adelante.

El diagnóstico de situación en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres ya está elaborado. Ahora es el momento de diseñar y planificar las actuaciones a corto y largo plazo.

Para concluir me gustaría comentar que esta experiencia nos confirma la necesidad de seguir trabajando por la igualdad, y de actuar contra los obstáculos que la dificultan, tanto en el ámbito interno del Ayuntamiento, como en todos los aspectos y ámbitos

de la gestión municipal. Prestando especial atención a la información y sensibilización de la ciudadanía en materia de igualdad. Esperamos dejar allanado el camino para que la próxima corporación municipal siga apostando por la implementación del plan de igualdad y puedan conseguirse cambios significativos.

Somos conscientes de que la tradición patriarcal es muy pesada y está muy arraigada en hombres y mujeres, y que hemos de dar pasos en el camino de la igualdad real, porque queda mucho por recorrer.

La mayoría de las mujeres de nuestro entorno rural están tanto o más formadas que los varones, pero no siempre son conscientes de la situación de desigualdad en la que viven y siguen asumiendo sus roles de género como algo natural.

Es necesario introducir la perspectiva de género en todas las acciones, en todas las políticas y, fundamentalmente, en el ámbito de la educación, para poder ir desprendiéndonos del lastre de la tradición que, una cultura y una religión patriarcal, nos han colocado sobre los hombros de las mujeres.

M^a Teresa Palacios Beltrán (2009)

CONCLUSIONES

En ocasiones se escucha que las acciones positivas no sirven para nada y que sólo acceden a los espacios de toma de decisiones “quienes valen”, lo que no se corresponde con la realidad, pues aprovechando que en 2009 los ayuntamientos democráticos cumplen 30 años, desde la Fundación *Isonomía* hemos rastreado las cifras para conocer cual era la situación de las mujeres en las Corporaciones en 1979 y cual es su situación después de las elecciones municipales de 2007. Buscando, buscando, nos quedamos con los datos aportados por el Ayuntamiento de Paterna, a través de su web, donde se puede acceder a cifras verificadas y, por tanto, fiables. Según el estudio realizado por dicho municipio: *“En las primeras elecciones municipales democráticas, los ciudadanos eligieron a 8.054 alcaldes y 68.007 concejales. Del total de alcaldes, 7.958 eran hombres y 96 eran mujeres (1,19%). El porcentaje de concejalas ascendía al 3,23 por ciento, al ocupar este cargo 2.197 mujeres. (...) En las últimas elecciones municipales, celebradas el 27 de mayo de 2007, el número de concejalas se incrementó en 18.239, ya que fueron elegidas 20.436 mujeres (el 30,91% del total de representantes en los ayuntamientos). También ha aumentado el número de alcaldesas, que ha pasado de las 96 de hace treinta años a las 1.221 elegidas en 2007 (...), 13 en la provincia de Castellón. Asimismo -continúa el estudio- contrasta el nivel de estudios de los alcaldes elegidos en 1979 y los de 2007. Sólo el 15,21% de los regidores hace treinta años era diplomado universitario o tenía estudios superiores, mientras que en la actualidad ese porcentaje se eleva*

hasta el 36,7%. Del total de alcaldes de 1979, el 67,17% únicamente tenía estudios primarios. En cambio, sólo el 7,28% de los alcaldes actuales tiene una formación inferior a la educación secundaria.”

Esta situación, evidencia varias cuestiones: que no toda persona que ocupa espacios de poder es debido a “que lo vale”; que sin el empuje de las organizaciones de mujeres y la consecución de las políticas de “cuotas”, impulsadas por los sectores más avanzados de la población, las mujeres seguiríamos sin participar, de forma activa y visible, en la política municipal; que todavía queda mucho camino por recorrer, pues aún no se ha alcanzado el porcentaje, requerido para tener la representación equilibrada de hombres y mujeres, que exige la ley: 40%-60% indistintamente; que es preciso seguir implementando acciones positivas, así como transversalizar las políticas públicas y privadas, para que las mujeres consigan la igualdad efectiva (de oportunidades y de trato) obligada por diferentes leyes de igualdad. Una ley, orgánica y otras autonómicas, que es preciso desarrollar, reglamentándolas y dotándolas de recursos, para poder seguir avanzando en el camino de la Democracia, la Equidad y la Justicia, en el que es indispensable que las dos mitades de la población, los hombres y las mujeres, reciban un mismo trato, tengan las mismas oportunidades y reciban una consideración legal igualitaria.

Tal y como se evidenció durante el transcurso de las jornadas, son necesarios los planes de igualdad porque son una herramienta que permite desarrollar

una estrategia organizada y planificada, combinando, por un lado, acciones positivas para corregir, a corto y medio plazo, determinadas situaciones de desigualdad o discriminación que se den en un contexto determinado y, por otro, verdaderas políticas o actuaciones de alcance transversal que en definitiva son las que realmente incidirán en la cultura de la organización y permitirán transformar, reestructurar y reorganizar los cimientos organizativos dirigiendo toda la actuación, tanto a nivel interno como externo e incluso en la vida cotidiana, hacia modelos igualitarios y no discriminatorios.

Aprovechemos, pues, que los Ayuntamientos democráticos cumplen 30 años, para refrescar la Historia, para consolidar los Derechos conseguidos y para que no haya vuelta atrás.



**FUNDACIÓN *ISONOMÍA* DE LA
UNIVERSITAT JAUME I**

Campus de Riu Sec. ESTCE. Planta Baixa

12071 Castelló de la Plana

Teléfono: 964 72 91 34 Fax: 964 72 91 35

E-mail: isonomia@isonomia.uji.es

<http://isonomia.uji.es>

Publicación elaborada por:

M^a José Ortí Porcar

Psicóloga y Máster en Mediación Social

Coordinadora del Área Social

Inmaculada Alcalá García

Psicóloga y Máster en Mediación Intercultural desde la

perspectiva de género

Técnica del Área Social de la Fundación Isonomía

Marisa Capellín González

Diplomada en Relaciones Laborales y Máster en Igualdad de

género en el ámbito público y privado

Técnica del Área Social de la Fundación Isonomía



Fundación *Isonomía* de la Universitat Jaume I

ESTCE, Edificio TD, planta baja. Av. Vicent Sos Baynat s/n
12071 - Castelló de la Plana Tel: 964 72 91 34 - Fax: 964 72 91 35
isonomia@isonomia.uji.es - <http://isonomia.uji.es/redisonomia>