

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE BAILÉN (JAÉN)

2020/3056 *Aprobación II Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Ciudad de Bailén 2019-2023.*

Anuncio

Don Luis Mariano Camacho Núñez, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Bailén, (Jaén).

Hace saber:

Que mediante acuerdo del Pleno núm. 4 adoptado en sesión ordinaria celebrada con fecha 1 de julio de 2020 se ha aprobado el II Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Ciudad de Bailén 2019-2023, el cual se publica íntegramente en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, modificada por Real Decreto Ley 6/2019, de 7 de marzo y la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

El mencionado plan puede examinarse asimismo en la sede electrónica municipal: <http://pst.bailen.es>. Portal de Transparencia.

Lo que se publica para general conocimiento

En Bailén, a 6 de julio de 2020.

El Alcalde

Fdo.: Luis Mariano Camacho Núñez

II PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL

2019-2023

Excmo. Ayuntamiento de Bailén. Concejalía de Igualdad.

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN:	1
2. INTRODUCCIÓN:	2
3. MARCO NORMATIVO:	3
4. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS:	7
5. ÁREAS DE INTERVENCIÓN: OBJETIVOS Y ACTUACIONES:	9
5.1. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL:	10
5.2. SALUD Y BIENESTAR SOCIAL:	12
5.3. FORMACIÓN Y EMPLEO:	14
5.4. PARTICIPACIÓN SOCIAL:	17
5.5. EDUCACIÓN Y CULTURA:	20
5.6. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO:	23
5.7. TRANSVERSALIDAD DEL PLAN:	26
6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:	28
ANEXOS	
GLOSARIO DE TÉRMINOS:	30
TELÉFONOS DE INTERÉS:	37

1. PRESENTACIÓN

Este documento es el resultado de un trabajo de investigación y una experiencia previa que se inició con el I Plan de Igualdad Municipal. Con la puesta en marcha del II PIM, pretendemos contribuir a crear una ciudad más igualitaria, que integre a todas las personas que habitan en ella, sin que exista segregación por género, entendiendo los diferentes roles de hombres y mujeres en nuestra sociedad.

La presencia histórica de desigualdades nos lleva a la necesidad de buscar nuevos métodos y estrategias para trabajar a nivel de la estructura municipal. El cuidado de familiares, la conciliación laboral y personal, la violencia de género, las oportunidades laborales, la brecha salarial o la visibilidad social son algunos aspectos que muestran claramente la diferente situación de las mujeres respecto de los hombres.

Este nuevo plan nace de la necesidad de actualizar y revitalizar el compromiso con las políticas de igualdad desde la experiencia de la política municipal en esta materia, tomando como punto de inflexión la creación en 1998 del Centro Municipal de Información a la Mujer. No obstante, el antecedente inmediato de la elaboración de este II Plan Municipal de Igualdad es la valoración del I Plan de 2014. Dicha valoración se ha orientado a encontrar las principales dificultades y puntos débiles de la experiencia anterior, posibilitado todo ello, la elaboración del II Plan que recoge medidas y pautas para lograr una ciudad más igualitaria, donde la diversidad sea la norma y no la excepción.

Este plan se apoya en valores como la sostenibilidad, la inclusión social y el reequilibrio territorial, persiguiendo sobre todo mejorar las condiciones de vida y conseguir una ciudad más habitable, igualitaria e integradora. La diversidad, la multiculturalidad y el respeto son valores que forman parte de nuestro ADN, con independencia de la raza, etnia, género, orientación sexual, edad, religión, capacidades diferentes, nacionalidad, etc.

Creemos que es importante renovar nuestro compromiso para contribuir a la eliminación de

la violencia sexual y de género, reforzando el trabajo de los ámbitos implicados, pretendemos favorecer el uso del espacio público 'libre de miedo': no cabe hablar de equidad e igualdad si una parte de la población sufre temor o restringe el uso y disfrute de determinados espacios de la ciudad a causa del miedo. Para ello, es necesario redefinir conceptos y aplicar la transversalidad de las políticas de igualdad a todas las áreas municipales.

Quiero poner de manifiesto que en el diseño del Plan se han tenido en cuenta las premisas recogidas en el Pacto de Estado contra la Violencia de género, como eje vertebrador en la lucha por la consecución de la igualdad real y efectiva.

La voluntad de garantizar la plena ciudadanía e igualdad de oportunidades es una meta en la que la Administración Local tiene un papel central como administración más próxima a las personas, da respuesta a los problemas y demandas de los vecinos y vecinas.

El Ayuntamiento de Bailén, desde la Concejalía de Igualdad y el Centro Municipal de Información a la Mujer, impulsa el II Plan de Igualdad como marco estratégico que recoge las directrices que regirán las políticas de igualdad en el municipio durante los próximos años. Se continuarán impulsando acciones que supongan un avance en la plena participación de la mujer en todos los ámbitos de nuestra sociedad.

Confío en que el desarrollo de las actuaciones recogidas en este documento contribuya a crear una sociedad más justa e igualitaria para mujeres y hombres. Deseo y espero que en sus cuatro años de vigencia consigamos que Bailén sea un lugar donde la igualdad se convierta en una realidad. Queremos contribuir a crear un municipio amable, que integre a todas las personas que habitan en él, facilitando espacios comunitarios con capacidad para el encuentro y la relación social, así como, contribuyendo a la integración de unidades familiares diversas.

Luis Mariano Camacho Núñez.

Alcalde de Bailén

2. INTRODUCCIÓN

Un Plan de Igualdad es un instrumento que se utiliza para integrar la igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres, mediante unas pautas a seguir en un periodo determinado de tiempo.

La igualdad es un Derecho Fundamental consagrado por el artículo 14 de la Constitución Española, por lo que forma parte del elenco de bienes jurídicos que nuestra Constitución reconoce, consagra y protege con el fin de establecer las condiciones mínimas que posibiliten el desarrollo de la vida de cualquier persona, dentro de los estándares de respeto y convivencia acordados a nivel nacional e internacional. Así mismo, también es un Derecho Humano consagrado por la Declaración Universal de Derechos Humanos (artículo 7) y por el Convenio Europeo de Derechos Humanos (artículo 14), entre otros muchos. Es, además, uno de los valores superiores de nuestro Estado social y democrático de derecho (artículo 1º de la Constitución), y todos los poderes públicos tienen una obligación constitucional reforzada de establecer las condiciones necesarias para su efectividad (artículo 9 de la Constitución).

El artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, define los planes de igualdad como:

“un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a la eliminar la discriminación por razón de sexo.”

Por tanto, un plan de igualdad es una guía de intervención que articula un proceso de trabajo en el que se contemplan un conjunto de objetivos, medidas y acciones, debidamente planificadas y con coherencia entre ellas, para avanzar progresivamente en la consecución de la igualdad de oportunidades.

El II Plan de Igualdad Municipal (PIM) entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Bailén (2019-2023) nace del compromiso político por seguir desarrollando medidas de acción positiva viables, que se adapten a la realidad y momento actual que vive la ciudad y que ponga en marcha medidas de actuación que cubran las necesidades detectadas en materia de igualdad.

El II PIM (2019-2023) es el resultado de un diagnóstico previo en el que se ha analizado la situación del municipio en materia de igualdad para detectar las necesidades y demandas para la eliminación de la discriminación por razón de sexo.

La elaboración de este se asienta en una base documental jurídica y técnica que toma de referencia las directrices normativas en materia de igualdad, y que han servido de justificación y guía para su diseño.

3. MARCO NORMATIVO

La legislación en materia de igualdad se remonta a la Declaración de los Derechos Humanos de 1789. Las Naciones Unidas asumían en su Carta Fundacional redactada en 1945, el compromiso con la igualdad de derechos de mujeres y hombres. La Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas de 1948 recogió el reconocimiento del principio jurídico universal de igualdad entre mujeres y hombres. El año 1945, en el que tuvo lugar la primera Conferencia Mundial sobre la Mujer, se declaró como Año Internacional de la Mujer, y se comprometió el “Decenio de la Naciones Unidas para la Mujer 1975-1985”. Se aprobó en la Asamblea General de la ONU en diciembre de 1979 la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.

Debido a ello, se han ido incorporando a las Leyes y Normativas el principio de igualdad convirtiéndose en un instrumento de las políticas de género, aunque aún persisten situaciones de desigualdad y discriminación por razón de sexo, lo que pone de manifiesto la necesidad de articular nuevas estrategias que contribuyan a eliminar situaciones de desigualdad de género y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres.

Las Conferencias Mundiales sobre las Mujeres desarrolladas en el seno de la ONU celebradas en México, Copenhague, Nairobi y Beijing supusieron un gran impulso de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres, ya que han ido avanzando para lograr la plena igualdad de derechos y oportunidades, así como las estrategias a seguir para lograr su consecución. Enumerándolas:

- I Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas. México 1975.
- II Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer, Copenhague 1980.
- Convención para la eliminación de toda forma de discriminación contra la Mujer 1983.
- III Conferencia Internacional sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas. Nairobi 1985.
- IV Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas -Beijing 1995, de la que podemos destacar que incluyó como objetivo prioritario la eliminación de todos aquellos obstáculos que dificultan la participación de las mujeres en la vida pública y privada.

La igualdad entre mujeres y hombres también constituye un valor esencial de la Unión Europea (UE), así lo recogen los artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea de 1993, los artículos 8, 153 y 157 del Tratado de Funcionamiento de la UE de 2010 y los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales del año 2000. En el ámbito de la Unión Europea, la producción de normas y legislación ha sido descomunal, desde el Tratado de Roma de 1957 de la entonces denominada Comunidad Económica Europea en la que, la igualdad se incluía como uno de los principios fundamentales de este nuevo orden mundial.

El Tratado de Ámsterdam de 1997 que avanzó un poco más hacia la igualdad de hecho, conceptualizando y legitimando las acciones positivas, hasta el V Programa de Acción Comunitario para la igualdad de oportunidades (2001–2005) y Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020) que actualmente está en vigor.

Además, la Unión Europea ha ido legislando a través de innumerables Directivas en el ámbito de la Igualdad de Oportunidades:

DIRECTIVA 92/85/CE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.

DIRECTIVA 96/34/CE, Acuerdo Marco sobre el permiso parental celebrado por la Unión de Confederaciones de la Industria y los Empleadores de Europa, el Centro Europeo de Estudios Profesionales y la Confederación Europea de Sindicatos.

DIRECTIVA 97/80/CE, invierte la carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo.

DIRECTIVA 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo a la formación y a la promoción profesional, y a las condiciones.

DIRECTIVA 2004/113/CEE, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

En el estado español, la Constitución Española de 1978 reconoce el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo como un derecho fundamental en su artículo 14, y establece que los poderes públicos deben remover los obstáculos que dificulten la igualdad y facilitarán las acciones necesarias para la consecución de una igualdad real y efectiva.

España es un país pionero y promotor en la lucha contra la violencia de género a raíz de la aprobación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Una de las leyes más importantes es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres constituye el establecimiento de acciones encaminadas a la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los ámbitos públicos y privados. A partir del nacimiento de esta Ley, surge el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011), con el objetivo de asentar sus principios a largo plazo y servirá de referencia a las administraciones públicas de cualquier ámbito.

Del mismo modo, en el ámbito autonómico, la Ley Orgánica de Reforma del Estatuto de Autonomía de Andalucía, en su artículo 15, hace referencia a la igualdad de género, lo que da paso a un avance normativo más justo y equitativo.

Centrándonos en nuestro ámbito más cercano, donde hemos ido incorporando todas estas normativas y directrices, podemos afirmar que el punto de inflexión en la incorporación del principio de Igualdad en las Leyes lo marca la entrada en vigor de:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

Así como normativas específicas para problemáticas más concretas de las mujeres como:

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género.
- Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral Contra la Violencia de Género.

Otras leyes específicas que regulan en materia de igualdad son:

- Ley 33/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley 30/2003 sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabora el Gobierno.
- Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

En el ámbito local, el municipio de Bailén cuenta con un Centro Municipal de Información a la Mujer cuya finalidad es proporcionar información a las mujeres sobre sus derechos, así como, hacerlas partícipes de actividades socioculturales y luchar por la eliminación de la discriminación por razón de género. Por tanto, el compromiso de Bailén con la igualdad se materializa mediante las funciones atribuidas al Centro de Información a la Mujer; y a través de la puesta en marcha del I Plan de Igualdad Municipal entre mujeres y hombres.

Actualmente, la puesta y el compromiso del consistorio continua siendo firme y se materializa, en este II PIM que recoge medidas y pautas para lograr una ciudad más igualitaria.

4. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

Desde el Ayuntamiento de Bailén se realiza una gran labor para la consecución de la igualdad, la eliminación de los estereotipos de género y la prevención de la violencia de género.

Tras analizar los resultados obtenidos en la evaluación del I Plan de Igualdad, hemos marcado un objetivo prioritario para este II Plan de Igualdad. Por tanto, el objetivo principal será la coeducación como herramienta para luchar contra la violencia de género, así como fomentar las posibilidades de acceso al empleo y promoción, en condiciones de igualdad efectiva de las mujeres e implantar estrategias de acción positiva para el empoderamiento de las mismas. Además de seguir sensibilizando a la población en la igualdad de género, especialmente insistiendo en las edades más tempranas.

A continuación, vamos a fijar los objetivos generales y específicos a conseguir en los próximos cuatro años.

Objetivos Generales

- Continuar con la implantación de actuaciones que impregnen toda la política municipal y la convivencia ciudadana del principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- Eliminar los obstáculos que impidan o dificulten la plena integración y participación de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.
- Contribuir a mejorar la situación colectiva de las mujeres.
- Considerar la igualdad de forma transversal como una oportunidad para integrar en el sistema educativo para sensibilizar en la igualdad a la población infanto-juvenil.

Objetivos Específicos

- Impulsar la participación y representación social, política y cultural de las mujeres como garantía del principio de igualdad de oportunidades.
- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de decisiones para el logro de una sociedad paritaria.
- Prevenir situaciones de desigualdad y discriminación incidiendo en la coeducación y la formación en igualdad entre la población infantil y juvenil en el ámbito educativo.
- Promocionar un reparto igualitario de las responsabilidades entre hombres y mujeres.
- Potenciar el papel de las mujeres en la vida cultural y deportiva del municipio.
- Mejorar la empleabilidad de las mujeres para acceder al mercado laboral.

- Desarrollar actuaciones que sensibilicen a la población en cuanto a la violencia de género.
- Garantizar el principio de transversalidad de género en la corporación local, distintas áreas y sectores de Bailén, difundiendo el II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Bailén 2019-2023.

5. ÁREAS DE INTERVENCIÓN: OBJETIVOS Y ACTUACIONES

El II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres (2019-2023) contempla 7 áreas de intervención, orientadas por distintos objetivos que se desarrollan a través de diferentes acciones específicas dirigidas a combatir las discriminaciones aún existentes, sensibilizar a la población de Bailén en la corresponsabilidad social y los derechos de las mujeres, así como visibilizar a las mujeres.

Las áreas son:

- Conciliación de la vida familiar, laboral y personal
- Salud y bienestar social
- Formación y empleo
- Participación social
- Educación y cultura
- Prevención de la violencia de género
- Transversalidad del plan

Para la consecución de los objetivos marcados, será necesario implicar a todas las áreas municipales, así como con la cooperación de otros agentes locales implicados en la defensa y garantía de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

5.1. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una estrategia que contribuye a construir una sociedad basada en la calidad de vida de las personas, primando las mismas oportunidades para las mujeres y los hombres con la finalidad de poder desarrollarse en todos los ámbitos vitales, progresar profesionalmente, atender las responsabilidades familiares y disfrutar del tiempo tanto familiar como personal.

La conciliación se fundamenta en la corresponsabilidad y en ella intervienen diferentes agentes sociales, asumiendo, desempeñando una función determinada y participando en el desarrollo de diferentes estrategias dirigidas a buscar el equilibrio entre los intereses y las necesidades de las personas.

En la normativa española encontramos dos leyes para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, las cuales son:

- Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

OBJETIVOS	ACTUACIONES
1. Facilitar la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres.	1.a) Flexibilidad de horarios laborales de entrada y salida en el trabajo y de las pautas o descansos. 1.b) Adecuación de horarios a los ritmos cotidianos de las personas.
2. Informar sobre los derechos de las medidas de Conciliación.	2.a) Promocionar el uso de los permisos por nacimiento, lactancia... 2.b) Reducir el estrés derivado de las dificultades y del desconocimiento de las medidas de conciliación vigentes.

5.2. SALUD Y BIENESTAR SOCIAL

La salud es un bien de interés público, un derecho fundamental y, por tanto, el logro de ese derecho en igualdad entre mujeres y hombres deberá ser responsabilidad del Estado y deberán propiciarlo con el diseño de políticas públicas que promuevan y garanticen el acceso la salud pública en igualdad de condiciones.

Para garantizar un sistema de salud con perspectiva de género es necesario conocer el estado de salud de la población y su modo de enfermar, pues ante un mismo problema de salud, mujeres y hombres pueden presentar distintos síntomas, ya que tenemos sistemas hormonales diferentes.

Diferentes estudios y experiencias señalan que el conocimiento de las formas de enfermar actuales, adolece de un análisis crítico que permita la visibilización de los problemas de salud que afectan a mujeres y hombres de forma diferenciada.

OBJETIVOS	ACTUACIONES
1. Mejorar el bienestar físico y psicológico de las ciudadanía de Bailén bajo la perspectiva de género.	1.a) Coordinación con el Centro de Salud de Bailén para realizar acciones de información, formación y prevención de hábitos saludables. 1.b) Realizar campañas informativas, jornadas, talleres sobre hábitos de vida saludables.
2. Informar y asesorar sobre los recursos sociales y programas de salud.	3.a) Facilitar la integración de mujeres en situación de vulnerabilidad social. 3.b) Incidir en la promoción de hábitos de vida saludable en las mujeres a lo largo de las distintas etapas del ciclo vital.
3. Fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en el deporte.	4.a) Promocionar los equipos mixtos en las competiciones deportivas, especialmente en la población infantil; o en su defecto, que se garantice la existencia de las categorías femeninas en igualdad de condiciones. 4.b) Visibilizar a aquellas mujeres de Bailén que destaquen en algún deporte. 4.c) Realizar campañas para fomentar la práctica de deporte en mujeres.

5.3. FORMACIÓN Y EMPLEO

La falta de empleo es una de las principales razones sobre la que se asienta la exclusión social. En España, esta situación afecta muy especialmente a las mujeres, ya que actualmente, protagonizan una tasa de paro que supera con creces a la de los hombres. La adopción de políticas de Igualdad de Oportunidades, tanto en el terreno del empleo como en el de la formación, no obedece sólo a una cuestión de justicia social, sino que es un factor de desarrollo económico, vinculado a la adecuada gestión de los recursos humanos.

La Igualdad de Oportunidades aplicada al empleo supone conseguir una participación equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito laboral para hacer efectivo un derecho fundamental que prohíbe cualquier trato discriminatorio. Por tanto, la perspectiva de género es una herramienta que, permite conocer los obstáculos a esa participación equilibrada, al tiempo que pone en evidencia los orígenes y las consecuencias de las desigualdades y las discriminaciones laborales, sobre las que se debe intervenir para conseguir una igualdad real.

La igualdad sigue siendo una asignatura pendiente y aún está lejos de conseguirse en el ámbito laboral, en el cual siguen existiendo diferencias en las retribuciones que perciben hombres y mujeres o en la representación de estas en los puestos de trabajo. La formación para el empleo, cuyo fin es potenciar el capital humano y su empleabilidad mediante la mejora de las capacidades y competencias profesionales, desempeña un papel fundamental en la reducción de estas desigualdades.

OBJETIVOS	ACTUACIONES
1. Promover la formación de las mujeres para facilitar su inserción en el mercado laboral.	1.a) Adecuar las ofertas formativas ocupacionales al perfil y necesidades de las mujeres. 1.b) Coordinación con los servicios de Orientación laboral del SAE y otros agentes sociales implicados en la inserción laboral.
2. Promocionar el acceso al mercado laboral de las mujeres en profesiones en las que estén subrepresentadas.	2.a) Realizar acciones formativas con perspectiva de género y talleres de técnicas de búsqueda de empleo. 2.b) Impulsar la creación de autoempleo y emprendimiento femenino mediante talleres y orientación laboral del SAE y CADE. 2.c) Fomentar el empoderamiento y la autonomía de las mujeres, dotándolas de herramientas para la negociación, desarrollo de habilidades sociales y liderazgo.
3. Contribuir a que las empresas de Bailén adopten medidas de acción positiva para favorecer la inserción de mujeres en los puestos de trabajo.	3.a) Informar a las empresas sobre los distintos recursos para la contratación de mujeres. 3.b) Incentivar a las empresas a que tomen medidas de acción positiva y lleven a cabo un plan de igualdad. 3.c) Dar prioridad al acceso a los contratos públicos a las empresas o colectivos que pongan en marcha planes de acción positiva. 3.d) Reconocer públicamente a las empresas que adopten medidas de acción positiva. 3.e) Priorizar a mujeres con especiales dificultades, jóvenes, mayores de 45 años, mujeres con capacidades diferentes, inmigrantes, minorías étnicas, mujeres con cargas familiares no compartidas y víctimas de violencia de género en el acceso al empleo público.

5.4. PARTICIPACIÓN SOCIAL

La participación de la ciudadanía en la esfera pública es un elemento esencial para la democracia. Para llevar a cabo una democracia local inclusiva e igualitaria es necesario contar con la participación de toda la ciudadanía y para ello, se tienen que aplicar mecanismos y políticas activas de equidad de género.

Las políticas de género ayudan a configurar la estructura de oportunidades de participación local. La puesta en marcha de mecanismos de participación que no tengan en cuenta el factor de género aboca a ciertas formas de exclusión de las mujeres en el acceso y las

prácticas participativas ciudadanas; y condiciona enormemente las posibilidades de una participación ciudadana inclusiva desde el punto de vista del género. Un ejemplo de ello es la forma de participación tradicional, es decir, la participación que se asienta en la participación mediante asociaciones mixtas que no han incorporado la perspectiva de género, y, por tanto, no dan voz ni priorizan la opinión de las mujeres.

OBJETIVOS	ACTUACIONES
1. Promover la participación equilibrada y presencia activa de las mujeres en todos los ámbitos públicos.	1.a) Impartir charlas, mesas redondas, foros de debate de la mano de mujeres que actúen como referentes y animen a la participación femenina.
2. Promover la utilización de un lenguaje no sexista ni discriminatorio.	2.a) Informar y asesorar en género al personal técnico y político del Ayuntamiento de Bailén. 2.b) Sensibilizar al personal técnico y político sobre la importancia del uso del lenguaje no sexista a través de la elaboración de una guía de uso del lenguaje no sexista. 2.c) Revisión del lenguaje e imagen no sexista de todos los documentos, folletos, carteles, información de la web...editados por cualquier área municipal.
3. Potenciar el asociacionismo femenino como forma de participación social y como plataforma de expresión de necesidades de las mujeres.	3.a) Continuar apoyando el tejido asociativo de mujeres en Bailén. 3.b) Facilitar encuentros entre mujeres para fomentar la creación de grupos de apoyo y redes sociales. 3.c) Continuar desarrollando actividades en torno a los días 25 de noviembre y 8 de marzo. 3.d) Promocionar la formación en igualdad de género en las asociaciones de mujeres del municipio.
4. Apoyar a las mujeres desde la diversidad étnica, de orientación sexual, religiosa, cultural, física y psíquica...	4.a) Realizar actuaciones y actividades de sensibilización a favor la diversidad, multiculturalidad, inmigración.

5.5. EDUCACIÓN Y CULTURA

La igualdad de participación, acceso y contribución a la vida cultural de mujeres y l hombres es un derecho humano además de un derecho cultural. Este ámbito resulta vital para garantizar la libertad de expresión de toda la ciudadanía.

Sin embargo, el acceso a la cultura se encuentra frecuentemente restringido a las mujeres. Estas deben hacer frente a grandes obstáculos que les imposibilitan participar en la vida cultural de sus comunidades. La desigualdad de oportunidades de la que son objeto las mujeres en su esfuerzo por compartir su creatividad; el techo de cristal les impide optar a puestos de dirección y liderazgo, así como participar en la toma de decisiones; la persistencia de opiniones dominantes sobre los géneros, los estereotipos negativos y las limitaciones de la libertad de expresión.

Por tanto, para el desarrollo de las mujeres es necesario llevar a cabo medidas que garanticen fomentar, valorar y visibilizar con igualdad de condiciones a ambos sexos.

OBJETIVOS	ACTUACIONES
1. Apostar por el ocio como medida de desarrollo personal y de las capacidades de las mujeres.	1.a) Empoderamiento de las mujeres a través de actividades que potenciando su autoestima, como yoga, danza, teatro.... 1.b) Optimización de los centros públicos municipales para la realización de actividades de ocio en familia.

2. Visibilizar la cultura hecha por mujeres y fomentar la perspectiva de género.	2.a) Apostar por la participación equilibrada de ponentes y personas significativas en jornadas, exposiciones, festivales y demás actos culturales. 2.b) Continuar impulsando el reconocimiento anual a mujeres destacadas de Bailén, por su contribución al desarrollo educativo, asociativo y cultural. 2.c) Poner nombres de mujeres destacadas en la historia a calles y edificios del municipio.
3. Proporcionar el acceso recursos para el conocimiento y la formación feminista.	3.a) Crear un espacio de lectura feminista en biblioteca municipal: el rincón violeta.
4. Potenciar los valores de la coeducación.	4.a) Continuar impartiendo talleres para sensibilizar al alumnado de centros educativos sobre género e igualdad de oportunidades. 4.b) Continuar impulsando la colaboración con los centros educativos en los actos del día 8 de marzo, 25 de noviembre y otras fechas significativas.

5.6. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia de género afecta a las mujeres por el mero hecho de serlo, este hecho constituye un atentado contra la integridad, la dignidad y la libertad de las mujeres, independientemente del ámbito en el que se produzca.

La violencia de género es cualquier acto violento o agresión, basado en una situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de dominación de los hombres sobre las mujeres que tenga o pueda tener como consecuencia un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas de tales actos y la coacción o privación arbitraria de la libertad, tanto si ocurren en el ámbito público como en la vida familiar o personal.

La violencia de género da nombre a un grave problema social, que hasta hace poco formaba parte de la vida personal e íntima de las personas y era considerado como un asunto privado de familia. Entender la violencia como un asunto personal fuerza a las mujeres a una situación de subordinación respeto del hombre e implica asumir las relaciones de poder desiguales entre ambos y legitimando a los hombres a mantener su situación de dominación incluso a través de la violencia. Esta percepción contribuye a que las mujeres no denuncien su situación por miedo, vergüenza o culpabilidad.

Los poderes públicos no pueden ser ajenos a la violencia de género, que constituye la más flagrante vulneración de los derechos humanos fundamentales, como la libertad, la igualdad, la vida, la seguridad y la no discriminación proclamados en nuestra Constitución. Esos mismos poderes públicos tienen, conforme a lo dispuesto en el artículo 9.2 de la Constitución, la obligación de adoptar medidas de acción positiva para hacer reales y efectivos dichos derechos, removiendo los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud.

OBJETIVOS	ACTUACIONES
1. Prevenir la violencia hacia las mujeres.	1.a) Continuar impulsado campañas de sensibilización y prevención de la violencia de género con el apoyo del Pacto de Estado contra la violencia de género.

<p>2. Reforzar la atención integral a las mujeres que sufren violencia machista.</p>	<p>2.a) Optimizar los recursos dirigidos tanto a mujeres que sufren violencia de género como a las víctimas indirectas. 2.b) Apoyar el servicio de atención e intervención con menores víctimas indirectas que han vivido situaciones de malos tratos. 2.c) Intervenir desde los servicios sociales mediante proyectos de intervención familiar (PIF), para la reducción de los factores de riesgo con aquellas familias que lo requieran. 2.d) Formación permanente sobre la violencia de género a las instituciones implicadas en la lucha contra la violencia de género. 2. e) Apoyar e intervenir en el acceso a los recursos sociales, educativos y de conciliación de las mujeres víctimas de violencia de género y sus hijos e hijas. 2.f) Apoyar y reforzar los grupos de policía especiales que trabajan en la atención directa con las víctimas de violencia de género</p>
<p>3. Prevenir y detectar situaciones de maltrato en las primeras relaciones de noviazgo.</p>	<p>3.a) Impartir talleres de sensibilización y prevención de violencia de género dirigidos a la población juvenil de los centros educativos. 3.b) Impartir talleres dirigidos a la población adolescente para combatir los mitos del amor romántico, y se tomen como modelo relaciones de noviazgo sanas. 3.c) Realizar campañas contra la violencia sexual y las nuevas formas de violencia de género mediante redes sociales.</p>
<p>4. Proteger a las víctimas de violencia de género.</p>	<p>4.a) Realizar folletos informativos que recojan normas y recomendaciones sobre violencia de género y servicios de apoyo a las víctimas. 4.b) Informar sobre el servicio de teleasistencia móvil para mujeres en situación de riesgo de violencia de género. 4.c) Contribuir a la eliminación de la violencia de sexual creando espacios públicos 'libres de miedo', eliminando los puntos negros de la ciudad más proclives a que se lleven a cabo agresiones sexuales.</p>

5.7. TRANSVERSALIDAD DEL PLAN

La transversalidad, mainstreaming, o enfoque integrado de género, es una herramienta que busca modificar las formas actuales de la política, de modo que se tomen como referencia las experiencias, las aportaciones de las mujeres, su modo de estar en el mundo y su conocimiento. Este término se emplea para referirse a la responsabilidad de todos los poderes públicos en el avance de la Igualdad.

La transversalidad es una estrategia que trata de posicionar los temas de género entre los temas prioritarios de las agendas políticas para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, seguimiento y evaluación de las políticas y de los programas de todas las esferas políticas, económicas y sociales de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellas igualmente y no se perpetúe la desigualdad.

Por tanto, el objetivo de la transversalidad es conseguir la igualdad de género en todas las esferas públicas y por tanto en todas las áreas municipales de este Ayuntamiento.

OBJETIVOS	ACTUACIONES
<p>1. Incorporar la perspectiva de género en todas las áreas municipales.</p>	<p>1.a) Crear una comisión municipal de transversalidad de género en la que esté representada personal técnico de diferentes concejalías.</p>

2. Recoger datos reales con el fin de elaborar una evaluación más aproximada a la realidad de Bailén.	2.a) Elaborar, ejecutar, seguir y evaluar el plan de igualdad mediante una comisión municipal de transversalidad de género. 2.b) Impulsar y coordinar la implementación del plan, así como las actuaciones de cada área para que cumplan con su objetivo: conseguir la igualdad real y efectiva. 2.c) Elaborar un informe anual que recoja datos de interés sobre la situación de la igualdad de Bailén.
3. Dar a conocer este plan de igualdad entre los agentes sociales y la ciudadanía de Bailén.	3. a) Difundir el II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres (2019-2023) de Bailén. 3.b) Coordinación del Centro de la Mujer con los agentes sociales y personal técnico de cada área para la puesta.

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y la evaluación permiten conocer el desarrollo del plan de igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y tras su implantación, así como el impacto sobre la reducción de las desigualdades de género en el municipio.

El seguimiento es un proceso que permite ir adecuando el desarrollo del plan de igualdad a las dificultades y necesidades que van surgiendo para lograr el cumplimiento de objetivos. También permite obtener información actualizada y periódica de la mano de las personas responsables; al igual de dotar de información detallada de cara a realizar la evaluación anual y final del proceso de implantación del Plan de Igualdad.

Para llevar a cabo un seguimiento adecuado con el objetivo de recoger datos para en un futuro realizar la evaluación del II Plan de Igualdad de Bailén (2019-2023), es recomendable la constitución de un grupo de trabajo: La comisión de Igualdad.

La comisión de igualdad estará compuesta por personas expertas en materia de igualdad a lo largo de todo el proceso. También es importante que formen parte de la misma otras instancias y organismos municipales para facilitar e impulsar su desarrollo, seguimiento y evaluación.

La comisión de igualdad deberá ser un órgano que impulse y garantice la realización del seguimiento y la evaluación, así como proponer mejoras para cumplir con los objetivos en materia de igualdad.

La evaluación del plan de igualdad permite conocer y valorar la incidencia del plan en una mejora continua de los objetivos de igualdad, al igual que, garantizar una toma de decisiones en la que esté presente la igualdad de forma transversal de manera permanente en todas las áreas municipales.

ANEXOS

GLOSARIO DE TÉRMINOS

ACCIÓN POSITIVA: Medidas dirigidas a un grupo determinado, con el fin de suprimir y prevenir una discriminación. De este modo, se compensan las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes. Por tanto, con el fin de hacer efectivo el derecho de igualdad, los poderes públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones de desigualdad de género. (Art. 11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: Se refiere a cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito y efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres).

ACOSO SEXUAL: Cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA/ENFOQUE DE GÉNERO: Análisis y evaluación de políticas, programas e instituciones en cuanto a cómo aplican criterios relacionados con el género (Glosarios de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea).

CONCILIACIÓN: Estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres pueden hacer compatibles las diferentes facetas de su vida como son el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal. (Guía del Servicio de apoyo al diseño y ejecución de Planes de Igualdad. Ministerio de Igualdad).

CONTRATO SOCIAL DE GÉNERO: Conjunto de pautas implícitas y explícitas que rigen las relaciones entre hombres y mujeres, según las cuales se atribuyen a unos y otras distinto trabajo y valor, responsabilidades y obligaciones. Esta situación se articula en tres niveles: la superestructura cultural, que se refiere a normas y valores de la sociedad, las instituciones que engloba el sistema de protección de la familia, sistema educativo y de empleo, etc. y los procesos de socialización especialmente en el seno de la familia.

CORRESPONSABILIDAD: Va más allá de la conciliación ya que implica compartir la responsabilidad de la situación de convivencia. Por tanto, se refiere a la distribución equilibrada en el reparto de las tareas del hogar, el cuidado de las personas dependientes, los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva entre ambos sexos.

DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO: Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, con independencia de su estado civil, sobre la base de la igualdad de la mujer y el hombre, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esfera política, económica, social, cultural y civil entre otras. (Art. 6, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO: División del trabajo remunerado y no remunerado entre mujeres y hombres, tanto en la vida privada como en la pública, en función de los roles que se les ha asignado tradicionalmente.

EMPODERAMIENTO: Proceso de cambio mediante el cual las mujeres aumentan su acceso a los mecanismos de poder en orden a actuar para mejorar su situación. Hace referencia a la capacitación para la emancipación que adquieren las mujeres ante su propia vida, junto al poder colectivo que les dota de estrategias para producir cambios socioculturales. En

palabras de Margaret Schuler, el empoderamiento es el proceso por medio del cual las mujeres incrementan su capacidad de configurar sus propias vidas y su entorno, una evolución en la concientización de las mujeres sobre sí mismas, en su estatus y en su eficacia en las interacciones sociales. (Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género. Proyecto Equal “En clave de culturas”).

EQUIDAD DE GÉNERO: Es la distribución justa de los recursos y del poder social en la sociedad. Se refiere a la justicia en el tratamiento de mujeres y hombres, según sus necesidades respectivas. En el ámbito laboral el objetivo de equidad de género suele incorporar medidas diseñadas para compensar las desventajas de las mujeres.

ESTEREOTIPOS: Conjunto de creencias o imágenes mentales muy simplificadas y con pocos detalles acerca de un grupo determinado. Suele usarse en sentido peyorativo, puesto que se considera que los estereotipos son creencias ilógicas que sólo pueden ser desmontadas mediante la sensibilización, la reflexión y sobre todo la educación. Por tanto, cuando nos referimos a los estereotipos de género, estamos refiriéndonos a la idea estereotipada de cómo son los hombres y las mujeres, asociando diferentes habilidades, emociones o comportamientos en función del sexo.

FEMINISMO: Corriente de pensamiento en permanente evolución por la defensa de la igualdad de derechos y oportunidades entre ambos sexos. Constituye una forma diferente de entender el mundo, las relaciones de poder, las estructuras sociales y las relaciones entre los sexos. Esta nueva manera de observar la realidad es el motor que está produciendo más cambios en el presente siglo, en el sistema y los valores sociales, consiguiendo que las instituciones modifiquen sus políticas sociales y económicas. Simone de Beauvoir habla del feminismo como un modo de vivir individualmente y de luchar colectivamente (Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal).

GÉNERO: Construcción cultural mediante la cual se adscriben roles sociales, actitudes y aptitudes diferenciados para hombres y mujeres en función de su sexo biológico. Este concepto hace referencia a las diferencias sociales que, por oposición a las particularidades biológicas, han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan multitud de variantes. Se utiliza para demarcar estas diferencias socioculturales entre mujeres y hombres que son impuestas por los sistemas políticos, económicos, culturales y sociales a través de los agentes de socialización y que son modificables. (Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género. Proyecto Equal “En clave de culturas”).

IGUALDAD DE GÉNERO: Situación en la cual todos los seres humanos son libres para desarrollar sus capacidades personales y dueños de sus decisiones, sin ningún tipo de limitación impuesta por los roles tradicionales. En dicha situación se tienen en cuenta, se ponen en valor y se potencian las diferentes conductas, aspiraciones y necesidades de las mujeres y de los hombres, de forma igualitaria.

IDENTIDAD DE GÉNERO: concepción individual de género que tiene una persona de sí misma y que no tiene por qué depender necesariamente del género que le fue asignado al nacer. Se entiende como la manera en que una persona se expresa en la presentación externa y el aspecto a través del comportamiento u otras marcas externas.

INVISIBILIZACIÓN DE LAS MUJERES: Concepto utilizado en ciencias sociales para designar un conjunto de mecanismos culturales que llevan a omitir la presencia de determinado grupo

social. Los procesos de la invisibilización afectan sobre todo a grupos sometidos a relaciones de dominación como las mujeres. La invisibilización resulta causa y efecto de la utilización de un lenguaje sexista, ya que lo que no se nombra, no existe. La percepción androcéntrica del mundo ha conllevado a la ocultación de las mujeres en todos los campos de la historia, cultura y ciencia.

MACHISMO: Actitud y comportamiento de prepotencia ejercida generalmente por los hombres que impone como valor preponderante los rasgos diferenciales atribuidos al hombre y se instrumenta mediante actitudes discriminatorias, silenciadoras o despreciativas dirigidas contra las mujeres.

PATRIARCADO: Sistema de organización social en el cual los puestos clave de poder, tanto político como religioso, social y militar, se encuentran, de forma exclusiva y generalizada, en manos de los hombres.

PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA: aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de personas a que se refiere, cada sexo no supere el 60%, ni sea menos del 40%.

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

PLAN DE IGUALDAD: Conjunto de medidas, adoptadas después de la realización de un diagnóstico de población, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar todo tipo de discriminación por razón de sexo (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

ROL DE GÉNERO: Conducta social individual asociada socialmente. A las mujeres se le asocia un rol que corresponde a las responsabilidades de la crianza, la educación, la atención y el cuidado de los miembros de la familia y mantenimiento del hogar; actividades que constituyen al trabajo reproductivo. Mientras que, a los hombres se les asigna un rol productivo, centrado en la actividad económica. En las sociedades de mercado, se valoriza únicamente el trabajo productivo mientras el trabajo reproductivo y no remunerado es visto como natural y por tanto se desvaloriza.

SEXISMO: Actitud y conducta jerárquica y discriminatoria respecto de una persona por motivos de su sexo o identidad sexual. Tanto los hombres como las mujeres pueden hacer uso de comportamientos sexistas.

SEXO: Conjunto de características biológicas de las personas, determinadas antes del nacimiento y básicamente inmodificables, que las identifican como hombres o mujeres.

SOCIALIZACIÓN: Proceso de interacción entre la sociedad y la persona mediante el cual se asimilan pautas, normas, costumbres, compartidas por los miembros de una sociedad, adaptándose a ellas e interiorizando esquemas de conducta que le permiten comportarse en

esa sociedad conforme a las convenciones establecidas.

SORORIDAD: Esta palabra alude a la hermandad entre mujeres, y por lo tanto puede definirse como el pacto asumido por las mujeres para disminuir la brecha que existe entre su condición propia y la de los hombres. Se utiliza para referirse a una nueva forma de relación entre mujeres, como hermanas iguales, que rompe con las relaciones que tiene como base ética de competencia que el orden patriarcal ha establecido como modelo entre los seres humanos.

TRANSVERSALIDAD: proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros en todas las esferas sociales. (ECOSOC, 1997).

TECHO DE CRISTAL: Barrera invisible que resulta de un complejo entramado de estructuras en las organizaciones gestionadas por los hombres, que impide veladamente a las mujeres el acceso a puestos de responsabilidad. Hace referencia a las dificultades que a menudo encuentran las mujeres, por lo general en el mercado laboral, para desarrollar plenamente sus capacidades, dificultades vinculadas a estereotipos y prejuicios acerca de sus roles. Se refiere a las formas de discriminación indirecta que obstaculizan la promoción de las mujeres.

VIOLENCIA DE GÉNERO: Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico, social para las mujeres tanto en el ámbito público como en el privado (ONU, 1980). La violencia de género se ejerce sobre las mujeres solo por el hecho de serlo.

TELÉFONOS DE INTERÉS

CENTRO DE INFORMACIÓN A LA MUJER DE BAILÉN
953 678 016

AYUNTAMIENTO DE BAILÉN
953 678 540

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER 24 HORAS GRATUITO
900 200 999

INFORMACIÓN CONTRA EL MALTRATO A LA MUJER GRATUITO
016

GUARDIA CIVIL
953 678 047 / 062

POLICÍA LOCAL
953 673 702 / 092

EMERGENCIAS
112

CENTRO DE SALUD
953 609 630

EMERGENCIAS SANITARIAS
061

JUZGADO DE PAZ
953 675 046

CENTRO DE SERVICIOS SOCIALES
953 673 291

Bailén, a 10 de agosto de 2020.- El Alcalde-Presidente, LUIS MARIANO CAMACHO NÚÑEZ.