

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE ALBANCHEZ DE MÁGINA (JAÉN)

2021/1248 *Aprobación I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres.*

Anuncio

Don Diego Fernández Muñoz, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Albánchez de Mágina (Jaén).

Hace saber:

Que el Ayuntamiento Pleno, en sesión extraordinaria celebrada el día 23 de diciembre de 2020 aprobó el I PLAN DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES DE ALBANCHEZ DE MÁGINA, del tenor literal que sigue:

“I PLAN IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES DE MUNICIPIO DE ALBANCHEZ DE MÁGINA.

PRÓLOGO.

SITUACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL MUNICIPIO DE ALBANCHEZ DE MÁGINA.

Durante las últimas décadas, las mujeres se han ido incorporando e implicando progresivamente en todos los ámbitos sociales: educación, empleo, participación, etc. Sin embargo, aún existen obstáculos y dificultades para que puedan acceder y participar en condiciones de igualdad con los hombres.

Los datos recogidos en los diagnósticos muestran cómo, siguen siendo muchos los retos pendientes para conseguir la igualdad real y efectiva para mujeres y hombres en todas las esferas sociales.

Así, materias como el empleo y la educación constituyen campos donde la participación de las mujeres ha experimentado un importante incremento en los últimos años, aunque queda patente que no en todas las ocasiones en las mismas condiciones.

En un municipio donde existe una alta participación social de la mujer en aspectos como la política o el asociacionismo, debido a aspectos como el trabajo en el campo o la emigración, donde el hombre presenta una mayor movilidad laboral, ha hecho que la mujer encuentre su hueco de representación, pero esto queda oscurecido por las dificultades que presentan ante el colectivo de los hombres para encontrar una igualdad real en el trato.

Cuestiones como el acceso al mercado laboral, las condiciones para la conciliación y la violencia de género constituyen los principales aspectos de la desigualdad.

La incorporación de las mujeres al mercado laboral ha traído consigo un cambio en las tareas que tradicionalmente han desempeñado mujeres y hombres. Este cambio hace necesario trabajar en torno a una nueva configuración social y contemplar las necesidades de las personas permitiendo un reparto equilibrado de responsabilidades familiares, personales y laborales.

A la hora de abordar la salud y el bienestar de las mujeres hay que tener en cuenta el papel de cuidadoras de la salud de su familia que éstas desempeñan, realidad que puede incluso llegar a perjudicar su propia salud y bienestar. En este sentido los problemas de salud que presentan las mujeres, en ocasiones, se minimizan y no se consideran en toda su dimensión.

La violencia ejercida contra las mujeres es uno de los grandes problemas de la sociedad actual; por ello, es preciso establecer herramientas encaminadas a afrontar la violencia para lograr su eliminación y establecer los mecanismos que sean necesarios para responder a las necesidades de las mujeres víctimas.

Las causas que producen la discriminación se encuentran más arraigadas en los entornos rurales en los que el acceso a los recursos y a los servicios es más limitado, especialmente para las mujeres.

El carácter rural del municipio de Albánchez de Mágina, exige tener en cuenta la situación específica de las mujeres en el desarrollo de cada uno de los objetivos establecidos en este Plan.

Abordar estas situaciones de desigualdad ha sido un objetivo incorporado, en mayor o menor grado, en las agendas políticas de las Administraciones Públicas, desde la Diputación Provincial de Jaén, el Instituto Andaluz de la Mujer o la Consejería de la Presidencia e Igualdad para prevenir y erradicar la violencia de género.

Este I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres 2021-2025, estructura el marco de referencia para sistematizar la cooperación y la consecución conjunta de los objetivos de igualdad.

A lo largo de este I Plan de Igualdad queda recogido el compromiso del Equipo de Gobierno del Ayuntamiento de Albánchez de Mágina con la ciudadanía para lograr así avanzar en la consecución de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres.

NORMATIVA.

NORMATIVA INTERNACIONAL.

- Declaración universal de los Derechos Humanos.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW).
- Declaración de Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia sobre la mujer (1993).
- Declaración y Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional sobre la Mujer de Beijing (1995).

- Manual de Naciones Unidas sobre Legislación en materia de Violencia contra la Mujer (2012).

ÁMBITO EUROPEO.

- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000).
- Web de EU JUSTICE- Legislación de la Unión Europea sobre Violencia de Género.
- Convenio del Consejo de Europa para prevenir y combatir la violencia contra la mujer y la violencia doméstica de 2011 (Convenio de Estambul).

ÁMBITO NACIONAL.

En el ámbito estatal, La Constitución Española en el Artículo 14 proclama el principio de igualdad ante la Ley, y en el artículo 9.2, establece que los poderes públicos promoverán las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, removerán los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitarán la participación de la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social, en el que se cita textualmente:

“Todos los españoles son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, o sexo...” respondiendo a dicho precepto, según se especifica en el artículo 10.2 de la CE a la línea reconocida en la normativa internacional: “Las normas relativas a derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce, se interpretarán de acuerdo con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y de los tratados y acuerdos internacionales sobre la misma materia ratificada por España”.

Actualmente España cuenta con un cuerpo normativo en materia de igualdad y no discriminación que es otro instrumento que inspira el Plan de Igualdad de Albaladejo de Mágina:

Ley 39/1999 del 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Ley Orgánica 1/2004 del 1 de abril, de medidas integrales para la prevención de la violencia de género.

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

Para dar cumplimiento a una Directiva 96/34 CE del Consejo del 3 de junio de 1996, se aprobó en 1999 la Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras como una trasposición de dicha directiva para regular el permiso parental.

La Ley Orgánica 1/2004 de 1 de abril de medidas integrales para la prevención de la violencia de género tiene por objetivo “actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por solo hecho de serlo”. Por lo que se hace

necesario articular instrumentos que favorezcan la igualdad real de mujeres y hombres, que, a su vez, sirvan para desarticular actitudes que puedan desembocar en situaciones de violencia de género.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se constituye como un instrumento jurídico fundamental para el avance en el proceso de la implicación de la igualdad real.

ÁMBITO AUTONÓMICO.

La Ley Orgánica 12/2007 de 26 de noviembre, modificada por la 9/2018 de 8 de octubre, para la promoción de la igualdad de género, trato y oportunidades entre mujeres y hombres para seguir avanzando hacia una sociedad más justa y más solidaria.

En el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, el Estatuto de Autonomía asumen un fuerte compromiso en ese sentido a lo largo de su articulado: artículo 10.2; 15 y 38, entre otros.

En Andalucía, la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas ha supuesto avances muy importantes, destacando:

La obligatoriedad del informe de evaluación de impacto de género en los proyectos de ley y reglamentos y planes aprobados por el Consejo de Gobierno y la incorporación del enfoque de género en los presupuestos de la Comunidad Autónoma.

La representación equilibrada en las designaciones de las personas integrantes del Consejo de Gobierno (Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía).

Con la Ley 9/2018, del 8 de octubre, para la promoción de la igualdad de Género en Andalucía, se pretende alcanzar, mediante diversos instrumentos y desarrollos eficaces, una sociedad igualitaria, justa, solidaria y democrática en la que las mujeres y hombres tengan, realmente, los mismos derechos y oportunidades; marcándose como objetivo principal garantizar la vinculación de los poderes públicos en todos los ámbitos, en el cumplimiento de las transversalidad como instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias autonómicas en clave de género.

La Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, establece los fundamentos jurídicos para avanzar hacia la efectiva igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural y política. Su aplicación requiere de un Plan Estratégico que concrete los objetivos, ámbitos y medidas de actuación en los que los poderes públicos han de centrar sus acciones, así como la coordinación entre los distintos niveles de las Administraciones Públicas y de los distintos estamentos sociales. Así en su artículo 7 establece la obligatoriedad de aprobar un Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres cada cuatro años, el cual, incluirá medidas para alcanzar el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres y para eliminar la discriminación por razón de sexo. Tal como indica su nombre, no tiene una simple función de planificación. Su finalidad es estratégica, con él se pretende definir las prioridades estratégicas con las que alcanzar la igualdad real y efectiva entre las mujeres y los hombres en los próximos años.

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

PRINCIPIOS RECTORES DEL I PLAN DE IGUALDAD.

Este Plan se ha elaborado desde la perspectiva de esta diversidad, muestra de ello son las numerosas medidas en las que se contemplan circunstancias específicas que marcan la vida de la mujeres y hombres. El Plan Estratégico se ha elaborado con una filosofía política que se concreta en los siguientes principios rectores:

1. IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

El principal objetivo es fomentar la igualdad de derechos entre las personas de ambos sexos, impulsar la inclusión de la perspectiva de género en el diseño y ejecución de todas las acciones dirigidas a la población general, así como en la estructura organizativa.

2. TRANSVERSALIDAD.

También conocido como Mainstreaming, supone la aplicación del Principio de Igualdad de Trato y de Oportunidades entre mujeres y hombres a las Políticas Públicas.

3. RESPONSABILIDAD.

Tras la entrada en vigor de la Ley 9/2018, de 8 de octubre de 2018, por la que se modifica la ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, no sólo se establece el compromiso, por parte de todos los poderes públicos, de aplicar de forma efectiva lo legislado en la misma, sino también la responsabilidad de llevarlo a cabo en los términos y plazos establecidos en dicha ley.

4. VISIÓN DE PROCESO.

Debido a la amplitud de la Ley marco, este Plan es el siguiente paso en nuestra andadura por la igualdad real y efectiva, puesto que no solo se contempla desde los aspectos de planificación, sino desde la participación y desde el crecimiento conjunto de la sociedad en materia de igualdad con la implicación de todas las partes.

5. REPERCUSIONES EN LA CIUDADANÍA.

Este Plan se desarrollará no solo desde las actuaciones llevadas a cabo por el Ayuntamiento de Albaladejo de Mágina, sino principal y prioritariamente buscando que la ciudadanía perciba los avances en igualdad de trato y de oportunidades como efecto de las medidas puesta en marcha.

6. INSTRUMENTALIDAD.

Unido a lo anterior, se hace imprescindible que este Plan sea en sí mismo un instrumento, un camino para lograr lo establecido en la legislación vigente, ya que, de no ser así, carecería de valor técnico y social.

7. INNOVACIÓN.

La oportunidad de cambios radicales en la eliminación definitiva de las desigualdades de género que proporciona esta nueva etapa, hace imprescindible considerar la incorporación de las mujeres en pie de igualdad a los procesos de innovación tecnológica y científica como elemento irrenunciable del cambio perseguido, y no solo como usuarias, sino como portadoras de elementos diferenciales de enriquecimiento y desarrollo de la sociedad del conocimiento y de la sociedad de la información.

3. OBJETIVOS DEL I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL MUNICIPIO DE ALBANCHEZ DE MÁGINA.

El Plan de Igualdad está articulado en 9 áreas, de las cuales las dos primeras son de carácter transversal y las siete siguientes de intervención específica. Esta distribución por áreas se ha hecho atendiendo bien a temas relevantes o a las propias áreas de intervención:

ÁREAS:

1. Integración del principio de Igualdad de Oportunidades en las Administraciones Públicas.
2. Información, Comunicación y Sensibilización a la Ciudadanía.
3. Promoción Económica, Empleo y Formación.
4. Educación y Promoción.
5. Salud y Bienestar Social.
6. Cultura, Actividad Física y Deportiva, Ocio y Tiempo Libre.
7. Conciliación de la Vida Familiar, Personal, Profesional y Corresponsabilidad.
8. Empoderamiento, Participación Social y Política de las Mujeres.
9. Violencia contra las Mujeres.

1. INTEGRACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.

JUSTIFICACIÓN:

La integración del principio de igualdad en las Administraciones Públicas cumple con una de las estrategias propuestas por el Consejo de Europa para hacer real y efectiva la igualdad: la transversalidad o mainstreaming...

Esta estrategia se define como la "reorganización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos para incorporar, por parte de los actores involucrados normalmente en dichos procesos, una perspectiva de igualdad de género en todos los niveles y fases de las políticas" (Consejo de Europa, 1998).

Las Administraciones Públicas deben ser un modelo de respeto a la igualdad de

oportunidades, de forma que su cultura organizativa y de trabajo sea sensible a las diferencias de género y adecuada a las necesidades de las mujeres y los hombres que trabajan en ella.

Capacitar técnicamente, formar y adecuar los recursos humanos y materiales de las Administraciones Públicas, así como crear estructuras o unidades especializadas en igualdad y género serán medidas a desarrollar en esta área.

OBJETIVOS:

1. Establecer sistemas de comunicación entre las Administraciones Públicas y el Instituto Andaluz de la Mujer, como organismo encargado del impulso y asesoramiento.
2. Introducir la perspectiva de género en la organización de las Administraciones Públicas.
3. Adaptar la normativa y actuación de las Administraciones Públicas al principio de igualdad.
4. Sensibilizar y capacitar al personal político y técnico para la incorporación del principio de igualdad.
5. Analizar los presupuestos del Ayuntamiento de Albaladejo de Mágina desde una perspectiva de género con el fin de incorporar a medio y largo plazo esta perspectiva en su elaboración.
6. Impulsar el compromiso del Ayuntamiento y asociaciones con la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

ACCIONES:

1. Creación del Consejo de Igualdad de Mujeres y Hombres necesarias para la puesta en marcha del Plan y establecer la composición y régimen de funcionamiento.
2. Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los Organismos Públicos.
3. Asesoramiento, materiales orientativos y otros recursos para incorporar un uso no sexista en el lenguaje administrativo.
4. Diseño de planes para la sensibilización en materia de igualdad dirigidos al personal político de la Administración Local.
5. Establecimiento de los mecanismos que garanticen una formación básica, progresiva y permanente en materia de igualdad de oportunidades dirigida al personal técnico que garantice su competencia para integrar adecuadamente la perspectiva de género en la actuación administrativa.
6. Creación de redes de trabajo y colaboración entre la Administración Local y las asociaciones locales que faciliten la difusión de buenas prácticas.
7. Difusión del Plan de Igualdad asesorar a la Administración Local en el desarrollo de sus competencias y responsabilidades en materia de igualdad.

8. Creación de una comisión de seguimiento para velar por el correcto funcionamiento del I Plan de Igualdad de Oportunidades en el municipio de Albanchez de Mágina.

9. Acciones encaminadas a fomentar y reforzar el asociacionismo y la ayuda mutua entre las mujeres.

2. INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DE LA CIUDADANÍA.

JUSTIFICACIÓN:

Para llegar a la ciudadanía es necesario transmitir y divulgar la información de las diferentes acciones llevadas a cabo, dado que la no visualización de las desigualdades entre hombres y mujeres, es uno de los primeros requisitos para poder afrontar el problema.

La visualización de las diferencias y su existencia, hacen que se pongan en marcha los mecanismos oportunos para poder combatirlos y erradicarlos.

OBJETIVOS:

1. Transmitir y difundir buenas prácticas y valores sobre la igualdad para mujeres y hombres.
2. Evitar una imagen estereotipada y sexista de las mujeres en los medios de comunicación y la publicidad.

ACCIONES:

1. Actualización de la documentación administrativa más usual y elaborar instrumentos para la corrección del lenguaje sexista.
2. Exposiciones sobre las mujeres, con el fin de presentar una imagen más plural y diversa de éstas y hacer visible su contribución al desarrollo social.
3. Incluir el nombre de mujeres relevantes para los nuevos espacios públicos (plazas, calles, monumentos, edificios municipales,...).
4. Campañas de información dirigidas a la ciudadanía acerca de las consecuencias derivadas, en todos los ámbitos sociales, de la perpetuación de los estereotipos y roles de género.
5. Revisar comunicaciones a los medios de comunicación para evitar lenguajes sexistas, reproducción de estereotipos y roles de género.

ÁREA 3. PROMOCIÓN ECONÓMICA, EMPLEO Y FORMACIÓN INTRODUCCIÓN

JUSTIFICACIÓN:

Tal y como se recoge en el artículo 141 del Tratado Constitutivo de la Unión Europea, en la versión consolidada del Tratado de Ámsterdam, la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y la ocupación ha de ser un hecho; por lo tanto, la promoción económica, el empleo y la formación de las mujeres debe ser tenida en cuenta como un pilar básico en la construcción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Uno de los más importantes pasos dados en los últimos años hacia la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres ha sido la incorporación de éstas al mercado laboral. Sin embargo, la consecución de la igualdad en este ámbito debe contar necesariamente con la participación activa de las empresas y otros agentes sociales relevantes que contribuyan a eliminar las situaciones de discriminación.

OBJETIVOS:

1. Visualizar el trabajo de la mujer dentro de la economía doméstica y local.
2. Adecuar las políticas y los servicios para el empleo al principio de igualdad de oportunidades.
3. Promover el acceso de las mujeres al empleo estable en condiciones de igualdad.
4. Promover la permanencia y promoción de las mujeres en el mercado laboral en condiciones de igualdad.
5. Detectar y prevenir el acoso sexual, especialmente en el ámbito laboral. ACCIONES:

1. Campañas de difusión de la aportación social de la mujer en tareas domésticas, familiares y sociales, así como su valor económico.
2. Perspectiva de género en el diseño, ejecución y evaluación de los planes y las políticas de empleo.
3. Presencia equilibrada de hombres y mujeres, en las contrataciones realizadas por la entidad.
4. Talleres para la profesionalización y revalorización del trabajo relacionado con el cuidado y la atención a personas.
5. Programas como talleres de empleo, escuelas taller, cursos de formación profesional ocupacional, etc. que permitan a las mujeres adquirir capacitación y práctica en aquellos sectores en los que se encuentran subrepresentadas y en los sectores emergentes de empleo.
6. Sensibilización sobre estereotipos que dificultan el acceso y promoción de las mujeres en el mundo laboral.
7. Informar acerca de las medidas de apoyo a la contratación de mujeres o a la mejora de las condiciones laborales de éstas.
8. Prevenir y detectar posibles discriminaciones retributivas u otras discriminaciones.
9. Fomentar, incentivar y apoyar la continuidad de las iniciativas empresariales promovidas por mujeres a través de la oferta de ayudas, asesoramiento, formación y acompañamiento en el proceso de definición y consolidación de la idea empresarial.
10. Promover el autoempleo de emprendedoras.

11. Campañas de sensibilización y denuncias de acoso en el trabajo.

12. servicio de asesoramiento a las mujeres víctimas de acoso sexual y moral en el trabajo.

ÁREA 4. EDUCACIÓN Y PROMOCIÓN

JUSTIFICACIÓN:

En la actualidad uno de los ámbitos en los que las mujeres han conseguido mayor presencia es el educativo, de manera que apenas se perciben diferencias en el nivel de formación al que optan mujeres y hombres.

Las diferencias por sexo residen principalmente en las opciones formativas de unas y otros, que van a determinar en gran medida el acceso al empleo y su posición en el mercado laboral. Estas elecciones formativas y laborales están condicionadas por la adjudicación de roles y estereotipos ligados al sexo de las personas, por los modelos interiorizados a lo largo de la educación y por la propia autolimitación aprendida por mujeres y hombres.

Esta desigualdad se refleja en las estructuras educativas donde, siendo mayoría la presencia de las mujeres, los puestos de responsabilidad se encuentran ocupados de forma mayoritaria por hombres.

OBJETIVOS:

1. Promover el principio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el ámbito escolar y educativo.
2. Sensibilizar a la Comunidad Escolar sobre la necesidad de trabajar en torno a la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

ACCIONES:

1. Talleres en el centro educativo el uso de materiales coeducativos y materiales de apoyo a la introducción de la perspectiva coeducativa en las distintas materias.
2. Campañas de sensibilización para la utilización no sexista del lenguaje y las imágenes en el centro educativo.
3. Talleres de sensibilización dirigidas al profesorado, personal no docente, alumnado y familias sobre igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

ÁREA 5. SALUD Y BIENESTAR SOCIAL

JUSTIFICACIÓN:

La Organización Mundial de la Salud define el concepto de Salud como "El estado de bienestar físico, mental y social, estado que abarca todos los ámbitos de la vida y que se haya relacionado con el tipo de sociedad en la que se vive y se trabaja [...]". El tratamiento de la salud de las mujeres, de forma diferente a la de los hombres debido a su diferente situación social, características y especificidad, es un pilar básico en la construcción de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

Los pasos dados en los últimos años hacia la consecución de la igualdad para mujeres y hombres han dado lugar a una importante mejora de las condiciones de las mujeres en todos ámbitos y con ello de su salud y bienestar, sin embargo aún es necesario seguir avanzando hacia la consecución de una mayor calidad de vida de las mujeres.

El tratamiento de la salud de las mujeres ha de ser diferente al de los hombres ya que sus condiciones, enfermedades, hábitos, características... son distintas.

OBJETIVOS:

1. Adecuar los servicios y programas socio-sanitarios a las demandas y necesidades de las mujeres.
2. Promocionar la salud integral y el bienestar de las mujeres a lo largo de su ciclo vital.
3. Mejorar el abordaje de la salud laboral de las mujeres, tanto de las que forman parte del mercado laboral como de las que trabajan en el hogar.

ACCIONES:

1. Enfoque de género en el diseño, ejecución y evaluación de programas de prevención y promoción de la salud y el bienestar social, así como en el desarrollo de la práctica profesional.
2. Programas de información, educación y atención afectivo-sexual, desde una perspectiva de género, dirigidos a las diferentes edades y grupos de población.
3. Campañas de sensibilización entre las mujeres sobre la importancia del autocuidado, la prevención y la detección precoz de las enfermedades.
4. Promoción de la salud de las mujeres y a facilitar a las personas cuidadoras el acceso a los servicios y la gestión de trámites administrativos.
5. Campañas y programas orientados a mejorar el afrontamiento físico y emocional de la menopausia y garantizar el tratamiento de la misma desde una perspectiva de salud integral.

ÁREA 6. CULTURA, ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTIVA, OCIO Y TIEMPO LIBRE.

JUSTIFICACIÓN:

La distribución diferencial del empleo del tiempo por parte de mujeres y de hombres es una consecuencia representativa de las diferencias establecidas según los roles.

La distinción de roles según sexo implica también que las actividades que realicen mujeres y hombres en su tiempo libre sean diferentes.

El acceso a la cultura, el deporte y el ocio y tiempo libre de las mujeres aún sigue siendo diferente al de los hombres. Éste es un indicador de que, a pesar del camino recorrido, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres aún se encuentra pendiente de consecución.

OBJETIVOS:

1. Potenciar y divulgar la producción y organización de iniciativas culturales, artísticas y deportivas que tengan a las mujeres como protagonistas.
2. Mejorar los servicios del medio rural.

ACCIONES:

1. Actividades o iniciativas culturales, artísticas y deportivas impulsadas y/o protagonizadas por mujeres.
2. Equipamientos sociales en el medio rural para facilitar el acceso de las mujeres a la formación, al empleo, al ocio, a la cultura y al deporte y que faciliten el trabajo de las asociaciones.
3. Programas que faciliten el acceso a la informática y a otros campos innovadores de las nuevas tecnologías que ayuden a las mujeres del medio rural a superar su aislamiento.

ÁREA 7. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL, PROFESIONAL Y CORRESPONSABILIDAD.

JUSTIFICACIÓN:

La conciliación de la vida familiar, personal, profesional y corresponsabilidad debe ser tenida en cuenta como un eje básico en la construcción de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres. Debe abordarse considerándola como una necesidad, tanto de las mujeres como de los hombres, que requiere del compromiso y la implicación de toda la sociedad para hacerla factible.

La incorporación de las mujeres al trabajo remunerado y su participación en el ámbito público no se ha producido paralelamente a la participación de los hombres en el ámbito privado ni a la creación de los servicios de cuidado necesarios.

Esto conlleva que las mujeres continúan asumiendo el rol que les asignaba la responsabilidad exclusiva de las tareas asociadas al ámbito doméstico. Los cambios en las costumbres y responsabilidades de hombres y mujeres deben ser resultado de procesos a medio y largo plazo. Se debe construir una nueva ética del cuidado, en la que se valore que hombres y mujeres asuman las responsabilidades derivadas del ámbito privado impidiendo que la actividad laboral eclipse la vida familiar y personal de hombres y mujeres.

OBJETIVOS:

1. Sensibilizar sobre la necesaria corresponsabilidad de mujeres y hombres en el desempeño del trabajo doméstico y de cuidado de personas dependientes.
2. Adaptar las estructuras del empleo y la organización de tiempos y actividades laborales y de participación sociopolítica a las necesidades de las personas.

ACCIONES:

1. Campañas y actividades orientadas a difundir la necesidad de que hombres y mujeres se corresponsabilicen de la realización de labores domésticas y de cuidado de personas dependientes.

2. Campañas destinadas a menores y juventud para fomentar la consideración de la vida familiar como una responsabilidad ineludible de hombres y mujeres.

3. Programas de formación, mantenimiento y reciclaje orientado a aquellas personas que hayan abandonado temporalmente el mercado laboral por cuestiones derivadas del cuidado familiar.

4. Servicios y actividades culturales, educativas, deportivas y de ocio y tiempo libre destinados a niños y niñas fuera de horario escolar y en periodos vacacionales, realizando una difusión coordinada de todos los recursos disponibles.

5. Desarrollo de medidas consensuadas con los agentes sociales relevantes a favor de la conciliación.

ÁREA 8. EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN SOCIAL Y POLÍTICA DE LAS MUJERES.

JUSTIFICACIÓN:

Tal y como se recoge en el Epígrafe 13 de la Declaración de Pekín de 1995, "El empoderamiento de las mujeres y su plena participación en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad, incluyendo la participación en los procesos de toma de decisiones y el acceso al poder, son fundamentales para el logro de la igualdad [...]"; por lo tanto, la participación política y social de las mujeres debe ser tenida en cuenta como un pilar básico en la construcción de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres.

OBJETIVOS:

1. Apoyar y promover la presencia y participación de las mujeres en el tejido asociativo.

ACCIONES:

1. Presencia de mujeres en los órganos de decisión de las asociaciones.

2. Acciones orientadas a la promoción de la igualdad de oportunidades, tanto dentro de las asociaciones como entre su público de referencia.

3. Talleres que orienten sobre la creación y gestión asociativa orientando a grupos de mujeres que quieran constituirse en asociación.

4. Difusión del trabajo y las actividades de las asociaciones de mujeres.

5. Difusión los recursos y servicios para asociaciones existentes en los diferentes organismos públicos e instituciones.

6. Organización y gestión de las redes de asociaciones de mujeres, potenciando encuentros entre asociaciones de mujeres fuera y dentro del municipio.

7. Participación en la efeméride del Día Internacional de la Mujer (8 de marzo).

ÁREA 9. VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.

JUSTIFICACIÓN:

Tal y como se recoge en el artículo 3 de la Declaración de 20 de diciembre de 1993, sobre la eliminación de la violencia contra las mujeres, "las mujeres tienen derecho, en condiciones de igualdad, al goce y la protección de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en la esfera política, económica, social, civil y de cualquier otra índole" (Res AG 48/104 de Naciones Unidas).

La violencia de género constituye un atentado a los derechos fundamentales de las personas por lo que los Estados deben intervenir para promover las condiciones que hagan posible su pleno disfrute para toda la ciudadanía.

La violencia de género en el ámbito familiar, también llamada violencia doméstica, es una forma particularmente perversa de violencia, donde el terror del abuso físico, psicológico, sexual y económico es frecuente.

Es por ello que es precisa una atención integral, con la finalidad de erradicar definitivamente esta forma de violencia, lo que significa combatirla y también prevenirla. No es un problema privado; es un problema social y su erradicación, por tanto, requiere una consideración y tratamiento multidisciplinar y coordinado desde diferentes ámbitos, así como una intervención protocolizada.

OBJETIVOS:

1. Establecer medidas dirigidas a la prevención de la violencia contra las mujeres.
2. Mejorar la detección, asistencia e intervención en situaciones de violencia contra las mujeres.

ACCIONES:

1. Talleres de sensibilización contra la violencia de género dirigidas a la ciudadanía en general, prestando especial atención a las situaciones de las mujeres en las diferentes edades.
2. Campañas de sensibilización especialmente dirigidas a prevenir todo tipo de violencia entre los colectivos de mujeres más vulnerables (mujeres con discapacidad, personas dependientes).
3. Difusión de información donde se recoja el conjunto de servicios y recursos existentes en la Comunidad Autónoma Andaluza para la atención a mujeres víctimas de violencia.
4. Difusión de manual-guía de actuaciones de las diferentes instituciones que intervienen en el Protocolo de Actuación para la Atención Integral a las mujeres víctimas de violencia.
5. Participación de forma activa en el Día Internacional Contra la Violencia de Género (25 de noviembre).

4. SEGUIMIENTO.

El seguimiento de un proyecto de desarrollo como es un Plan de Igualdad de Oportunidades

(a partir de ahora PIO.) es fundamental, constituye en sí mismo un proceso de formación y toma de conciencia que parte de un análisis realista de la situación, que establece estrategias y valora obstáculos y oportunidades, lo cual es acorde con los principios que impulsan su diseño como mecanismo al servicio del desarrollo de género de una comunidad.

Las desigualdades de género no pueden solventarse con la ejecución de un PIO., por tanto, será necesario pautar el seguimiento y la evaluación para poder ir estableciendo nuevos objetivos y acciones que permitan ir transformando la realidad social a medio y largo plazo.

Dicho seguimiento y evaluación no consistirá tanto en informes descriptivos de lo que se ha hecho sino en valoraciones sobre la consecución de los objetivos, análisis de las dificultades y diseño de nuevos objetivos, acciones y estrategias.

Para la puesta en marcha y desarrollo del plan se creará una Comisión de Seguimiento para definir los objetivos, establecer la temporalización de la ejecución, así como las estrategias necesarias para su consecución, en colaboración con las concejalías y demás organismos implicados.

La comisión estará formada por los representantes de todas las áreas del ayuntamiento y por las personas que han colaborado en su elaboración y estará coordinada por la Concejalía de la Mujer y estará siempre abierta a cualquier persona interesada en formar parte de ella.

5. EVALUACIÓN.

La comisión de seguimiento diseñará y pondrá un sistema de evaluación que al finalizar la vigencia del plan proporcionará información acerca del grado de cumplimiento de los objetivos propuestos, sobre la población valorando aciertos y haciendo especial incidencia en la identificación de obstáculos y el diseño de medidas correctoras oportunas.

La evaluación del plan es una expresión de la voluntad institucional por conocer los resultados de la política puesta en marcha a favor de la igualdad y por ofrecer transparencia en la gestión de los recursos asignados a tal efecto.

Los objetivos generales previstos en el PIO han de ser realizables y acordes con los recursos disponibles. En este sentido, se establece en la introducción del PIO un marco amplio de actuación que abarcara todas las áreas municipales para después designar en este primer PIO sólo determinadas líneas de intervención, aquellas que se consideren más importantes o que sean susceptibles de incorporarse con menos dificultades, éstas servirán de modelo para ampliaciones posteriores.

La mejor garantía de que el PIO pueda ser un éxito radica en que pueda contar con recursos humanos disponibles y dispuestos y que cuente con una dotación específica a la que se incorpore partidas presupuestarias, en la medida que estas cuestiones sean concretadas se contará con mayores garantías de efectividad.

En cuanto a la formación y concienciación de los recursos humanos, la formación parece ser el camino más efectivo, si bien, ha de ser una formación apoyada con todo el peso de la autoridad institucional, esto es, debiera ser obligatoria, ya que si es optativa, las trabajadoras y trabajadores perciben que no es significativa para su trabajo o que depende

de su voluntariedad el incorporar cuestiones de igualdad, lo cual contradice el discurso institucional.

La coordinación intrainstitucional es un requisito necesario en el desarrollo de un PIO., por ello, sería conveniente comenzar con la experiencia colaborativa que ya exista en proyectos o servicios concretos y desde ahí ir ensayando formas de colaboración y de trabajo cooperativo. De la misma manera, resulta fundamental la cooperación entre instituciones y el proceso debiera ser el mismo.

Asimismo, la participación de la población -especialmente de las mujeres- es fundamental, por ello se propone una línea de participación que no se establezca al margen de los procesos participativos ya iniciados por el Ayuntamiento, en este sentido, se cree necesario que se vaya profundizando en la participación de las mujeres a partir de la Asociación de Mujeres local o del mecanismo que se crea más conveniente.

GLOSARIO DE TÉRMINOS SOBRE IGUALDAD.

- Acoso por razón de sexo. La situación en que se produce un comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- Acoso sexual. La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- Brecha de género. Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable.
- Conciliación. Supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Es un concepto que, tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario trascender su significado prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijos y otras personas dependientes, ya que la asunción en solitario, por parte de las mujeres, de estos derechos entra en colisión con su derecho de acceder y permanecer en el empleo.
- Corresponsabilidad. Concepto que va más allá de la mera “conciliación” y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo.
- Datos desagregados por sexo. Recogida de datos e información estadística desglosada por sexo, que hace posible un análisis comparativo contemplando la especificidad del “género”.
- Discriminación directa. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a

su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

- **Discriminación indirecta.** Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- **Empoderamiento de las mujeres.** Término acuñado en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijín (Pekín) para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder.
- **Enfoque integrado de género.** Enfoque de trabajo que pretende integrar, de forma sistemática, la Perspectiva de Género en los diversos ámbitos (social, económico y político) de la vida, tanto en las esferas públicas como en las privadas. El enfoque integrado de género es una metodología de intervención basada en la integración de la perspectiva de género en todas las esferas de la vida, en todos los niveles de intervención y en todas las fases de programación de una intervención.
- **Estereotipo.** Idea y creencia que determina un modelo de conducta social basado en opiniones preconcebidas, que adjudican valores y comportamientos a las personas en función de su grupo de pertenencia, por ejemplo, el sexo.
- **Feminización.** Tendencia al aumento de la incidencia y prevalencia de algo específico entre las mujeres.
- **Género.** Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres, las cuales han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma.
- **Igualdad de trato.** Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en los ámbitos económico, político, social, laboral, cultural y educativo, en particular, en lo que se refiere al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo.
- **Impacto de género.** Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.
- **Mainstreaming.** Término anglosajón que se utiliza para designar la integración de la dimensión de género en las políticas generales, de tal forma que el principio de igualdad se constituya en el eje vertebrador de las mismas. Implica que se deben tener en cuenta las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de forma transversal en todas las políticas y acciones, y no abordar este tema únicamente bajo un enfoque de acciones directas y específicas a favor de las mujeres.
- **Marca de excelencia en Igualdad.** Es el reconocimiento para distinguir a aquellas entidades comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres, con la finalidad de incentivar las iniciativas empresariales que implanten medidas para la promoción de la igualdad en la gestión de los recursos humanos, así como mejoras en la calidad del empleo de las mujeres.

- Paridad. La participación en lo público y en lo político, y las tareas que se derivan de esa participación deben de recaer igualmente en mujeres y hombres.
- Plan de Igualdad en empresas. Son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.
- Perspectiva de género. Análisis de la realidad surgido desde el pensamiento feminista para interpretar las relaciones de poder que existen entre mujeres y hombres. Explica la vida social, económica y política desde una posición que hace visible el mundo femenino, su realidad y sus aportaciones, comparando sus derechos con los de los masculinos. Pone de manifiesto que el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales o biológicas sino a la construcción social transmitida a través de la socialización diferenciada de género.
- Políticas de Igualdad de Oportunidades. Son la instrumentalización de la igualdad de oportunidades. Las intervenciones a partir de las cuales este principio se llevan a la práctica.
- Principio de Igualdad. Principio jurídico que ampara la igualdad entre los sexos y condena la discriminación. Viene a recordar que todas las personas somos iguales ante la ley. Es sinónimo del principio de no discriminación.
- Principio de Igualdad de Oportunidades. Necesidad de establecer medidas dirigidas a tratar de manera más favorable a aquellos colectivos que todavía soportan diferentes tipos de discriminación.
- Publicidad ilícita. Aquella publicidad que atente contra la dignidad de la persona o vulnere los valores y derechos reconocidos en la Constitución. Se entenderán incluidos en la previsión anterior los anuncios que presenten a las mujeres de forma vejatoria, utilizando directamente su cuerpo o partes del mismo como mero objeto desvinculado del producto que se pretende promocionar, o una imagen asociada a comportamientos estereotipados.
- Representación equilibrada. Aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de personas a que se refiera, cada sexo no supere el 60 %, ni sea menos del 40 %.
- Responsabilidad social en las empresas. Son aquellas medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra índole que la empresa establece, con la finalidad de mejorar la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la misma.
- Segregación Horizontal. Se da cuando las mujeres se concentran en algunas profesiones o campos profesionales y los hombres en otros distintos.
- Segregación Vertical. Se da cuando los hombres ocupan los puestos de toma de decisiones incluso en los sectores con presencia mayoritaria de mujeres.
- Sexismo. Mecanismo por el cual se conceden privilegios o se practica discriminación contra una persona en razón de su sexo, impidiendo la realización de todo el potencial

humano que posee.

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

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

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

Lo que se hace público para general conocimiento.

Albanchez de Mágina, 25 de marzo de 2021.- El Alcalde-Presidente, DIEGO FERNÁNDEZ MUÑOZ.