

I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

U N O N | N N O N



Apostando por la igualdad en el municipio



AYUNTAMIENTO DE MONTURQUE

PRESENTACIÓN

Con el presente documento el Ayuntamiento de Monturque presenta el **I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres**, cuya vigencia será de 4 años (iniciándose en 2022 hasta 2027) el cual va a ser revisado de manera anual y seguimiento se efectuará durante su ejecución.

Desde el **Ayuntamiento de Monturque** pretendemos que el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres sea una herramienta al servicio de nuestra ciudadanía cuyo objetivo fundamental es trasladar la necesidad de seguir aunando esfuerzos para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres, siendo imprescindible la colaboración de las administraciones públicas.

La propia Constitución española recoge la igualdad como valor, como derecho y principio. Ello inspira todo el desarrollo normativo posterior en materia de igualdad, en su artículo 14 refiere **“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”**.

En el mismo sentido, el artículo 15 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que “El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos.

Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”.

De acuerdo con lo expuesto, desde el Ayuntamiento de Monturque hemos impulsado la elaboración del I Plan de Igualdad, como manifestación del firme compromiso que desde el equipo de Gobierno se ha asumido, incorporando la igualdad efectiva de mujeres y hombres como una prioridad dentro del programa político con el fin de corregir las desigualdades, las situaciones en que las mujeres y los hombres no disfrutaran de los mismos derechos y oportunidades, contribuyendo a construir una sociedad más justa, cohesionada y desarrollada social y económicamente.

Así, partiendo del reconocimiento de que buena parte de la desigualdad existente no es deliberada ni fácil de reconocer, sino que surge de supuestos culturales que estructuran los estereotipos de género y los roles que mujeres y hombres hemos venido desempeñando en la sociedad de manera absolutamente diferenciada, el Plan de igualdad se ha diseñado con la intención de que sea el motor de arranque para trasladar el espíritu de la Constitución Española de 1978 a la ciudadanía y hacer, entre todas y todos, un Monturque de todas y todos.

INTRODUCCIÓN

Dada la necesidad de aplicar políticas abiertas de igualdad, es necesario implantar en los municipios Planes de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres con el único objetivo de realizar un diagnóstico actual del estado de la cuestión. En Monturque iniciamos este proceso con el objeto de establecer las líneas de actuación necesarias para implementar un plan de igualdad adaptado a las necesidades actuales del municipio, diagnosticadas mediante la realización de encuestas a la población y encuentros con representantes del tejido asociativo de nuestra localidad.

El objetivo de este plan es paliar las desigualdades de género de una manera ordenada y mediante la puesta en valor de una agenda de trabajo interanual, adaptada a la realidad local de Monturque, capaz de corregir todos aquellos estereotipos de género adquiridos en el proceso de sociabilización humana relacionados con las actividades, los roles, características o atribuciones que caracterizan y distinguen a los hombres de las mujeres.

Todo ello a partir de un diagnóstico cuantitativo, pero también cualitativo y participado. Con la firme propuesta de construir en un futuro próximo una sociedad local igualitaria, capaz de eliminar cualquier tipo de discriminación tanto directa como indirectamente por razones de sexo y que ponen límites a que las mujeres y los hombres puedan desarrollarse en libertad.

Dicha propuesta es una respuesta a la normativa vigente en materia de igualdad de género:

- 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.

El I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Monturque recoge las directrices necesarias para impulsar una política municipal desde sus diferentes ámbitos hacia fórmulas de gestión más participativas, más integradoras, más respetuosas y acordes con las necesidades actuales de igualdad efectiva y de erradicación de situaciones de discriminación y violencia.

Este plan se estructura en diferentes áreas de actuación identificadas a través del diagnóstico, cada área cuenta con una serie de objetivos estratégicos articulados entre sí por una serie de actuaciones que nos permitirán intervenir sobre las desigualdades detectadas.

PRINCIPIOS INSPIRADORES

El Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de la localidad de Monturque, viene a constituir un proceso de trabajo nacido desde la participación ciudadana, que representa el compromiso de mantener vivo el objetivo de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres a lo largo del tiempo, mediante la definición de ejes estratégicos y acciones concretadas, persiguiendo objetivos asociados a unos cronogramas de actuación y un sistema de indicadores.

El I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Monturque radica en los siguientes principios inspiradores:

- Dar cumplimiento a toda la normativa vigente en materia de igualdad.
- Superar la discriminación por razón de sexo y promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Implantación de medidas renovadoras de conductas, actitudes y formas de relación.
- Incorporar la transversalidad de género en las políticas de la Administración municipal mediante la sensibilización del personal municipal sobre la igualdad de oportunidades.
- Facilitar a las asociaciones, colectivos, y vecinos del municipio su implicación en la puesta en marcha del presente Plan; pues son ellos los agentes socioeconómicos que constituyen los elementos clave para que la igualdad en Monturque sea una realidad.
- Contribuir a la erradicación de obstáculos específicos que puedan existir en el municipio que dificulten la promoción de las mujeres.
- Asegurar la integración del principio de igualdad de oportunidades entre géneros en la Administración Local de Monturque.
- Conocer en todo momento la situación, posición social y laboral de las mujeres y hombres del municipio, fomentando la cooperación entre ambos sexos para una progresión socioeconómica continua del municipio.
- Creación de Políticas Activas de formación y empleo destinado a las mujeres
- Erradicar las desigualdades de género mediante acciones sistemáticas dirigidas a la población dando los pasos oportunos en el camino hacia la igualdad.

MARCO NORMATIVO

Desde la entrada en vigor de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, los planes de igualdad de las administraciones locales son obligatorios. Principales instrumentos normativos en materia de igualdad a nivel internacional, nacional y autonómico.

MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL, UNIÓN EUROPEA

- ▶ **Tratado de Roma (1957):** Tratado Constitutivo de la Unión Europea, estable en su artículo 119 - hoy el artículo 141 de su versión consolidada por el Tratado de Ámsterdam 1997- el principio de igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores que realizan el mismo trabajo, prohibiendo así la discriminación salarial por razón de sexo.
- ▶ **Directiva 75/117/CEE del Consejo de 10 de febrero:** Relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros respecto a la aplicación del principio de igualdad de retribución salarial entre mujeres y hombres, prohíbe cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en materia de remuneración, abre la vía jurisdiccional a las personas que se han visto perjudicadas y protege a quienes reclamen frente a la reacción de quienes les han empleado. Asimismo, invita a los Estados miembros a erradicar cualquier discriminación y a informar al personal de las medidas adoptadas.
- ▶ **Directiva 76/207/CE del Consejo de 9 de febrero:** Modificada por la Directiva 73/2002 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre, y por la Directiva 54/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio (refundición), y relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y las condiciones de trabajo, incluyó en su segunda modificación -la Directiva 54/2006- la aplicación del principio de igualdad de trato a los regímenes profesionales de seguridad social e unifica en un único texto las anteriores directivas.
- ▶ **Resolución del Consejo de 2 de diciembre de 1996:** Sobre la integración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los Fondos Estructurales Europeos, subrayó la necesidad de combatir la desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo, la formación, el acceso al mercado laboral y la participación en los procesos de toma de decisiones.
- ▶ **Tratado de Ámsterdam (1997):** Por el que se modifican el Tratado Constitutivo de la Unión Europea, los tratados constitutivos de las comunidades europeas y determinados actos conexos-ratificado en España por la Ley Orgánica 9/1988 de 16 de diciembre-, se convirtió en la nueva normativa legal de la Unión Europea. En sus artículos 2 y 3 establece como misión de la Unión Europea "eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres" y "promover su igualdad, introduciendo este principio en todas las políticas y en todos los programas", planteamiento que supone una transformación cualitativa transcendental en las nuevas formas y modos de hacer política dentro de la Unión Europea.

- ▶ **Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre:** Relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, tiene como objetivo luchar contra la discriminación- ya sea por motivos de religión, discapacidad, edad u orientación sexual- en el acceso al empleo y a la ocupación; la promoción y la formación profesional; las condiciones de empleo y de ocupación; y la pertenencia o participación en determinadas organizaciones. La Directiva reconoce y valida la diferencia de trato en tres situaciones especiales: exigencias profesionales esenciales; diferencias de trato basadas en la edad que garanticen la protección de derechos y; las acciones positivas para prevenir o compensar desventajas.
- ▶ **Informe "Igualdad entre hombres y mujeres":** Cada año, desde 2001, la Comisión Europea informa al consejo Europeo de Primavera de los logros conseguidos en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los Estados miembros de la UE y presenta futuros retos, prioridades y orientaciones estratégicas.
- ▶ **Dictamen del Comité Económico y Social 2006/c 24/18: Sobre el tema "las mujeres y la pobreza en la Unión Europea"** establece dos recomendaciones:

Intercambiar experiencias relacionadas con las mujeres y la pobreza (sistema de pensiones, sistemas de protección social, embarazo adolescente, supresión de la violencia de género o encarcelación femenina, etc.).

Contemplar los objetivos de empleo de la Estrategia de Lisboa con políticas que, garanticen que las mujeres con mayor riesgo de pobreza adquieran las aptitudes requeridas por el mercado laboral; fomenten un empleo de calidad; y supriman la brecha salarial de género, contribuyendo así a garantizar la protección de las mujeres en todas las etapas de su vida.

- ▶ **Reglamento (CE) 1698/2005 del Consejo de 20 de septiembre:** relativo a la ayuda al Desarrollo rural a través del Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER), establece las normas generales que regulan la Política Comunitaria de Desarrollo Rural para el periodo de programación 2007-2013. El Reglamento hace especial hincapié en la necesidad de fomentar la igualdad de género y el desarrollo sostenible, afirmando que "en el contexto de su acción a favor del desarrollo rural, la Comunidad pretende eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación". En su artículo 8 establece la necesidad de transversalizar el enfoque de género en cada una de las fases del programa (diseño, aplicación, seguimiento y evaluación).
- ▶ **Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio:** por el que se establecen las disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo y al Fondo de Cohesión y se deroga el Reglamento (CE)1260/1999. El Reglamento incorpora las prioridades comunitarias en materia de crecimiento económico y desarrollo sostenible establecidas en la Estrategia de Lisboa (2000) y en la Estrategia de Gotemburgo (2001); define los objetivos de los Fondos; los requisitos que deben cumplir los Estados miembros; las regiones que pueden beneficiarse de esos Fondos; los recursos financieros disponibles; y los criterios aplicables para decidir su asignación. En su artículo 16 hace referencia al Principio de Igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación afirmando que la Comunidad y los Estados miembros velarán por la inclusión de las cuestiones de género en todas las etapas de la ejecución de los Fondos.
- ▶ **Informe (2007/2117INI) sobre la situación de la mujer en las zonas rurales de la Unión Europea:** considera imprescindible integrar el enfoque de género en la Política de desarrollo rural, no solamente para promover la igualdad entre hombres y mujeres, sino también para alcanzar el desarrollo sostenible del medio rural. Para ello, solicita a los Estados miembros que adopten las medidas oportunas para favorecer la incorporación de las mujeres a los procesos de desarrollo, para mejorar su calidad de vida y, para fomentar la incorporación laboral y la participación laboral y la participación en la igualdad de condiciones en todos los órganos de decisión.

- ▶ **Plan de trabajo para la Igualdad entre las mujeres y hombres (2006/2010):** supone la continuación de la Estrategia Marco sobre Igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005). Consta de 6 áreas prioritarias con los objetivos y acciones clave, un informe sobre el estado de aplicación para el año 2008 y una evaluación acompañada de una propuesta de seguimiento para el año 2010.

Las 6 áreas prioritarias son las siguientes:

1. La misma independencia económica para las mujeres y hombres.
2. La conciliación de la vida privada y la actividad profesional.
3. La misma representación en la toma de decisiones.
4. La erradicación de todas las formas de violencia de género.
5. La eliminación de estereotipos sexistas.
6. La promoción de la igualdad de género en la política exterior y de desarrollo.

- ▶ **Un compromiso reforzado a favor de la igualdad entre mujeres y hombres: una Carta de la Mujer:** Comunicación de la Comisión de 5 de marzo de 2010 titulada "Un compromiso reforzado a favor de la igualdad entre mujeres y hombres- Una Carta de la Mujer: Declaración de la Comisión Europea con motivo del Día Internacional de la Mujer 2010 en conmemoración del 15º aniversario de la adopción de la Declaración y la Plataforma de Acción de la Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre la Mujer celebrada en Pekín, y del 30º aniversario de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer "

La Comisión subraya la necesidad de contemplar la igualdad de género en el conjunto de sus políticas. Por consiguiente, la Carta propone cinco ámbitos de actuación específicos.

1. La independencia económica.
2. Igualdad en el salario.
3. La representación de las mujeres en la toma de decisiones y en los puestos de responsabilidad.
4. El respeto de la dignidad e integridad de las mujeres y erradicación de la violencia de género.
5. La acción exterior de la UE en materia de igualdad apoyando el apoyo al desarrollo de las sociedades sostenibles.

- ▶ **Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015:** comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones de 21 de septiembre de 2010, Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015 [COM (2010) 491 final- no publicada en el Diario Oficial]. La presente estrategia es fruto del plan de trabajo (2006-2010) para la igualdad entre las mujeres y hombres. Recoge las prioridades definidas por la Carta de la Mujer, constituye el programa de trabajo de la Comisión y describe las acciones clave previstas entre 2010 y 2015. Asimismo, esta Estrategia establece una base para la cooperación entre la Comisión, de las demás instituciones europeas, los Estados miembros y el resto de partes interesadas, en el marco del Pacto Europeo por la Igualdad de Género.

Independencia económica de las mujeres: la tasa de empleo femenino ha aumentado de forma significativa durante la última década. No obstante, este crecimiento debe continuar para que la tasa de empleo femenino alcance el 75%, el objetivo fijado por la Estrategia Europa 2020, y se extienda a las mujeres que registran las tasas de empleo más bajas. Es necesario realizar progresos para mejorar la calidad de los empleos y de las políticas de conciliación de la vida privada y profesional.

La Comisión a adoptar iniciativas para:

- Promover la igualdad en el marco de la estrategia Europea 2020 así como la financiación de la UE.
- Fomentar el trabajo autónomo y la creación de empresas por mujeres.
- Evaluar los derechos de los trabajadores en materia de permiso parental por motivos familiares.
- Evaluar los progresos realizados por los Estados miembros relativos a la oferta de guarderías.
- Apoyar la igualdad en materia de inmigración y de integración de inmigrantes.

Salario igual: La Comisión destaca que siguen existiendo disparidades salariales entre hombres y mujeres, inclusive entre personas que realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Las causas de estas disparidades son múltiples procediendo sobre todo a la segregación en el ámbito educativo y en el mercado laboral.

Con el fin de contribuir a la supresión de las desigualdades salariales, la Comisión pretende:

- Estudiar con los interlocutores sociales las posibles maneras de mejorar la transparencia de las retribuciones.
- Apoyar las iniciativas en pro de la igualdad salarial en el trabajo, sobre todo mediante etiquetas, cartas y premios de igualdad.
- Establecer el Día Europeo de la Igualdad Salarial.
- Procurar animar a las mujeres a trabajar en sectores y empleos denominados "no tradicionales", en especial, en sectores ecológicos e innovadores.

Igualdad en la toma de decisiones: Las mujeres están poco representadas en los procesos de toma de decisiones, tanto en los parlamentos y gobiernos nacionales como en los consejos de dirección de las grandes empresas. Constituyen la mitad de la mano de obra y más de la mitad de las nuevas personas licenciadas universitarias de la UE.

En este contexto, la Comisión pretende:

- Proponer iniciativas específicas para mejorar la situación.
- Supervisar los progresos, en especial, en el sector de la investigación para alcanzar el objetivo del 25% de las mujeres en posiciones con mayor responsabilidad decisoria.
- Favorecer el incremento del número de mujeres en los comités y los grupos de expertos establecidos por la Comisión, con el objetivo de alcanzar al menos el 40% de las mujeres.
- Promover una mayor participación de las mujeres en las elecciones al Parlamento Europeo.

Dignidad, integridad y fin de la violencia sexista: Según las estimaciones, entre el 20 y el 25% de las mujeres han sufrido violencia física al menos una vez en su vida, y hasta medio millón de mujeres viven en Europa han sufrido mutilación genital.

La Comisión, va a:

- Proponer un planteamiento global a escala de la Unión Europea para luchar contra la violencia.
- Velar por que la legislación europea en materia de asilo tenga en cuenta la igualdad entre los sexos.
- Seguir las cuestiones de género en el ámbito de la salud.

Igualdad en la acción exterior: La política exterior de la UE pretende contribuir a la igualdad entre mujeres y hombres así como la emancipación de las mujeres.

En este contexto, La Comisión:

- Logrará que avance la igualdad de trato entre mujeres y hombres en países candidatos y candidatos potenciales a la adhesión a la UE.
- Aplicará el Plan de Acción sobre igualdad de trato y capacitación de las mujeres, en el marco de cooperación al desarrollo (2010-2015).
- Entablará un diálogo regular y un intercambio de experiencia con los países socios de la Política Europea de Vecindad.
- Integrará las consideraciones de igualdad de trato en las operaciones de ayuda humanitaria.

MARCO NORMATIVO NACIONAL

▶ CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA (1978):

En la Constitución de 1978, se recoge la igualdad como valor, como derecho y principio. Ello inspira todo el desarrollo normativo posterior.

Artículo 1.1: "España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político".

Artículo 9.2: "Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social".

Artículo 14: "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

Artículo 23: "1. Los ciudadanos tienen el derecho a participar en los asuntos públicos, directamente o por medio de representantes, libremente elegidos en elecciones periódicas por sufragio universal. 2. Asimismo, tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes."

Artículo 32.1: "El hombre y la mujer tienen derecho a contraer matrimonio con plena igualdad jurídica."

Artículo 35: "Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo."

Artículo 39.2: "Los poderes públicos aseguran asimismo, la protección integral de los hijos, iguales éstos ante la ley con independencia de su filiación, y de las madres, cualquiera que sea su estado civil. La ley posibilitará la investigación de la paternidad."

Artículo 139.1: "Todos los españoles tienen los mismos derechos y obligaciones en cualquier parte de territorio del Estado."

Artículo 149.1: "El Estado tiene competencia exclusiva sobre las siguientes materias: 1. La regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales."

► Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la Vida familiar y laboral.

(BOE núm. 266 de 6 de noviembre de 1999).

Esta ley responde a la trasposición de las Directivas 92/85/CEE del Consejo de 19 de octubre de 1992, (relativa a la protección de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia) y la 96/34/CEE del Consejo de 3 de junio de 1996, (relativa al Permiso Parental).

Esta Ley intenta responder a los cambios sociales en el ámbito del mercado laboral a través de la puesta en marcha de un sistema que contemple la repercusión de dichos cambios en el ámbito familiar, empezando por el establecimiento de medidas que permitan un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares entre los miembros de la pareja. Se trataría de evitar que dichas responsabilidades recaigan exclusivamente sobre las mujeres, teniendo en cuenta, además, que este reparto desequilibrado constituye un obstáculo para su permanencia en el mercado de trabajo o promoción dentro de las empresas.

Entre las características y avances que se introdujeron en nuestro ordenamiento jurídico a través de esta Ley, se puede señalar los siguientes:

Se modifican los permisos (permiso de dos días ampliable a cuatro en el caso de desplazamiento para los supuestos de accidente y hospitalización de familiares cercanos) y excedencias relacionadas con la maternidad, paternidad y el cuidado de familiares dependientes. Se amplía la posibilidad de solicitar la excedencia a los casos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo (3 años). Se crea un nuevo supuesto de excedencia por el cuidado directo de familiares cercanos, que no pueden valerse por sí mismos por razones de edad, accidente o enfermedad, y que no desempeñen actividad retribuida (1 año).

- Se amplía el derecho a la reducción de jornada y excedencia de trabajadoras y trabajadores que tengan que ocuparse de personas mayores y enfermas.
- Se facilita a los hombres el acceso al cuidado del hijo o la hija desde el momento de su nacimiento, acogimiento o adopción. El padre podrá disfrutar de una parte del período de la licencia por maternidad, adopción o acogimiento (como máximo 10 semanas), de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.
- Se amplía el permiso de maternidad en dos semanas más por cada hija o hijo en el caso de partos múltiples.
- Se declara expresamente nula la decisión extintiva del despido motivado, entre otros, por el embarazo, la solicitud o disfrute de permisos por maternidad, paternidad o cuidado de familiares.
- Se amplía los supuestos que no pueden computarse como faltas de asistencia a efectos de extinción del contrato de trabajo por absentismo laboral. Entre ellos, se incluye el riesgo durante el embarazo, las enfermedades causadas por el mismo, el parto y la lactancia.
- Se prevé reducciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes siempre que, por parte de la empresa, se lleve a cabo un contrato de interinidad a personas desempleadas para sustituir a la trabajadora o trabajador que se encuentre disfrutando el permiso de maternidad o paternidad.

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, supuso la modificación de un volumen importante de normas: el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Procedimiento Laboral, la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley General de Seguridad Social, la Ley 30/1984 de Medidas para la Reforma de la Función Pública, la Ley de Funcionarios Civiles del Estado y las Leyes de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas.

Sin embargo, la Ley no recogía en su totalidad el contenido de las Directivas citadas anteriormente y cuyos preceptos debían ser incorporados a nuestro Ordenamiento Jurídico. Tales como, la individualización del permiso parental válido para mujeres y hombres por igual, según se establece en la Directiva 96/34/CEE y tampoco recoge la protección de la madre lactante en un puesto de trabajo cuando suponga un riesgo grave para el bebé, así como el catálogo de actividades peligrosas, de acuerdo con el contenido de la Directiva 92/85/CEE.

Además, se limitó a introducir medidas exclusivamente relacionadas con el ámbito laboral, aunque las directivas incorporadas habían sido diseñadas teniendo en cuenta la conciliación desde una perspectiva integral y, por tanto, el aspecto laboral, siendo muy importante, no era el único a considerar.

Por otro lado, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre aparenta tener un carácter neutro en el sentido de que se dirige a mujeres y a hombres. Sin embargo, las medidas recogidas en la misma no tienen en cuenta las diferentes situaciones que viven mujeres y hombres y no están diseñadas para promover cambios en los roles tradicionales asignados a mujeres y hombres. Tras la entrada en vigor de esta Ley, eran las mujeres las que seguían solicitando las licencias y permisos recogidas para el cuidado de las personas de su entorno familiar.

No se aprovechó la posibilidad de establecer medidas que favorecieran la asunción de las responsabilidades familiares por parte de los hombres. Por ejemplo, al tratarse de una ley dirigida a la población en activo, los padres cuyas compañeras se encontrasen en situación de desempleo no podían solicitar el permiso de maternidad.

Por tanto, se perdió la oportunidad de contemplar el uso de derechos de reducción de jornada y excedencia por los hombres como derecho individualizado, medidas para promover la igualdad de oportunidades en el empleo de las mujeres o la previsión de servicios de atención a personas dependientes.

Para terminar, se ha de hacer referencia a las modificaciones que esta Ley sufrió a raíz de la aprobación de iniciativas legislativas posteriores como la **Ley 12/2001, de 9 julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad**. Esta Ley recogía medidas específicas para los casos de nacimiento de neonatos.

Asimismo, destaca la aprobación del Real Decreto 1251/2001, de 16 noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo, que desarrolla reglamentariamente ciertos aspectos de Seguridad Social y dota de regulación y eficacia a la suspensión a tiempo parcial por maternidad.

► Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

(BOE, nº313, de 29 de diciembre de 2004).

El uso de la expresión “violencia de género” es tan reciente como el propio reconocimiento jurídico y social de la realidad del maltrato a las mujeres. Hasta muy avanzado el siglo pasado, no se encuentra ninguna referencia precisa a esa forma específica de violencia en los textos normativos. Por tanto, este hecho da cuenta de la resistencia de una sociedad patriarcal al reconocimiento de la violencia que sufren las mujeres como una de las mayores discriminaciones.

El primer artículo de la **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de protección integral contra la violencia de género** la identifica como “una manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres”.

Esta ley supone un avance en la lucha por la erradicación de la violencia que sufren muchas mujeres, teniendo en cuenta que afecta al desarrollo de los derechos fundamentales y libertades públicas.

Por otro lado, esta Ley se ha diseñado desde un enfoque integral. Es decir, se aborda la violencia de género teniendo en cuenta tres ámbitos de actuación: **prevención, intervención y protección.**

Y, en este sentido, se recogen preceptos que ya estaban en vigor en otras leyes y se mejoran y aprueban aspectos nuevos que anteriormente no se habían puesto en marcha. Pero básicamente representa un texto único, un marco único de referencia al que poder acudir.

AYUNTAMIENTO DE MONTURQUE

► La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se aprobó en el Congreso de los Diputados, el 15 de marzo de 2007.

(BOE, nº 70, de 23 de marzo de 2007)

La ley está basada en los artículos 14 y 9.2 de la Constitución Española, y se recoge, asimismo, los distintos avances relativos al principio jurídico universal de la igualdad entre mujeres y hombres, plasmados en los distintos Tratados Internacionales y en las Conferencias Mundiales de la Mujer de las Naciones Unidas, así como en la normativa que a este respecto se ha desarrollado en el seno de la Unión Europea, como las Directivas 2002/73/CE y 2004/113/CE. Tal y como se señala en la Exposición de Motivos, la mayor novedad de esta ley radica en la prevención de conductas discriminatorias y en el diseño de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Para ello, se parte del principio de transversalidad, lo cual supone que se tenga en cuenta la perspectiva de género en todas y cada una de las políticas que se pongan en marcha en nuestro Estado, independientemente de la materia (educativa, sanitaria, artística y cultural, de la sociedad de la información, de desarrollo rural o de vivienda, deporte, cultura, ordenación del territorio o de cooperación internacional para el desarrollo) o el ámbito donde se pongan en marcha (estatal, autonómico o local). En este sentido, "la ley nace con la vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres".

En el ámbito de las Administraciones Públicas, esta ley constituye el marco general que permite la adopción de medidas de acción positiva para facilitar la transversalización de la perspectiva de género, y para cuya consecución se ponen en marcha los siguientes instrumentos: el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad con responsabilidades de coordinación, los informes de impacto de género, cuya obligatoriedad se amplía desde las normas legales a los planes de especial relevancia económica y social, y los informes o evaluaciones periódicos sobre la efectividad del principio de igualdad.

Además, se consignan en la ley medidas específicas sobre los procesos de selección y para la provisión de puestos de trabajo en el seno de la Administración General del Estado, incluidas las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y a las Fuerzas Armadas.

Y en el ámbito de las relaciones entre personas, destacan las medidas de promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en las empresas privadas, las que se recogen en materia de contratación o de subvenciones públicas o en referencia a los Consejos de Administración, asimismo, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares. En cuanto a la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad dentro del ámbito empresarial, éstas deben ser formuladas y adoptadas dentro de los procesos de negociación colectiva para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.

Dentro del ámbito de la participación política, tanto en su nivel estatal como en los niveles, autonómico y local, así como en su proyección de política internacional de cooperación para el desarrollo, se recoge el principio de presencia o composición equilibrada. Principio con el que se trata de asegurar la presencia de mujeres y hombres, de forma que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento en órganos y cargos de responsabilidad. Para ello, se modifica la normativa reguladora del régimen electoral general y, a partir de la entrada en vigor de la ley, los partidos políticos deben presentar listas de composición paritaria en los distintos comicios.

- ▶ 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.

(BOE nº 57, de 7 de marzo de 2019)

En marzo de 2019 entró en vigor el 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, cuyo objetivo es eliminar la brecha salarial y garantizar el derecho de trabajadores y trabajadoras a la conciliación y la corresponsabilidad.



MARCO NORMATIVO AUTONÓMICO

- ▶ Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de Reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía.
(BOE nº 68, de 20 de marzo de 2007)
- ▶ Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
(BOJA nº 247, de 18/12/2007)
- ▶ Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.
(BOJA nº 247, de 18/12/2007)
- ▶ Decreto 440/2010, de 14 de diciembre, por el que se regula la elaboración del Informe Periódico, relativo a la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito competencial de la Administración de la Junta de Andalucía.
(BOJA nº 2, de 04/01/2011)
- ▶ Decreto 12/2011, de 25 de enero, por el que se crea y regula la Comisión de coordinación de las políticas autonómicas y locales para la Igualdad de Género.
(BOJA nº 30, de 11/02/2011)
- ▶ Decreto 154/2011, de 10 de mayo, por el que se regula el Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres.
(BOJA nº 99, de 23/05/2011)
- ▶ Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género.
(BOJA nº 36, de 22/02/2012)
- ▶ Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía.
(BOE nº 193, de 09/08/2014)
- ▶ Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía.
(BOE nº 33, de 06/01/2018)
- ▶ Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
(BOJA nº 199, de 15/10/2018)
- ▶ Resolución de 3 de marzo de 2020, que actualiza el Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, de la Administración de la Junta Andalucía.
(BOJA nº 46, de 09/03/2020)

CONCEPTOS CLAVE

Antes de entrar en las actuaciones y medidas concretas, procederemos a enumerar algunas definiciones que hay que tener en cuenta a la hora de implementar políticas tendentes a eliminar las discriminaciones entre mujeres y hombres.

PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES:

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (Art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo:

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas. (Art. 5 Ley 3/2007).

PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA:

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. (Art. 43 Ley 3/2007).

DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA:

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (Art. 6.1. Ley 3/2007). 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, con las salvedades previstas en la Ley. (Art. 6.2. Ley 3/2007). En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. (Art. 6.3. Ley 3/2007).

ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:

Constituye 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. 7.1. Ley 3/2007).

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.2. Ley 3/2007). Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (Art. 7.3. Ley 3/2007).

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. (Art. 7.4. Ley 3/2007).

ACCIONES POSITIVAS:

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (Art. 11 Ley 3/2007).

Mainstreaming de género o integración de la perspectiva de género:

Busca erradicar las posturas sexistas y la eficiencia de las políticas públicas con un carácter permanente más allá de los plazos temporales, teniendo en cuenta la especificidad de los grupos sensibles a la exclusión.

EMPOWERMENT O GANAR FUERZA:

Consiste en fortalecer el rol femenino individual y colectivamente para potenciar la participación femenina y la condición de igualdad. Es una estrategia necesaria para que las mujeres ejerzan su individualidad desde una autonomía ciudadana plena.

COEDUCACIÓN CIUDADANA:

Se trata de establecer un modelo educativo en el que la igualdad sea un pilar para el desarrollo de una ciudadanía reflexiva y valedora de unos derechos que no entienden de discriminación. La coeducación ha de impregnar la totalidad del sistema. Las personas han de adquirir una serie de valores que les permitan participar en la sociedad en igualdad de oportunidades. Para ello ha de estar presente en cada uno de los aspectos sociales existentes.

CORRESPONSABILIDAD:

El reparto de responsabilidades se define como la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas domésticas, el cuidado de personas dependientes, los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus integrantes el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses.

TRANSVERSALIDAD:

Es el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier acción planificada, incluso las leyes, y está destinado a hacer que preocupaciones y experiencias tanto de las mujeres como de los hombres sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas, prácticas y los programas en todas las esferas económicas, sociales y políticas a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad entre los sexos. Las estrategias de la Transversalidad son una apuesta por conseguir cambios estructurales, que a medio - largo plazo nos conduzcan a una igualdad real y efectiva, mediante enormes transformaciones sociales, económicas y políticas.

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Es cualquier acto de violencia contra la mujer cometido por un varón sexista, basado en la pertenencia de la víctima al sexo femenino, que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico o cualquier otra forma de violencia o coacción eficaz para lograr el ejercicio del poder, tanto si se produce en la vida pública o privada.

JUSTICIA SOCIAL:

La justicia es un valor determinado por la sociedad que nace de la necesidad de mantener la armonía entre sus integrantes y de alcanzar el bien común. Es el conjunto de reglas y normas que establecen un marco adecuado para las relaciones entre personas e instituciones, autorizando, prohibiendo y permitiendo acciones específicas en la interacción de individuos e instituciones. La justicia social remite directamente al derecho de los sectores más desfavorecidos de la sociedad, al goce de los derechos humanos, sociales y económicos, conocidos como derechos de segunda generación, de los que ningún ser humano debería ser privado. Para poder desarrollar una actuación coherente en pro de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, debemos partir necesariamente del reconocimiento de la existencia de desigualdades y discriminaciones por razón de sexo, para lo cual, resulta imprescindible poder observar y conocer la realidad en la que nos encontramos en una sociedad en la que, todavía hoy, las mujeres se encuentran en desventaja respecto a las oportunidades que ostentan sus homólogos masculinos.

TECHO DE CRISTAL:

Espacio social que impide, a pesar de los avances socioculturales, que las mujeres puedan alcanzar una situación real de igualdad. 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.

SEXO Y GÉNERO:

Son conceptos complementarios, se refieren a ser hombre o mujer pero se utilizan de modo distinto. El sexo se refiere a las diferencias biológicas y el género a las sociales o culturales. La igualdad de género pone fin a la discriminación.

MARCO CONCEPTUAL

La estrategia más reciente de la política de igualdad entre mujeres y hombres de la Unión Europea (UE) se conoce como **mainstreaming de género**, en España se ha traducido con el término **'transversalidad'**.

Aparece por primera vez en textos internacionales en 1995 en el marco de la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres de Naciones Unidas en Beijing. En uno de los documentos adoptados por consenso por los gobiernos de los 189 estados allí reunidos, en la Plataforma de Acción, donde se hace mención explícita de la misma para alcanzar los objetivos estratégicos en diferentes áreas de interés.

El concepto había aparecido previamente en documentos resultantes de los compromisos adoptados en la **III Conferencia Mundial de las Mujeres** (1985), en Nairobi; concretamente, aparece en el debate sostenido sobre el papel de las mujeres en el desarrollo dentro de la Comisión de Naciones Unidas sobre la Condición de la Mujer.

En el año 1996 la Unión Europea institucionaliza el mainstreaming de género y se convierte en uno de los actores más influyentes en la promoción de la estrategia y en el fomento de la reflexión en torno a los requisitos, necesidades y oportunidades que esto supone. Posteriormente, en el **Tratado de Ámsterdam** (1997), se ratifica el compromiso incorporando en la misión y los objetivos de la Comunidad la potenciación de la igualdad entre hombres y mujeres (artículo 2) y la eliminación de las desigualdades en todas sus actividades (artículo 3). El siguiente referente en el tiempo en materia de políticas de igualdad en la Unión Europea es la Agenda Social Europea (2001) que surge del Consejo Europeo de Lisboa. En ella se refuerza el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres en el empleo, destacando la aplicabilidad del mainstreaming como herramienta para conseguirlo.

A raíz de aquí, los estados miembros empiezan a incorporar esta estrategia en las políticas públicas, plasmándose el compromiso finalmente en la legislación, como es el ejemplo español.

Las administraciones españolas, a nivel estatal y regional, se han sumado a la concreción de la estrategia de mainstreaming de género a través de la modificación de sus marcos normativos en los últimos años, desarrollando y actualizando de esta manera los preceptos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres previstos en la Constitución y en los Estatutos de Autonomía.

En el texto andaluz (2007), la definición de transversalidad se introduce en las Disposiciones Generales como el "instrumento para integrar la perspectiva de género en el ejercicio de las competencias de las distintas políticas y acciones públicas, desde la consideración sistemática de la igualdad de género".

Para, posteriormente, en su Artículo 5. Transversalidad de género, establecer la obligatoriedad de potenciar la perspectiva de la igualdad de género por parte de los poderes públicos en todas las fases, momentos y ámbitos de las políticas públicas.

El concepto de mainstreaming de género

La traducción de "gender mainstreaming" como transversalidad ofrece ciertas dificultades, por lo que resulta necesario realizar algunas consideraciones con respecto a su significado en el idioma original.

"Mainstream" responde, de manera literal, a la expresión española "corriente principal", haciendo alusión al conjunto de ideas, actitudes o actividades que son propias a alguna cosa. Sería, en otros términos, la tendencia predominante en la opinión de todos y todas con respecto a algo y, en el caso que nos ocupa, la tendencia predominante en el modelo de gestión de una organización.

Teniendo esto en cuenta, la idea que habría detrás de "gender mainstreaming" aplicado a las políticas públicas, es que el género, o la dimensión de género, sea parte integrada en sus procesos de decisión y gestión. Lo que implica, en otras palabras, que las políticas públicas han de integrar la igualdad de trato y de oportunidades como objetivo, esto ha de promoverse tanto desde la toma de decisiones como desde la gestión.

De esta manera, el "gender mainstreaming" tiene el objetivo de introducir las preocupaciones, particularidades y necesidades de hombres y mujeres, estas últimas invisibilizadas por largo tiempo en las fases estandarizadas del diseño, la planificación y la evaluación de las políticas públicas.

Se trataría pues de hacer política pública integrando el objetivo de alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en los procesos de planificación, ejecución y evaluación, reconociendo que las desigualdades de género existen y asumiendo el problema como un problema público, reconocido por las autoridades como problema que atañe a todas las administraciones públicas. Ésta se concretaría en un modo de hacer política pública, igual de eficaz para hombres que para mujeres, analizando el efecto que éstas tienen en unos y otras e introducir, si fueran necesarias, medidas compensatorias que garanticen el objetivo de alcanzar la igualdad efectiva.

A efectos de establecer una definición concreta de mainstreaming de género, se propone la siguiente:

"Forma de gestionar las políticas públicas, programas y actuaciones, orientada al logro de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que considera en todo momento la situación y relaciones desiguales de mujeres y hombres, sus distintos intereses y necesidades y el impacto que esa política puede generar en esa situación desigual".

A partir de la definición de mainstreaming de género aportada con anterioridad, podemos inferir los elementos clave que caracterizan su estrategia de implantación. Los cinco elementos que se mencionan a continuación constituyen los criterios esenciales para la aplicación de la estrategia.

1 Colocar la igualdad en el centro de las políticas. Una de las premisas esenciales para implantar el mainstreaming de género en una unidad, departamento o área administrativa de las políticas públicas, es situar la igualdad entre mujeres y hombres en la agenda de la entidad que promueve este proceso. Premisa que viene hoy reforzada con la aprobación de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. Su aplicación y el reconocimiento de la desigualdad social entre hombres y mujeres como una cuestión pública, de terminará la revisión de los objetivos y las prioridades de la política. Su adopción requiere la participación y decisión del más alto nivel y el compromiso ha de ser visible.

2 Compromiso y asunción de responsabilidades. El compromiso que adquiere la entidad, estructura etc. a la hora de implantar el mainstreaming de género se traduce, necesariamente, en que los diversos agentes implicados en el desarrollo de las políticas públicas estén comprometidos con el objetivo de avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Lo cual se traduce en la asunción coordinada de nuevas responsabilidades y enfoques de trabajo en sus tareas habituales, cuya finalidad está orientada a erradicar los factores y situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres existentes en sus áreas de actuación, avanzando con ello hacia una mayor calidad y eficacia de la gestión pública.

3 Formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres. La capacitación de los agentes decisores y gestores de las políticas públicas es otro de los elementos clave para el desarrollo con éxito del proceso. A través de ella se deben desarrollar las habilidades y destrezas, así como los conocimientos sobre análisis de género, relaciones de género y políticas de igualdad entre mujeres y hombres.

4 Garantizar la participación de los agentes. La participación de todos los agentes implicados en el desarrollo de la política pública es otro requisito para promover la implantación del mainstreaming de género. Esto requiere el diseño de un marco cooperativo a través del cual se vehiculen de manera articulada los procesos de toma de decisiones para el cambio. Entre los agentes involucrados en este proceso es necesario garantizar la presencia del organismo de igualdad competente así como de entidades o personas expertas en materia de género.

5 Implantar una metodología de enfoque integrado de género. En último lugar, implantar el mainstreaming requiere la adopción de una metodología que permita identificar las situaciones y factores de desigualdad existentes en las diferentes áreas de actuación de las políticas; analizar los modos de hacer de las estructuras, estableciendo una evaluación previa de impacto de género para, posteriormente, redefinir el conjunto medidas, procedimientos y herramientas desarrolladas, con el objetivo de asegurar que contribuyen al objetivo de igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

ESTUDIO Y DIAGNÓSTICO

El informe diagnóstico ha respondido a la obtención de información detallada y estructurada que ha permitido el estudio, diseño y definición de medidas, para la elaboración del **I Plan local para la Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres de Monturque**.

Para el proyecto de diagnóstico se han delimitado las siguientes áreas:

- Población, características geográficas y administrativas.
- Situación socioeconómica.
- Estructura demográfica.
- Participación social y política.
- Personal laboral del Ayuntamiento.
- Tejido empresarial.

El cuál ha permitido detectar desigualdades entre mujeres y hombres, objeto de medidas para el I Plan Local para la Igualdad de Oportunidades.

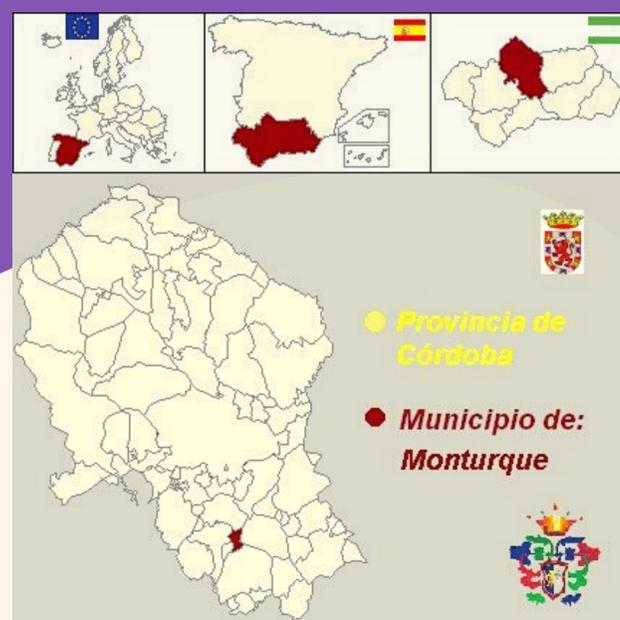
TERRITORIO

El municipio de Monturque, es un municipio español de la provincia de Córdoba situado en el sur de la comarca de la Campiña Sur, denominado el centro de Andalucía. Limita al norte con Montilla, al noroeste con Aguilar de la Frontera, al oeste con Moriles, al sur con Lucena y al este con Cabra.

El nombre del municipio deriva de los vocablos mons (monte) y urk (o ruqa, roca), cuyo significado es "Monte de Roca" o "Monte de la Roca". Esto queda plenamente justificado ya que el pueblo se asienta sobre una gran roca caliza. Otra teoría afirma que el nombre procede del conquistador bereber Tariq Ibn Ziyad (monte de Tariq, Monturque).

Fue ciudad importante en tiempos romanos, como testifican sus numerosos hallazgos. Los romanos habitaron el lugar, aunque no hay certeza del nombre que le dieron, siendo varios los que se barajan como Spalis, Soricaria y Tucci Vetus, y dejaron como testimonio importantes obras hidráulicas. Posteriormente, se establecieron aquí tribus bereberes, que levantaron una torre defensiva sobre cimentación romana y permanecieron hasta el siglo XIII. Tras la conquista cristiana la historia de este territorio corre paralela al vecino Aguilar, a cuyo término pertenecía. Durante le Edad Moderna, Monturque estuvo sometido al dominio señorial de los marqueses de Priego, que controlaban su vida política y económica.

También fue población relevante en el período árabe. Conquistada por Fernando III en el año 1240, recibió a partir de entonces el nombre de Monturqueto. Dos años más tarde recibió el mismo fuero real de Córdoba y en 1340, por su aportación humana a la batalla del Salado, recibió de Alfonso XI el privilegio de libre peaje por todos los caminos de Castilla y el dictado de Lealtad. En el año 1353 Pedro El Cruel dio el castillo a Don Martín López de Córdoba. En el año 1377 fue Enrique II el que lo donó a Don Gonzalo Fernández de Córdoba quedando agregado a Aguilar.



Monturque, fue poblado en el año 1455 y más tarde se establecieron familias de Lucena, Montilla y otras poblaciones. En la guerra de Sucesión fue leal a Felipe V, por lo que el rey le concedió el título de Fiel. También se distinguió en las guerrillas cordobesas contra los franceses.

Su patrimonio natural y paisajístico es muy importante, el terreno es completamente ondulado, con cerros no muy elevados; donde predomina un suelo rico de piedras calizas creando un suelo que solo puede crecer matorrales y algunas que otras encinas.

Este suelo, denominado rendzina, hace que todo el entorno natural este formado por pastizales semisecos, usando el agua del río Cabra que atraviesa el lugar para poder cultivar algo. Lo único bueno de esto, es que estos prados son ricos en sal, que ayuda a poder cultivar papatas y viñas.

Geologicamente hablando la zona estuvo bajo el mar, las antiguas presiones marítimas y los corales que abundaban en eso entonces da origen a los campos calizos y los montes ondulados que se formaron a partir de sedimentos marinos, dando origen a las magras y a las areniscas. Todo esto, se repite en la mayor parte de la cuenca del Guadalquivir a la que fue en su día un mar interior.

El término municipal de Monturque ocupa una extensión de 32,83 km², con un perímetro total de 30.615,10 m, cuenta con 2 núcleos diseminados*: Los Llanos, y Cid Toledo, cuyas coordenadas son: 37.473342,-4.581772.

ESTRUCTURA DEMOGRÁFICA

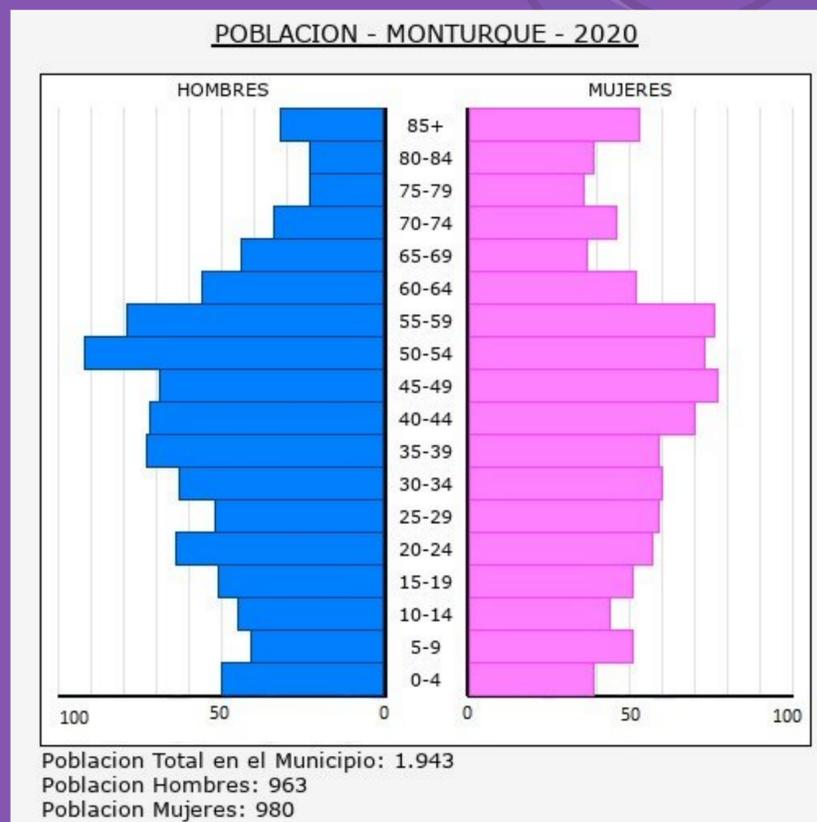
A nivel poblacional Monturque cuenta, según datos del Padrón Municipal de Habitantes, actualizado en el año 2020, con una población de 1.943 habitantes (963 hombres y 980 mujeres), 15 habitantes menos que el en el año 2019.

Según los datos publicados por el INE procedentes del padrón municipal de 2020 el 51.98% (1.010) de los habitantes empadronados en el Municipio de Monturque han nacido en dicho municipio, el 46.68% han emigrado a Monturque desde diferentes lugares de España, el 41.22% (801) desde otros municipios de la provincia de Córdoba, el 2.57% (50) desde otras provincias de la comunidad de Andalucía, el 2.88% (56) desde otras comunidades autónomas y el 1.34% (26) han emigrado a Monturque desde otros países.

POBLACIÓN

La estructura poblacional de Monturque, es de pirámide regresiva, observándose la base más estrecha que los escalones centrales, hecho este que nos indica un descenso en la natalidad en los últimos años y un envejecimiento acentuado.

Esta estructura es muy típica de países desarrollados, en los que la natalidad desciende debido principalmente a la entrada más tardía en el mundo laboral de las generaciones jóvenes en edad de trabajar, así como por el retraso en la edad de tener hijos debido al temor de no poder desarrollarse en igualdad de condiciones laborales y como no de perder el trabajo debido a la maternidad.



- La poblacion menor de 18 años en Monturque es de 323 (162 H, 161 M), el 16,6%.
- La poblacion entre 18 y 65 años en Monturque es de 1.269 (653 H, 616 M), el 65,3%.
- La poblacion mayor de 65 años en Monturque es de 351 (148 H, 203 M), el 18,1%.

El estudio de los datos poblacionales desagregados por sexo, no muestra diferencias significativas entre ambos sexos. Los hombres han aventajado ligeramente el número de mujeres hasta los 65 años por motivos estrictamente naturales, siendo las mujeres las que cogen peso poblacional a partir de los sesenta y cinco según los modelos demográficos de países industrializados. Tal y como podemos comprobar en el caso de Monturque, en el que las mujeres son 980 y los hombres 963.

Un hecho muy destacable en la pirámide de población de Monturque es la escasa mortalidad femenina de los 65 a los 85 años, este hecho nos demuestra que unido a temas estrictamente naturales las mujeres dedican más esfuerzos al cuidado de su salud, lo cual les permite tener una esperanza de vida superior a los hombres.

EMPLEO

El análisis de los datos de desempleo por grupos de edad y desglosados por sexos, nos muestra que Monturque sigue el patrón típico de ciudad europea de tradición industrial y servicios terciarios, donde el desempleo femenino es superior al masculino en la mayoría de tramos de edad.

El sector industrial, como es la tónica en las sociedades europeas industriales, es un sector masculinizado, especialmente en los procesos de factoría o manufactura. Un caso similar ocurre con la construcción, donde la presencia de mujeres está relacionada con los puestos de administración de las empresas dedicadas a este sector.

El sector servicios contempla la mayor tasa de paro registrado, siendo el sexo femenino el más afectado.

EDUCACIÓN

El análisis del nivel de estudios muestra siempre un cambio de tendencia en los niveles de estudio en la población femenina, observándose un mayor número de mujeres con estudios secundarios y postsecundarios completados. Estos datos muestran un cambio en la sociedad muy relevante, donde las mujeres tradicionalmente han pasado de no tener estudios por motivos de abandono temprano para dedicarse a las actividades domésticas. Mujeres estas, que se encuentran en los escalones superiores de la pirámide de población. Por su parte las mujeres situadas en los escalones centrales de la pirámide poblacional, tienen una mayor formación que los varones del mismo grupo o sector de edad. Hay que señalar que la mayor formación femenina demuestra un avance social que está provocando una cada vez mayor igualdad de oportunidades en la sociedad de los países del sur de Europa, no obstante y a la vista de los datos antes mencionados, es necesaria una implicación de toda la sociedad para que lo conseguido con la formación se refleje en la entrada en igualdad de la mujer en el mercado laboral.

PARTICIPACIÓN CIUDADANA

Cuando hablamos de participación ciudadano nos referimos al tejido asociativo de nuestra localidad. Según los datos aportados por el Registro Municipal de Asociaciones de Monturque de la Delegación de Participación Ciudadana la localidad cuenta, a fecha marzo de 2021, con 27 asociaciones inscritas, en su mayoría están compuestas por asociaciones deportivas, culturales y religiosas, cuanta además con un movimiento asociativo en el que la mujer adquiere protagonismo a través de la asociación de mujeres "Vera cruz".

Según los datos obtenidos del diagnóstico, la distribución del sexo en la composición de la estructura presidencial de estas asociaciones nos muestra que la mayoría está formada por hombres (36,4%), y en un porcentaje muy bajo (9,1%) la directiva está formada por igual número de hombres que mujeres. Cabe destacar la relación que se establece entre cargos y roles tradicionalmente asignado a un género. En concreto, los puestos de dirección tienen una representación de mujeres inferior a la de los hombres.

PARTIDOS POLÍTICOS

Desde este punto de vista, los partidos políticos permiten avanzar hacia un proceso participativo inclusivo dentro del ámbito político entre mujeres y hombres y este aspecto constituye un factor primordial en la promoción de las mujeres en el espacio público.

Áreas de gobierno:

- Infraestructuras, obras, servicios y seguridad ciudadana: Hombre
- Igualdad, Bienestar social y Participación ciudadana: Mujer
- Festejos, protección Civil y Deportes: Hombre
- Juventud, Cultura y Turismo: Hombre
- Educación, Infancia y Diseminados: Mujer

En lo que respecta al equipo de gobierno, observamos como en las Tenencias de Alcaldía no se respeta la paridad y en las Áreas de Gobierno normalmente más masculinizadas como Infraestructuras, obras, están ocupadas por hombres y las de atención a la ciudadanía tienen más presencia femenina.

Sin embargo, no debemos pensar que la paridad es el único paso que se debe de dar en un municipio para que hablemos de igualdad en su gobierno, es necesario de con independencia de quienes estén gobernando, vean el principio de igualdad como eje clave en su quehacer político.

PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO

En relación al personal que trabaja en el Ayuntamiento y según los datos obtenidos en el diagnóstico a fecha de marzo de 2021, el ayuntamiento cuenta con una plantilla de 30 trabajadores (64% mujeres y 36% varones).

Según la antigüedad de contrato, el porcentaje más alto lo asume el género masculino frente al femenino, lo que deja a la vista falta de estabilidad laboral de la mujer. Ante este panorama, sería necesario transversalizar la perspectiva de género en todas las políticas públicas y económicas regulando las condiciones del mercado laboral, podría ser la mejor vía para mejorar los empleos y, con esto, potencializar el empoderamiento de las mujeres.

FINALIDAD Y OBJETIVOS TRANSVERSALES

El Primer Plan de Igualdad de Monturque consiste en un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a garantizar en la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a evitar cualquier tipo de discriminación de la ciudadanía.

El presente Plan de Igualdad se establece con una vigencia de 4 años, aunque su vocación y compromiso va más allá de una vigencia concreta. Pretende este Plan, establecer una cultura en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, que forme parte de los valores de la ciudadanía y que, por tanto, sus positivos resultados puedan proyectarse con una duración indefinida.

El Plan de Igualdad del Ayuntamiento, se caracteriza por una serie de rasgos que han guiado no sólo el proceso de su elaboración sino también los contenidos del mismo:

- 1 Colectivo:** con su puesta en práctica se pretende incidir positivamente, no sólo en la situación de las mujeres sino en toda la población.
- 2 Participativo:** la cooperación y el diálogo son algunos de sus elementos clave.
- 3 Dinámico:** deberá actualizarse continuamente cumpliendo de esta forma una doble misión por un lado como un instrumento de análisis y detección de necesidades y por otro como mecanismo de evaluación de resultados.
- 4 Preventivo:** tendente a eliminar la posibilidad de discriminaciones futuras.
- 5 Progresivo:** a medida que se avanza los objetivos cada vez son más ambiciosos.

6 **Abierto y flexible:** independientemente del calendario y de la programación señalada, que responde a unos criterios específicos de posibilidad y coherencia, permite variar y adaptaciones en función de las necesidades del momento.

7 **Evaluable:** Para ello, incorpora un sistema de seguimiento y evaluación con indicadores que permitirán medir tanto el proceso como el impacto de las acciones.

8 **Metódico:** el objetivo final, conseguir la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres y potenciar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, prevenir las conductas de acoso, etc. se consigue a través de objetivos puntuales y sistemáticos que producen resultados concretos y cuantificables.

9 **Adopta la transversalidad como estrategia:** el Plan se elabora partiendo de la convicción de que la igualdad es responsabilidad de todas las áreas, incorporando la perspectiva de género.

10 **Adhesión:** este Plan para ser efectivo debe ser asumido por todas y todos puesto que su éxito está estrechamente relacionado con el nivel de adhesión y de participación de cada uno de ellas/os, por ello es indispensable que haya una predisposición positiva a colaborar en su ejecución.

11 **Compromiso:** Alcanzar un nivel de compromiso con el que el Ayuntamiento garantice la asignación de recursos humanos y materiales necesarios para la implantación, evaluación y seguimiento del Plan.





Atendiendo a los rasgos recogidos anteriormente, así como a los principios inspiradores del Plan, los objetivos que se concretan son los siguientes:

- 1** Sensibilizar y prevenir la violencia de género facilitando las herramientas necesarias para vivir en un municipio libre de violencia machista.
- 2** Dar visibilidad a las desigualdades y discriminaciones de género con la finalidad de construir una sociedad más justa e igualitaria.
- 3** Implicar al tejido asociativo de Monturque en la transformación de valores machistas a valores igualitarios actuando en los estereotipos de género.
- 4** Integrar políticas estratégicas para alcanzar una igualdad real a través de una gobernanza en igualdad.
- 5** Garantizar y fomentar la participación real y efectiva de las mujeres en todos los ámbitos, especialmente en aquellos en los que están infrarrepresentadas.
- 6** Incorporar en el plan de formación acciones específicas en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación al personal del Ayuntamiento.
- 7** Diseñar y poner en marcha actividades que fomenten en todos los colectivos la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.
- 8** Crear la figura técnica de agente de igualdad.



EJES DE ACTUACIÓN

Para la elaboración de este I Plan de Igualdad se han tenido en cuenta los resultados del Diagnóstico de la situación de Igualdad en el Ayuntamiento de Monturque.

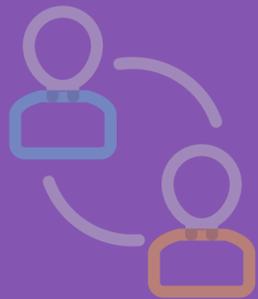
Este Primer Plan de Igualdad, tendrá una duración de 4 años, se estructura en 8 ejes, cada eje tiene unos objetivos y distintas medidas de actuación para cada uno de los objetivos planteados.

Se pretende que el Plan sea un instrumento flexible al servicio la ciudadanía, se establecen una serie de medidas que determinaran la política del ayuntamiento en materia de Igualdad de género en el periodo 2022 -2026. En cada una de las medidas se han determinado las áreas responsables para el cumplimiento de los objetivos.

Somos conscientes de que unos objetivos se van a alcanzar antes que otros, que las medidas concretas son distintas y progresivas y, que, el carácter de las acciones positivas hace que las mismas solo sean de aplicación mientras tanto persisten las situaciones que se pretenden corregir.

EJE 1: PROMOCIÓN INSTITUCIONAL DE LA IGUALDAD

OBJETIVO 1:



PROMOVER LA INFORMACIÓN Y FORMACIÓN POR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE EL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO.

ACCIONES:

1. Incluir en el temario de oposición temas relativos a la igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Todas las Delegaciones.

2. Formación continua en género para la correcta aplicación del presente Plan de Igualdad.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Delegación de Igualdad.

3. Realización e implementación de módulos transversales de igualdad en la Formación y Programas para el empleo.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Delegación de Igualdad.

4. Notificar a todas las áreas, departamentos y patronatos municipales la obligación de tener en cuenta los contenidos de este Plan.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Delegación de Igualdad.

5. Publicar y difundir el Plan de Igualdad entre la ciudadanía y el movimiento asociativo de Monturque en distintos soportes.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Delegación de Igualdad.

6. Formación en materia de igualdad, aplicación de la transversalidad de género, acoso y moobing laboral para el personal técnico del Ayuntamiento.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Delegación de Igualdad.

7. Elaboración y difusión de un protocolo de prevención, actuación y medidas sancionadoras para los casos de acoso por razón de sexo y acoso sexual.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Todas las Delegaciones.

OBJETIVO 2:



INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA RECOGIDA, ELABORACIÓN Y DIFUSIÓN DE LA INFORMACIÓN.

ACCIONES:

1. Garantizar la inclusión de la variable sexo en los diferentes sistemas de recogida de información utilizados en las distintas áreas del Ayuntamiento.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Todas las Delegaciones.

OBJETIVO 3:



IMPULSAR EL USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE Y LA UTILIZACIÓN DE IMÁGENES NO DISCRIMINATORIAS NI ESTEROTIPADAS A CERCA DEL PAPEL SOCIAL DE MUJERES Y HOMBRES.

ACCIONES:

1. Utilizar un lenguaje no sexista en la redacción de informes, expedientes y otra documentación administrativa, así como en todo tipo de comunicación con la ciudadanía.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Todas las Delegaciones.

2. A través del Área de Igualdad, proporcionar apoyo técnico al personal del Ayuntamiento para que hagan un uso no sexista del lenguaje.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Delegación de Igualdad.

3. Velar porque la publicidad municipal física y digital no tenga carácter discriminatorio y estereotipado en su contenido gráfico y lingüístico.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Todas las Delegaciones.

OBJETIVO 4:



PROMOVER UN REPARTO EQUITATIVO EN LA ADJUDICACIÓN DE LOS NOMBRES DE MUJERES Y HOMBRES A CALLES, PLAZAS, PARQUES, MONUMENTOS, EDIFICIOS PÚBLICOS, ETC.

ACCIONES:

1. Promover nombres de mujeres relevantes para los nuevos espacios públicos (plazas, calles, monumentos, edificios municipales, etc).

DELEGACIONES IMPLICADAS: Corporación Municipal.

OBJETIVO 5:



FAVORECER EL USO DE LOS ESPACIOS PÚBLICOS.

ACCIONES:

1. Promover el uso de los espacios municipales para actividades organizadas por mujeres.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Todas las Delegaciones.



EJE 2: PROMOCIÓN SOCIAL DE LA IGUALDAD

OBJETIVO 1:



PROMOVER EN EL MOVIMIENTO ASOCIATIVO LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD Y LA PARTICIPACIÓN Y VISIBILIZACIÓN DE LAS MUJERES.

ACCIONES:

1. Fomentar y favorecer la participación de las mujeres en los órganos directivos de las distintas asociaciones.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Delegación Participación Ciudadana e Igualdad.

2. Promover la participación de las asociaciones de mujeres y de las que favorezcan la igualdad, en todos los ámbitos de la vida pública.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Delegación de Igualdad.

3. Establecer criterios para incorporar la perspectiva de género en la actividad de las asociaciones de Monturque.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Delegación de Igualdad.

4. Organizar encuentros para promocionar las asociaciones y entidades que trabajan por la igualdad, que sirvan de punto de referencia para compartir proyectos y experiencias.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Delegación de Igualdad.

5. Prestar a las asociaciones de mujeres el asesoramiento técnico necesario para el desarrollo de su programa.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Delegación de Igualdad.

6. Potenciar el asociacionismo de colectivos de mujeres en situación o riesgo de exclusión social como vehículo de canalización de sus necesidades y demandas.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Delegación de Igualdad.

7. Continuar con la cesión de locales e infraestructura.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Delegación de Igualdad.

8. Realizar jornadas, seminarios y debates que faciliten la participación de estas asociaciones.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Delegación de Igualdad.

OBJETIVO 2:



PROMOVER LA CORRESPONSABILIDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL CUIDADO A LA INFANCIA, PERSONAS DEPENDIENTES Y EL TRABAJO DOMÉSTICO.

ACCIONES:

1. Realizar campañas para la sensibilización de la ciudadanía, dirigidas al fomento del reparto equitativo de las responsabilidades domésticas y familiares entre mujeres y hombres.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Delegación Participación Ciudadana e Igualdad.

2. Divulgar entre las asociaciones de madres y padres la importancia de la educación no discriminatoria y el reparto de las tareas domésticas.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Delegación de Igualdad y Educación.

3. Promover actuaciones de sensibilización en materia de corresponsabilidad en los centros educativos de Monturque.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Delegación de Igualdad y Educación.

OBJETIVO 3:



VISIBILIZAR LA APORTACIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA DEL TRABAJO DE AMA DE CASA Y CUIDADORA DE FAMILIA.

ACCIONES:

1. Organizar campañas de difusión de la contribución de las mujeres del municipio a las tareas domésticas y familiares así como de su valor económico.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Delegación de Igualdad.

OBJETIVO 4:



SENSIBILIZAR A LA POBLACIÓN SOBRE LA IMPORTANCIA DE LOGRAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.

ACCIONES:

1. Recoger información sobre las necesidades de conciliación en encuestas periódicas con el fin de incorporar todas las necesidades que sean consideradas.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Delegación de Igualdad.

2. Promover la ampliación y adaptación horaria de los recursos dirigidos a las personas mayores y dependientes (menores, personas con discapacidad funcional o enfermas).

DELEGACIONES IMPLICADAS: Delegación de Igualdad y Bienestar Social.

3. Incrementar los servicios de apoyo a la unidad familiar, coordinando los servicios de coeducación (ludotecas, actividades extraescolares y complementarias, escuelas de educación infantil) con los servicios municipales, los servicios de juventud, y con las actividades para mayores.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Delegación de Igualdad, Educación y Juventud.

4. Elaborar una guía de recursos que faciliten la conciliación en el ámbito municipal.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Delegación de Igualdad.

EJE III: EDUCACIÓN, CULTURA Y TIEMPO LIBRE

OBJETIVO 1:



AUMENTAR LA CREACIÓN CULTURAL Y ARTÍSTICA DE LAS MUJERES Y AQUELLA QUE FOMENTE UNA VISIÓN NO SEXISTA DE LA SOCIEDAD.

ACCIONES:

1. Fomentar la presencia y participación de las mujeres en las manifestaciones culturales tradicionales.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Delegación de Igualdad y Cultura.

2. Promover iniciativas (exposiciones, ferias, encuentros, etc.) para las mujeres del municipio, facilitando la adquisición de referentes para ellas y la sociedad.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Delegación de Igualdad y Cultura.

OBJETIVO 2:



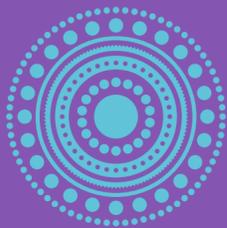
CONTRIBUIR A QUE LAS MUJERES PUEDAN PARTICIPAR EN LA VIDA CULTURAL DEL MUNICIPIO.

ACCIONES:

1. Tener en cuenta los horarios de las mujeres madres, trabajadoras, cuidadoras de personas dependientes y mayores en la programación de todos los actos públicos organizados por el Ayuntamiento.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Todas las delegaciones.

OBJETIVO 3:



AUMENTAR LA CREACIÓN CULTURAL Y ARTÍSTICA DE LAS MUJERES Y AQUELLA QUE FOMENTE UNA VISIÓN NO SEXISTA DE LA SOCIEDAD.

ACCIONES:

1. Incentivar la producción cultural y artística de mujeres y aquellas otras que incorporen una visión no sexista de la sociedad.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Delegación de Cultura.

2. Potenciar la programación cultural en las que las protagonistas sean mujeres (obras de teatro, cine, danza, música, etc.).

DELEGACIONES IMPLICADAS: Delegación de Cultura.

3. Promocionar iniciativas para visualizar la imagen de la mujer en la historia.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Delegación de Cultura.

4. Dotar a la Biblioteca de bibliografía sobre el movimiento feminista y sus aportaciones a la lucha por los derechos de las mujeres.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Delegación de Cultura.

5. Catalogar los libros y material donados por instituciones públicas y entidades, relativos a género e igualdad.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Delegación de Cultura.

OBJETIVO 4:



CONTRIBUIR A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL USO DEL TIEMPO LIBRE DESDE LA INFANCIA, PROMOVRIENDO ESPACIOS DE OCIO Y TIEMPO LIBRE IGUALITARIOS.

ACCIONES:

1. Realizar campañas de sensibilización de juguetes no sexistas.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Delegación de Igualdad.

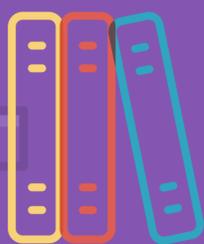
2. Fomentar el uso del tiempo libre como derecho propio de las mujeres.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Todas las delegaciones.

3. Organizar campañas de prevención del acoso sexual en fiestas.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Delegación de Igualdad y Cultura.

OBJETIVO 5:



IMPULSAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL MUNDO DE LA EDUCACIÓN

ACCIONES:

1. Fomentar en los centros educativos del municipio el establecimiento formal de la semana conmemorativa del 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Delegación de Igualdad y Educación.

2. Organizar concursos entre el alumnado donde se valore la aportación de las mujeres a lo largo de la historia.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Delegación de Igualdad y Educación.

3. Favorecer la incorporación de cursos o módulos formativos de coeducación en las asociaciones de madres y padres.

DELEGACIONES IMPLICADAS:

Delegación de Igualdad, Educación y Desarrollo Económico.

4. Facilitar a los centros educativos talleres de promoción de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

DELEGACIONES IMPLICADAS:

Delegación de Igualdad y Educación.

OBJETIVO 6:



PROMOCIONAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN ACTIVIDADES EDUCATIVAS Y FORMATIVAS

ACCIONES:

1. Desarrollar programas de formación para mujeres en el uso de las nuevas tecnologías.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Delegación de Igualdad y Educación.

2. Crear itinerarios formativos en materia de emprendimiento, acceso al mercado laboral y empoderamiento.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Delegación de Igualdad y Educación.



EJE IV: EMPLEO E INDEPENDENCIA ECONÓMICA

OBJETIVO 1:



FAVORECER EL INCREMENTO DE CUALIFICACIÓN PROFESIONAL DE LAS MUJERES DE MONTURQUE.

ACCIONES:

1. Ofrecer cursos de formación adaptados a las necesidades laborales de las mujeres.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Delegación de Igualdad y Desarrollo Económico.

2. Informar a las mujeres de las ayudas y recursos existentes para la puesta en marcha de iniciativas empresariales.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Delegación de Igualdad y Desarrollo Económico.

OBJETIVO 2:



VISIBILIZAR A LAS EMPRENDEDORAS Y EMPRESARIAS EN EL CAMPO DEL AUTOEMPLEO.

ACCIONES:

1. Promover la creación de redes de emprendedoras.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Delegación de Igualdad y Desarrollo Económico.

2. Apoyar el asociacionismo de empresarias.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Delegación de Igualdad y Desarrollo Económico.

OBJETIVO 3:



LLEVAR A CABO UNA POLÍTICA DE PERSONAL QUE GARANTICE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL POR PARTE DEL AYUNTAMIENTO.

ACCIONES:

1. Adecuar el diseño de los formularios y solicitudes de empleo, así como los guiones de las entrevistas de selección, a fin de que se limiten a recoger información sobre las capacidades de la candidata y el candidato para desempeñar el puesto de trabajo determinado.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Alcaldía (Recursos Humanos).

EJE V: PREVENCIÓN Y ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO 1:



SENSIBILIZAR A LA POBLACIÓN SOBRE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

ACCIONES:

1. Realizar campañas durante todo el año que favorezcan la prevención de la violencia contra las mujeres, como la que se desarrolla con motivo del 25 de noviembre, "Día Internacional contra la Violencia hacia las Mujeres".

DELEGACIONES IMPLICADAS: Delegación de Igualdad.

2. Incorporación de los hombres en la lucha hacia la violencia contra las mujeres, mediante la sensibilización.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Todas las Delegaciones.

3. Realizar campañas de sensibilización para concienciar a las mujeres sobre la importancia de denunciar las agresiones.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Delegación de Igualdad.

4. Sensibilizar al tejido asociativo de Monturque sobre la urgencia de demostrar TOLERANCIA CERO a la violencia hacia las mujeres.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Delegación de Igualdad y Participación Ciudadana.

5. Impulsar la participación de las asociaciones en tareas de sensibilización, prevención y acompañamiento en la integración social de las mujeres víctimas de violencia de género.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Delegación de Igualdad y Participación Ciudadana.

OBJETIVO 2:



PROMOVER LA COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL PARA MEJORAR LA ATENCIÓN A LAS MUJERES QUE SUFRAN VIOLENCIA DE GÉNERO.

ACCIONES:

1. Coordinar al personal profesional involucrado en atención a las mujeres que sufren violencia de género para mejorar los sistemas de detección de violencia y aportarles información sobre la legislación vigente y recursos existentes de información y protección a la víctima.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Alcaldía (seguridad ciudadana) y Delegación de Igualdad.

2. Información sobre los recursos disponibles en materia de género.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Delegación de Igualdad.

3. Proporcionar apoyo psicológico a mujeres víctimas de violencia, a sus hijas e hijos.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Delegación de Igualdad y Bienestar Social

OBJETIVO 3:



DIFUNDIR INFORMACIÓN SOBRE LOS SERVICIOS DESTINADOS A LA ATENCIÓN DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

ACCIONES:

1. Difundir materiales del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) tales como guía de recursos de apoyo y atención a la mujer víctima de la violencia de género en Andalucía y la legislación vigente en esta materia.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Delegación de Igualdad.

2. Realizar una campaña de difusión de los servicios que el Ayuntamiento de Monturque pone a disposición de las víctimas de violencia de género.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Delegación de Igualdad.

OBJETIVO 4:



CREACIÓN DE UNA COMISIÓN MUNICIPAL DE IGUALDAD QUE DIRIJA LAS DISTINTAS ACTUACIONES EN MATERIA DE IGUALDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO.

ACCIONES:

1. Crear una Comisión de Igualdad.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Todas las Delegaciones.

2. Aprobación de la Comisión de Igualdad en el Pleno del Ayuntamiento.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Junta de Gobierno Local.

OBJETIVO 5:



INCLUIR LA FIGURA DE AGENTE DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DENTRO DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL.

ACCIONES:

1. Contratación de un Agente de Igualdad (Técnico de Igualdad) para el desarrollo, puesta en marcha y evaluación del presente Plan de Igualdad.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Alcaldía y Recursos Humanos.

EJE VI: DERECHOS SOCIALES

OBJETIVO 1:



SITUAR LOS SERVICIOS SOCIALES AL ALCANCE DE LA COMUNIDAD.

ACCIONES:

1. Campaña informativa de los diferentes recursos sociales existentes en el municipio.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Delegación de Bienestar Social.

OBJETIVO 2:



ATENCIÓN SOCIAL A MUJERES EN SITUACIÓN DE RIESGO DE EXCLUSIÓN, PROCURANDO SU INTEGRACIÓN EN EL MUNICIPIO.

ACCIONES:

1. Difundir instrumentos que permitan a las mujeres en exclusión social conocer los recursos sociales disponibles.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Delegación de Igualdad y Bienestar Social.

2. Priorizar a las mujeres en especial dificultad para su inclusión en diferentes programas sociales.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Delegación de Igualdad y Bienestar Social.

OBJETIVO 3:



PROMOVER EL RESPETO A LAS PERSONAS Y SU DIVERSIDAD

ACCIONES:

1. Incentivar las actividades encaminadas a la eliminación de actitudes homófobas, intolerantes y discriminatorias por razón de la orientación sexual.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Delegación de Igualdad y Bienestar Social y Salud.



EJE VII: SALUD Y DEPORTE

OBJETIVO 1:



IMPULSAR EL DESARROLLO DE PROGRAMAS DE PROMOCIÓN DE LA SALUD.

ACCIONES:

1. Realizar talleres que, desde una perspectiva de género, promuevan hábitos de vida saludables.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Delegación de Igualdad y Salud.

OBJETIVO 2:



PROMOVER LA PRESENCIA Y LA PARTICIPACIÓN EQUILIBADA DE MUJERES Y HOMBRES EN TODOS LOS NIVELES DE LA PRÁCTICA DEPORTIVA

ACCIONES:

1. Introducir en toda la publicidad deportiva imágenes tanto de hombres como de mujeres.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Delegación de Deportes.

2. Establecer los horarios de las actividades deportivas teniendo en cuenta los tiempos de las mujeres.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Delegación de Deportes.

EJE VIII: URBANISMO E INFRAESTRUCTURA

OBJETIVO 1:



FOMENTAR QUE EL DISEÑO DE LA CIUDAD SE ADECUÉ A LAS CARACTERÍSTICAS DE MUJERES Y PERSONAS CON NECESIDADES ESPECIALES.

ACCIONES:

1. Facilitar una iluminación adecuada en las zonas urbanas más apartadas o despobladas, así como aquellas no especialmente transitadas, zonas de acceso complicado, aparcamientos, paradas de autobuses etc, para prevenir situaciones de riesgo.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Delegación de Urbanismo, Obras y Servicios.

OBJETIVO 2:



ADAPTAR LA OFERTA PÚBLICA DE VIVIENDA A LAS NECESIDADES ESPECIALES DE LAS MUJERES.

ACCIONES:

1. Facilitar el acceso a la vivienda a las mujeres víctimas de violencia estableciendo un tratamiento especial de urgencia.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Delegación de Igualdad, Urbanismo, Obras y Servicios.

2. Facilitar el acceso a la vivienda a las mujeres en riesgo de exclusión social o socialmente excluidas.

DELEGACIONES IMPLICADAS: Delegación de Igualdad, Bienestar social y Urbanismo.



SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento es el proceso que permite comprobar el grado de cumplimiento real del plan, y sirve para poder detectar las posibles desviaciones del documento inicial, durante el proceso de implementación.

Una vez finalizado el periodo de ejecución del I Plan de Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres de Monturque, realizaremos la evaluación para comprobar si se han cumplido los objetivos previstos en el mismo, así como el grado de satisfacción de los/as destinatarios/as de las acciones y si la metodología utilizada se ha sido la adecuada.

Esta fase será llevada a cabo por El equipo promotor del plan o por la Comisión Municipal de Igualdad, a través de una metodología de trabajo que implica reuniones periódicas para intercambio de información, fichas y cuestionarios entre otros medios que incluirán datos relativos a las medidas llevadas a cabo, dificultades encontradas en su ejecución, propuestas de mejora, etc, con el objetivo de analizar posteriormente dicha información para verificar lo conseguido hasta el momento y poder incluir los ajustes necesarios siendo éste una fuente fundamental de información para el diseño de acciones en el futuro. Por otro, lado aportará sugerencias que, en a los resultados y las conclusiones obtenida, a lo largo de la vigencia del plan, una fuente de información para el diseño de acciones en el futuro.

La evaluación tendrá cuatro periodos:

- 1 **Primero:** una vez finalizada la implementación de las medidas previstas para el primer periodo (al año del inicio de su implementación).
- 2 **Segundo:** una vez finalizada la implementación de las medidas previstas para el segundo periodo (a los dos años), coincidiendo con la evaluación intermedia del Plan de Igualdad.
- 3 **Tercero:** una vez finalizada la implementación de las medidas previstas para el tercer periodo (a los tres años).
- 4 **Cuarto:** una finalizada la implementación de las medidas previstas para el cuarto periodo (a los cuatro años), coincidiendo con la evaluación final del Plan de Igualdad y de la gestión de su implementación.

Entre las diferentes herramientas para el seguimiento y la evaluación del Plan, contaremos con:

1

Cuestionarios de Evaluación: que se dirigirán a todas la mujeres participantes en las distintas actividades realizadas, con el fin de medir de manera cuantitativa el grado de cumplimiento de los objetivos marcados, y con carácter cualitativo, el grado de satisfacción de las expectativas.

2

Informes de Evaluación: que serán presentados en las reuniones celebradas por la Comisión Municipal de Igualdad.

3

Memoria final: documento resumen, donde se recoja toda la información relativa a la consecución de objetivos y actuaciones que se desarrollen en el marco del presente Plan.