

PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

MUNICIPIO DE MIJAS
2020-2024

Mijas
AYUNTAMIENTO

PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE
MUJERES Y HOMBRES DEL MUNICIPIO DE MIJAS



ÍNDICE

PRESENTACIÓN	7
MARCO LEGAL Y CONCEPTUAL	9
AVANCE DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD MUNICIPALES DE MIJAS Y PUNTO DE PARTIDA	11
FASES SEGUIDAS EN LA ELABORACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO	13
PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL MUNICIPIO DE MIJAS	18
EJES DE IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN	24



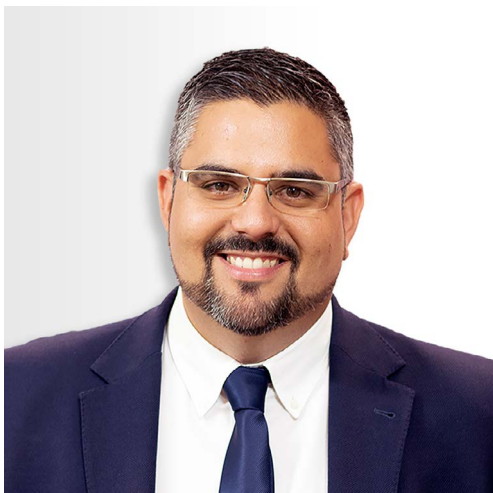
1. PRESENTACIÓN

Este nuevo Plan de Igualdad, supone la continuación y profundización en el desarrollo de las políticas de igualdad de oportunidades que desde hace años se vienen realizando en el Municipio de Mijas.

El compromiso con las políticas de Igualdad obedece no sólo al cumplimiento de la legalidad vigente, sino a la creencia de que la igualdad de trato y oportunidades es una cuestión de justicia con las mujeres, que conforman la mitad de la población y han estado excluidas tradicionalmente del ejercicio de sus Derechos Fundamentales.

Corregir las discriminaciones y las desigualdades, que aún hoy en el siglo XXI padecen las mujeres, es contribuir al desarrollo y profundización de la democracia al hacer efectivo el pleno ejercicio de sus derechos de ciudadanía. Junto a ello, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un requisito imprescindible para aumentar la eficiencia económica de la sociedad al rentabilizar todos sus recursos humanos.

Con El Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, nuestro gobierno municipal, reitera su compromiso de seguir trabajando por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y por el continuo avance hacia una sociedad más justa e igualitaria para toda la ciudadanía de Mijas.



Josele González Pérez

Alcalde de Mijas

La Concejalía de Igualdad y Diversidad del Ayuntamiento de Mijas, como organismo responsable de elaborar, impulsar y ejecutar las Políticas de Igualdad pone en marcha El Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2020-2024).

El Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del municipio de Mijas, parte de la apuesta por la construcción de un modelo social equitativo que redunde en beneficio de toda la ciudadanía y significa un avance claro para la implantación del enfoque transversal de género en la política municipal.

Con este Plan, el municipio de Mijas se suma así a la Unión Europea, a las Plataformas de acción de las Naciones Unidas, gobiernos, autonomías y localidades comprometidas en la implantación de acciones y políticas efectivas que tiendan a la erradicación de las desigualdades, para ello pretende seguir los principios establecidos en “La Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la vida local”.

La Igualdad es un bien común, y por tanto, atañe a todas las personas por igual, sean éstas mujeres u hombres, y desde esta concejalía apostamos por que toda la ciudadanía participe y se beneficie de este plan, que significa un paso más hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en nuestro municipio.

Desde la Concejalía de Igualdad y Diversidad se aborda con ilusión y esfuerzo constante, la tarea de poner en marcha el Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del municipio de Mijas, confiando en que los objetivos marcados y las acciones planificadas, dentro de este plan, nos conduzcan hacia un modelo social cada vez más justo y equitativo.



Natalia María Martínez Gómez

Concejala de Igualdad y diversidad

2. MARCO LEGAL Y CONCEPTUAL

La estrategia de intervención que recoge este Plan tiene un carácter integral, en el sentido en que las diferentes líneas de trabajo se dirigen a generar cambios estructurales que permitan alcanzar mayores cotas de igualdad entre mujeres y hombres, tanto en el ámbito de lo público como en el ámbito de lo privado.

El Plan estratégico del municipio de Mijas se ha elaborado teniendo en cuenta:

- ➔ En el marco de la Organización de las Naciones Unidas, los pronunciamientos para la eliminación de todas las formas de discriminación hacia la mujer vienen conformados por la Declaración sobre Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de 1.967, la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer de 1.979 y la creación por esta última, del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer con el fin de examinar los progresos realizados en la aplicación de sus disposiciones.
- ➔ En el ámbito de la Unión Europea, la igualdad entre mujeres y hombres es uno de los principios fundamentales del derecho comunitario. Los objetivos de la Unión Europea en materia de igualdad consisten en garantizar la igualdad de oportunidades y trato, y en luchar contra la discriminación basada en el sexo. En este ámbito, la UE ha aplicado un doble enfoque que engloba acciones específicas. Esta cuestión presenta, asimismo, una marcada dimensión internacional en lo tocante a la lucha contra la pobreza, el acceso a la educación y los servicios de salud, la participación en la economía y el proceso de toma de decisiones, y la equiparación de la defensa de los derechos de la mujer con la defensa de los derechos humanos. Asimismo, han sido numerosas las directivas, recomendaciones, resoluciones y decisiones relativas a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, habiéndose desarrollado programas de acción comunitaria para la igualdad de oportunidades.
- ➔ “La Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la vida local”. Proyecto elaborado y promovido por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa (CMRE), junto con sus entidades asociadas; con La Carta para la Igualdad se pretende alentar a las autoridades locales y regionales europeas en su responsabilidad de incorporar la dimensión de género y las diferentes necesidades de hombres y mujeres a la gestión de la política local. Los principios en los que se basa “La Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la vida local” son los siguientes:
 - ➔ La igualdad de mujeres y hombres constituye un derecho fundamental, que debe ser aplicado por los gobiernos locales y regionales en todos los campos donde se ejerzan sus responsabilidades.
 - ➔ Para asegurar la igualdad de mujeres y hombres, se debe tener en cuenta la discriminación múltiple y la desventaja, por la raza, los orígenes étnicos y sociales, las características genéticas, la lengua, la religión, las opiniones, la pertenencia a una minoría nacional, la propiedad, el nacimiento, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o el nivel económico.
 - ➔ La participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones es un requisito para la sociedad democrática. Promover una representación y una participación equilibradas en todos los ámbitos de la toma de decisiones.
 - ➔ La eliminación de los estereotipos de género es indispensable para la instauración de la igualdad.
 - ➔ Integrar la dimensión del género en todas las actividades de los gobiernos locales y regionales, en la elaboración de las políticas, en los métodos e instrumentos que afectan la vida cotidiana y en la elaboración

y el análisis de los presupuestos.

- Planes de acción y programas con los recursos apropiados, financieros y humanos, necesarios para su aplicación.
- La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. 1. La presente Ley tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. Por esta Ley se establecen medidas de protección integral cuya finalidad es prevenir, sancionar y erradicar esta violencia y prestar asistencia a sus víctimas. La violencia de género a que se refiere la presente Ley comprende todo acto de violencias físicas y psicológicas, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.
- La Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Esta ley constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato, incorporando sustancialmente modificaciones legislativas para avanzar en la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, en el ejercicio pleno de los derechos e implementa medidas transversales que inciden en todos los órdenes de la vida política, judicial y social, a fin de erradicar las discriminaciones contra las mujeres.
- El Plan de Igualdad nacional vigente (**Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2019-2022**).



3. AVANCE DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD MUNICIPALES DE MIJAS Y PUNTO DE PARTIDA

El Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del municipio de Mijas nace con vocación de dar continuidad a las políticas de igualdad desarrolladas anteriormente, potenciando un avance de las mismas en términos cualitativos y cuantitativos, en definitiva, pretende potenciar el avance hacia logro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres desde la política municipal.

Haciendo balance de las políticas de igualdad desarrolladas anteriormente, destacamos la necesidad de dar continuidad a:

- El cuestionamiento social de los procesos de socialización y construcción de los roles de género, propiciando un cambio de mentalidad lento pero progresivo.
- El incremento progresivo de participación de las mujeres en el mundo laboral, en los movimientos sociales, en las políticas, en la toma de decisiones y en el ejercicio del poder.
- El progresivo acceso de las mujeres a todos los niveles educativos y a aquellas profesiones establecidas tradicionalmente como masculinas y a todos los ámbitos del saber y de la cultura.
- Las acciones encaminadas a llevar a la escuela la coeducación como vía de transformación y ruptura en la construcción socio-educativa de los roles género.
- El rechazo social de todas las formas de violencia hacia las mujeres y la puesta en marcha de actuaciones para su atención y prevención.
- La concienciación, cada vez más creciente, de la necesidad del reparto de las tareas domésticas y del cuidado de menores a cargo, así como de personas mayores y/o dependientes entre los dos sexos, en definitiva, entender la necesidad de la corresponsabilidad como una vía liberadora, principal obstáculo para la plena incorporación de la mujer al mundo laboral, a la formación y a la participación social.
- La creación de planes formativos para capacitar y dotar a las mujeres en situación de desempleo, de una mejora de la empleabilidad y acceso al mercado laboral.
- La progresiva participación plena de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.
- La atención a la diversidad.

A pesar de estos avances, aún nos encontramos con actitudes, hechos y obstáculos visibles que todavía perviven y que impiden que la igualdad de hecho sea una realidad y contra los que son necesarios seguir tomando medidas y promoviendo acciones, para ello es importante centra las acciones del nuevo plan en:

- **Velar por la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres**, definida como la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en cualquier ámbito de la vida política, social o económica, estableciendo dentro del nuevo plan medidas que vayan corrigiendo situaciones patentes de desigualdad, hecho que, a pesar de los planes de igualdad aplicados, aún persisten.
- **Implementar la transversalidad o enfoque integrado de género**, que implica aplicar e integrar la perspectiva de género de forma activa en todos los ámbitos de la política municipal y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

- **Continuar con el compromiso de la atención a la diversidad.** El respeto a la diversidad es especialmente importante para abordar las necesidades e intereses de las mujeres con especiales dificultades. La heterogeneidad que caracteriza a estos grupos de población así lo exige, entendiendo por otro lado que el respeto a la diversidad no excluye la búsqueda de referentes comunes, ya que, por el mero hecho de ser mujer, comparten los mismos obstáculos que tienen su base en la discriminación por razón de género. La atención a la diversidad se hace imprescindible en una sociedad que posee una diversidad cultural enriquecedora y que se debe tener en cuenta a la hora de planificar acciones y medidas para el fomento de la igualdad que deben respetar y considerar las diferencias.
- **Garantizar la participación.** Este Plan Estratégico de Igualdad, no es sólo un plan institucional, sino que nace con la intención explícita de incorporar al tejido asociativo y a todos los agentes sociales y económicos relevantes en la búsqueda de alternativas a la situación de desigualdad que afecta a las mujeres.
Por otro lado, la participación hace referencia a la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de participación, representación y toma de decisiones de carácter local. Esto, como requisito imprescindible para promover un nuevo modelo de ciudadanía en el que estén presentes y representados los intereses y demandas de mujeres y hombres.
- **Creer en la progresiva eliminación de estereotipos y roles de género,** como principal obstáculo al pleno desarrollo de las propias aspiraciones y capacidades, en tanto que influyen en las decisiones individuales sobre educación, formación, empleo, participación en el ámbito reproductivo, representación en puestos de responsabilidad y valoración del propio trabajo. Para todo ello, hay que continuar con los procesos formativos y de concienciación para el fomento de la igualdad y la eliminación progresiva de roles de género que conduzcan a situaciones de desigualdad y discriminación.
- **Fomentar la corresponsabilidad** poniendo en valor el trabajo reproductivo desarrollado por las mujeres, fomentando una nueva organización de los usos del tiempo. Es necesario concienciar a mujeres y hombres sobre la corresponsabilidad, establecer acciones educativas desde la infancia y con el conjunto de la población, y es necesario, también, comprometer al empresariado local para tomar medidas que faciliten la conciliación.
- **Facilitar la coordinación y colaboración,** de todas las áreas políticas municipales e instituciones públicas, entidades privadas y agentes sociales del municipio.
- **Consolidar y avanzar** en todas aquellas acciones destinadas a atender y prevenir la violencia de género, entendiendo que la erradicación de esta lacra social exige una constante intervención, cada vez más amplia y mejorada y unas medidas preventivas que exigen una continuidad constante.



4. FASES SEGUIDAS EN LA ELABORACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO

El procedimiento a llevar a cabo para la elaboración del Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del municipio de Mijas ha sido el siguiente:

1ª FASE: DIAGNÓSTICO PREVIO

El Plan de Igualdad de Oportunidades se ha elaborado en base a las necesidades de la ciudadanía de Mijas, teniendo en cuenta la información extraída del diagnóstico previo a la elaboración del plan y a las conclusiones que este nos aporta. Este análisis contempla los aspectos fundamentales relacionados con población, mercado laboral, educación, salud, violencia de género, servicios sociales/exclusión social, participación ciudadana y representación política.

En resumen, de las conclusiones extraídas del diagnóstico previo elaboramos el siguiente análisis DAFO que se ha tenido en cuenta a hora de la planificación y que nos señalan las debilidades y fortalezas, así como las oportunidades y amenazas que se deben tener en cuenta a la hora de actuar para diseñar un plan que garantice el avance en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del municipio de Mijas.

DEBILIDADES

- Precariedad en los empleos femeninos
- Tasa de desempleo juvenil y de mujeres alto.
- Tasa de desempleo en la población carente de estudios.
- Temporalidad del empleo.
- Economía fundamentada en el sector terciario y de hostelería.
- Alto índice de dependencia que recae sobre las mujeres.
- Reducida tasa de natalidad y alto envejecimiento de la población.
- Escasa corresponsabilidad en el hogar.
- Aumenta el número de mujeres sin hijos, de mujeres de mayor edad y de mujeres que viven solas.
- Dificultad en la toma de medidas homogéneas debido a que la población es muy heterogénea, mul-

DEBILIDADES

- Existencia de compromiso político activo en políticas de igualdad y actitud y deseo de cambio en la Corporación Municipal.
- Tanto el equipo municipal como el Centro de la Mujer cuentan con experiencia en proyectos de Igualdad.
- Experiencia en la gestión de otros planes municipales.
- Importancia del sector de hostelería como motor de la economía.
- Población en crecimiento y desarrollo urbanístico.
- Nivel de renta municipal, alto.
- Alto nivel de participación de mujeres en asociaciones y en actividades ofertadas tanto por el Ayuntamiento como por otros colectivos.
- Existencia de proyectos dirigidos exclusivamente a las mujeres mijeñas.

ticultural y está dispersa en el municipio (costa, centro y pueblo).

- Cierta perpetuación de los valores tradicionales sobre roles de las mujeres como principales cuidadoras y del rol tradicional de los hombres como sustentadores de la familia.
- Persistencia de la figura de las mujeres como buscadoras de recursos y ayudas cuando hay dificultades económicas en el hogar.
- Existencia de empleos precarios altamente feminizados.
- Falta de un sistema de indicadores homogéneo que permita tener un mejor conocimiento de la realidad municipal y establecer políticas y acciones sólidas.
- No se dispone de evaluaciones de impacto de género de los programas del Ayuntamiento.
- No se realiza el presupuesto municipal desde la perspectiva de género.

- Existencia de una red de guarderías y servicios de aula matinal y escuelas de verano para menores lo que facilitan la conciliación de la vida personal y laboral.
- Centro de la Mujer con equipo técnico multidisciplinar y profesional en temas de violencia de género.
- Incremento desde el Área de Servicios Sociales de ayudas para las personas y familias más necesitadas de apoyo.
- Se da una representación en equilibrio en la corporación municipal.

OPORTUNIDADES

- Marco normativo vigente en materia de igualdad.
- Ciudadanía participativa, receptiva y expectante.
- Nuevas formas de turismo en alza.
- Incremento de la incorporación de las mujeres al mercado laboral en los últimos años.
- Mayor concienciación en materia de igualdad por parte de la población en general y de la representación política.
- Presencia de organizaciones muy activas en pro de la igualdad.
- Sensibilización y concienciación de un alto porcentaje de la sociedad mijeña de que la violencia de género es un problema social.

AMENAZAS

- Bajo nivel tecnológico de un segmento de las mijeñas.
- Percepción desde determinados sectores de que la discriminación de las mujeres es un hecho del pasado hoy en día superado.
- Mayor vulnerabilidad de las familias monoparentales encabezadas por una mujer.
- Mayor envejecimiento de la población y en mayor medida, la femenina.
- Envejecimiento de la población.

El análisis DAFO (debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades), es un recurso de apoyo a las organizaciones para identificar aquellos factores críticos para minimizar las debilidades, reduciendo las amenazas y aprovechando las oportunidades. Por lo tanto, servirá para plantear acciones que deberían considerarse en el Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

2ª FASE: PROCESO PARTICIPATIVO DE APORTACIONES AL DEL PLAN Y REDACCIÓN DEL PLAN DEFINITIVO

1. Presentación del borrador a los colectivos de mujeres, los distintos agentes sociales, y los partidos políticos para que puedan participar aportando enmiendas, modificaciones y mejoras al borrador.
2. Recogida e incorporación de las enmiendas, modificaciones y mejoras, tras el periodo establecido para las mismas.
3. Redacción del Plan definitivo.

3ª FASE: PRESENTACIÓN Y APROBACIÓN EN PLENO Y DIFUSIÓN DEL PLAN

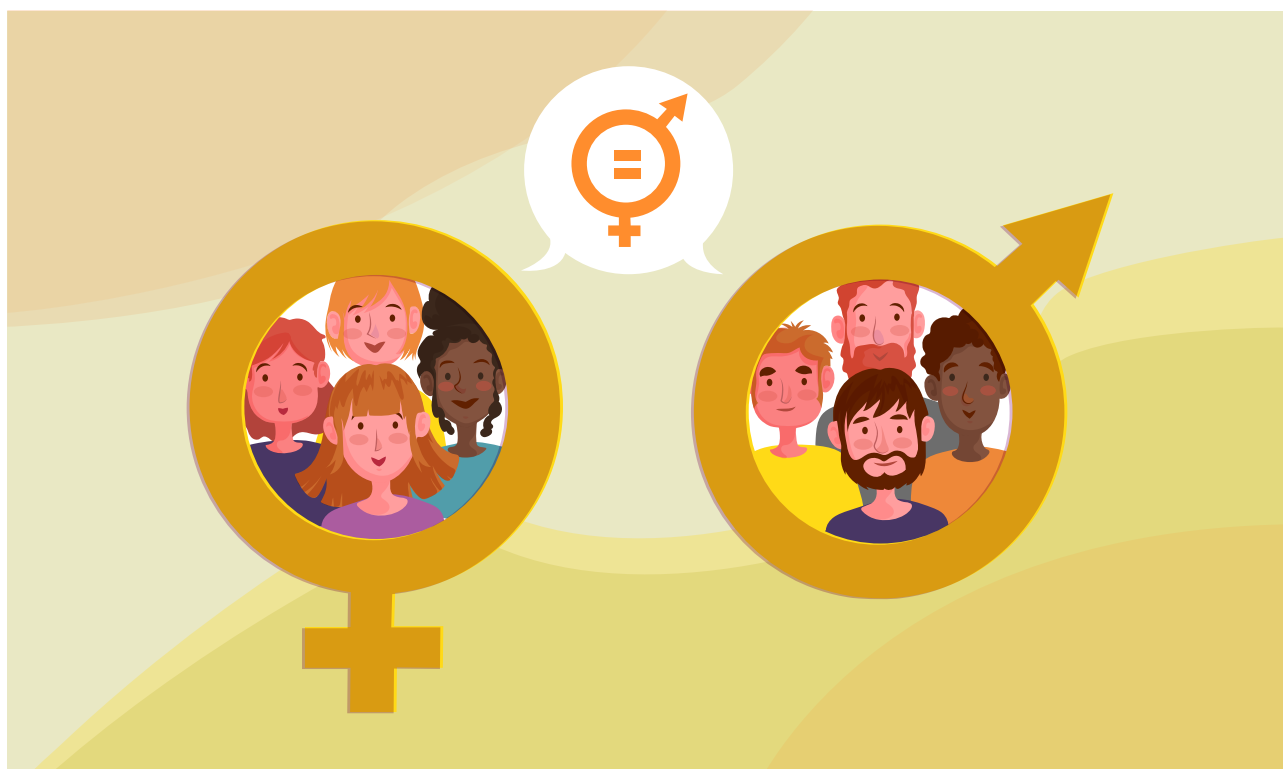
1. Presentación del Plan en Pleno Municipal.
2. Aprobación del Plan de Igualdad en dicho Pleno.
3. Publicación y difusión pública del Plan.

4ª FASE: IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN Y CREACIÓN DE LA COMISIÓN TRANSVERSAL DE GÉNERO

1. Se crea la comisión transversal de género, como organismo coordinador de la implementación, seguimiento y evaluación del plan.
2. Bajo la supervisión y coordinación de la Comisión Transversal de Género se procederá a la implementación del plan, ejecutando sus medidas y acciones.

5ª FASE: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

El seguimiento del plan será continuo por parte de la Comisión Transversal de Género y será sometido a una evaluación intermedia (2 años) y una última evaluación final al término de su periodo de vigencia.



5. PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL MUNICIPIO DE MIJAS

5.1 FUNDAMENTACIÓN

Es de vital importancia avanzar social, económica, cultura y políticamente y para concretar los avances es imprescindible un Plan Estratégico que concrete los objetivos, ámbitos y medidas de actuación en los que los poderes públicos han de centrar sus acciones.

Un Plan estratégico, tal como indica su nombre, no tiene una simple función de planificación. Su finalidad es estratégica. Con él se pretenden definir las prioridades estratégicas con las que alcanzar la igualdad real y efectiva entre las mujeres y los hombres en los próximos años. Debe tener un espíritu de coordinación y consenso institucional y social. La no implicación de los diferentes niveles de la administración, como de organizaciones sociales y ciudadanas dificultaría tremendamente el desarrollo y la puesta en práctica del plan y por supuesto esto funcionaría en detrimento de la consecución de los objetivos.

El Plan Estratégico es una iniciativa cuyo público objetivo es el conjunto de la ciudadanía, porque su objetivo es garantizar la igualdad real y efectiva en los derechos y en las obligaciones de las mujeres y los hombres, siendo un elemento impulsor de la consecución definitiva de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

La igualdad formal recogida en los textos legales se ha mostrado insuficiente para eliminar las desigualdades entre las mujeres y los hombres, por lo que su eliminación se convierte en el eje de análisis de todas las acciones que se emprendan en el marco del Plan Estratégico, por consiguiente, en todas las áreas de actuación o intervención.

La planificación estratégica es un proceso abierto, transparente y participativo con proyección interna y externa y orientado a satisfacer las necesidades detectadas, así como a las mejoras que pudieran dotar de mayor calidad la vida a la población.

Esta planificación se articula en torno a ejes estratégicos que son líneas básicas de desarrollo. Son las decisiones fundamentales que se tienen que tomar para asegurar una mayor eficacia de cara al futuro. Agrupan un objetivo o varios que tienen un ámbito común.

El enfoque estratégico constituye actualmente una exigencia en la gestión de las organizaciones, dado los constantes cambios a los que se ven sometidas.

5.2 FINALIDAD DEL PLAN, EJES Y GRUPOS DESTINATARIOS

El Plan que aquí se propone tiene como **finalidad** la articulación de una estrategia integral de intervención orientada a generar los cambios estructurales necesarios para que las mujeres y hombres, que componen la ciudadanía de Mijas, alcancen mayores cotas de igualdad.

Para desarrollar esta finalidad, el plan se articula en torno a una serie de **prioridades** o **ejes estratégicos**, definidos a partir del proceso de participación señalado y con el consenso de los distintos tipos de agentes sociales implicados en el diseño del mismo.

Por otra parte, los ejes se marcan en función a las recomendaciones que emanan de las conclusiones extraídas del diagnóstico previo.

Los Ejes que vertebran las actuaciones que se abordan en el Plan son los siguientes:

- 1.** TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO Y ÁMBITO INSTITUCIONAL.
- 2.** EDUCACIÓN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y PROMOCIÓN DE VALORES IGUALITARIOS
- 3.** EMPODERAMIENTO, EMPLEO Y PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA.
- 4.** CORRESPONSABILIDAD Y ÉTICA DEL CUIDADO.
- 5.** ATENCIÓN INTEGRAL Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.
- 6.** SALUD, CALIDAD DE VIDA, ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD Y A LA EXCLUSIÓN SOCIAL.

Como puede comprobarse, se trata, en realidad, de abordar en el Plan dos líneas de actuación interdependientes, en consonancia con las que marcan la finalidad del Plan:

- Fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la estructura del Gobierno Municipal.
- Planificar actuaciones dirigidas específicamente a las mujeres y a la población en general para corregir las desigualdades existentes en nuestra sociedad.

En consecuencia, este plan se dirige a:

- Las mujeres...
Desarrollando actuaciones que permitan superar las desigualdades que aún persisten entre mujeres y hombres como consecuencia del modelo patriarcal.
- La sociedad en general...
Fomentando una nueva cultura organizativa y un nuevo modelo de ciudadanía que permita desarrollar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Los hombres para que...
Revisen el modelo de masculinidad vigente y cambien actitudes y comportamientos sexistas y discriminatorios.
- A la corporación local en general, y a las personas responsables de gestionar las políticas, servicios y recursos, en particular, para que:
 - Incorporen el enfoque de género en su quehacer cotidiano.
 - Presten atención a las diferencias por razón de género y ofrezcan una respuesta adecuada a las necesidades e intereses específicos de las mujeres.

5.3 ORGANIGRAMA DE EJECUCIÓN Y FUNCIONAMIENTO

ÓRGANO EJECUTOR DEL PLAN: CENTRO MUNICIPAL DE LA MUJER. CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD.

FUNCIONES DEL ÓRGANO EJECUTOR

1. Tendrá, fundamentalmente, que marcar las líneas de prioridad para la ejecución del plan.
2. Comprometerse a que todas las medidas y actuaciones propuestas en el Plan de Igualdad se hagan efectivas
3. Coordinar y ejecutar las acciones.
4. Deberá también coordinar la comisión transversal y proponer conjuntamente con ésta, las subcomisiones y sus tareas y establecer y solicitar las colaboraciones con las distintas consejerías y otros agentes sociales y trabajar conjuntamente con la mesa sectorial recogiendo sus propuestas.
5. Realizar el balance del nivel de cumplimiento del plan, decidiendo las técnicas e indicadores de evaluación conjuntamente con la comisión transversal.
6. Evaluar y hacer un informe final de ejecución del plan.
7. Fijar el organigrama de ejecución del plan conjuntamente con la comisión transversal.

CONSTITUCIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN TRANSVERSAL DE GÉNERO

¿Qué es?: Es el órgano de coordinación de las políticas transversales de género en el Ayuntamiento.

Papel a desempeñar:

- ESPACIO COORDINADOR de la IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO y EVALUACIÓN DEL PLAN.
- PROMOTORA Y DIFUSORA de las iniciativas contempladas en el Plan.
- NEXO entre las diferentes áreas y departamentos municipales a efectos de seguimiento y evaluación del Plan.

Composición de la Comisión:

Representación **Político Institucional**:

- **Presidencia:**
Concejala de Igualdad y Diversidad
- **Suplencia, cuando proceda:**
Responsable del Centro de la Mujer

Representación **Técnica** – Institucional: Miembros de la Comisión.

- Representantes políticos y técnicos de cada área municipal:
La representación política será llevada a cabo por la concejala de Igualdad o un cargo de confianza designado, además de uno varios técnicos/as responsables de área y un o una representante político por cada partido de la oposición.

Representación de los colectivos y asociaciones de mujeres:

→ Comisión Permanente de la representación de los colectivos de mujeres:

REPRESENTACIÓN POLÍTICA



- Convoca la Comisión.
- Nombra a las personas que componen la misma.
- Marca las directrices políticas que garanticen la implementación del Plan.
- Es el nexo con el resto del equipo de gobierno municipal.

REPRESENTACIÓN TÉCNICA MUNICIPAL



- Conformada por personal técnico municipal del más alto nivel.
- Con responsabilidades de dirección y gestión de las diferentes áreas implicadas.
- Capacidad ejecutiva sobre las medidas planteadas.

COMISIÓN PERMANENTE DE REPRESENTANTES DE LOS COLECTIVOS DE MUJERES



- Órgano municipal de representación de las asociaciones de mujeres.
- Nivel de representatividad formal para representar a los diferentes colectivos.
- Velar por el cumplimiento de las medidas.
- Participar y trabajar conjuntamente.
- Nexo de comunicación con el resto de los colectivos de mujeres.

REPRESENTACIÓN DE OTROS AGENTES SOCIALES



- Conformada por personal representante de colectivos sociales y otros organismos invitados o que soliciten su participación.
- Podrán hacer propuestas al Plan.
- Colaboraran en aquellas acciones que ellos mismos propongan o en otras propuestas en las que se les pida o deseen colaborar.

FUNCIONES DE LA COMISIÓN TRANVERSAL

Esta Comisión TRANVERSAL tendrá como funciones:

1. Proponer grupos de trabajo (subcomisiones) y sus tareas, conjuntamente con el centro de la mujer.
2. Fijar el organigrama de ejecución del plan, conjuntamente con el centro de la mujer.
3. Estudiar informes de implementación y balance de cumplimiento del plan.
4. Definir los canales de comunicación con las áreas municipales y con la ciudadanía.
5. Invitar a los agentes sociales a formar parte de la comisión, solicitar sus colaboraciones y atender sus propuestas.

LAS SUBCOMISIONES:



- Se conforman atendiendo los **ÁMBITOS PRIORITARIOS DE INTERVENCIÓN** establecidos por:
 - EL CENTRO DE LA MUJER
- Desarrollan las **PROPUESTAS OPERATIVAS** de intervención **DESDE LAS DISTINTAS CONCEJALÍAS**:
 - Diseño de Programas y proyectos relacionados con las medidas del plan. Revisión, si procede, de los que ya se estén realizando.
 - **EVALUACIÓN** de dichos programas.
- Elaboración de **INFORMES**, con balance y propuestas a la Comisión.

COMPOSICIÓN DE LAS SUBCOMISIONES

Las Subcomisiones se crearán en función de los ámbitos de intervención que se han considerado prioritarios para la ejecución del Plan, y estarán compuestas por:

- Personal técnico de las diferentes delegaciones municipales.
- Representantes políticos de la oposición
- Podrán participar Miembros de los Colectivos y Asociaciones de mujeres.
- Definir los canales de comunicación con las áreas municipales y con la ciudadanía.
- Invitar a los agentes sociales a formar parte de la comisión, solicitar sus colaboraciones y atender sus propuestas.

PERSONAL TÉCNICO:

- Desempeñan funciones técnicas de gestión. Deberán estar implicados en tareas de gestión y ejecución de proyectos relacionados con los ámbitos de intervención previstos en el Plan.
- En cada una de las **SUBCOMISIONES**, deberá estar presente personal técnico del **CENTRO DE LA MUJER**.



MIEMBROS COLECTIVOS Y ASOCIACIONES DE MUJERES:

- Perteneecerán a asociaciones de mujeres de la localidad.
- Serán las interlocutoras de su grupo de trabajo con el resto de los colectivos.

LA COMISIÓN TRANSVERSAL

Las Subcomisiones se crearán en función de los ámbitos de intervención que se han considerado prioritarios para la ejecución del Plan, y estarán compuestas por:

- Propone la creación de las subcomisiones, en línea con los ámbitos de intervención prioritarios del Plan, según lo indicado por el órgano ejecutor y en colaboración con este (Violencia de Género, Educación para la Igualdad, ETC).
- Traslada las líneas de trabajo a desarrollar a los distintos departamentos técnicos de las concejalías, y da directrices de funcionamiento a las subcomisiones.
- Estudia y valora los informes que emiten las subcomisiones. Da directrices, si es preciso, al personal técnico municipal.
- Promueve la difusión de las medidas del Plan, realizadas y en fase de realización.
- Realiza el balance del nivel de cumplimiento del Plan.

LAS SUBCOMISIONES

- Desarrollan las líneas de trabajo trasladadas por la Comisión.
- Proponen proyectos y programas concretos de intervención.
- Determinan los sistemas de indicadores y registro que evalúen dichos programas, y visibilicen la puesta en práctica por el Ayuntamiento de las medidas incorporadas en el Plan
- Evalúan y elevan INFORMES, que reflejen el grado de ejecución de lo realizado, así como propuestas de intervención y trámites necesarios para su efectiva ejecución.

PROPUESTA SUBCOMISIONES

En relación a los ejes estratégicos del plan, se propone la creación de 6 subcomisiones una por cada eje:

- 1.** TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO Y ÁMBITO INSTITUCIONAL.
- 2.** EDUCACIÓN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y PROMOCIÓN DE VALORES IGUALITARIOS.
- 3.** EMPODERAMIENTO, EMPLEO Y PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA.
- 4.** CORRESPONSABILIDAD Y ÉTICA DEL CUIDADO.
- 5.** ATENCIÓN INTEGRAL Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.
- 6.** SALUD, CALIDAD DE VIDA, ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD Y A LA EXCLUSIÓN SOCIAL.

5.4. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y EJES ESTRATÉGICOS

En este apartado se describe la forma en la que se va a organizar el conjunto de medidas que integran el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Mijas (2020-2024). En él, se explica en primer lugar la estructura general, para pasar después a desarrollar más detalladamente los objetivos que orientan las actuaciones y las medidas que desarrollan cada uno de ellos.

Se trata de una estructura en la que la información se presenta desde el nivel más general al más concreto, esto es, desde los **EJES ESTRATÉGICOS** pasando por los objetivos **generales y operativos** de cada eje, hasta indicar para cada uno de ellos las **actuaciones** concretas que los desarrollan, así como las instituciones **responsables e implicadas** en su implementación.



5.5. OBJETIVOS GENERALES ESTRATÉGICOS

EJE ESTRATÉGICO	OBJETIVO GENERAL ESTRATÉGICO
TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO Y ÁMBITO INSTITUCIONAL	OBJETIVO ESTRATÉGICO: Promover el principio de igualdad y las transversalidades de género en la política de la ciudad y en la organización laboral de la Administración pública.
EDUCACIÓN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y PROMOCIÓN DE VALORES IGUALITARIOS	OBJETIVO ESTRATÉGICO: Educar para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y favorecer cambios culturales y de valores que incentiven un cambio social alejado de los estereotipos de género.
EMPODERAMIENTO, EMPLEO Y PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA	OBJETIVO ESTRATÉGICO: Fomentar el empoderamiento de las mujeres para una participación equilibrada de las mismas, promoviendo su empleabilidad y mejorando sus condiciones laborales, actuando contra las desigualdades de género desde un enfoque integral
CORRESPONSABILIDAD Y ÉTICA DEL CUIDADO	OBJETIVO ESTRATÉGICO: Establecer estrategias encaminadas a una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres con el propósito de que ambos puedan participar en condiciones de igualdad desde la ética del cuidado en el trabajo productivo y reproductivo, en el cuidado de personas mayores y/o dependientes, así como en la sociedad en general.
ATENCIÓN INTEGRAL Y PREVENCIÓN VIOLENCIA DE GÉNERO	OBJETIVO ESTRATÉGICO: Planificar actuaciones integrales contra la Violencia de Género y fomentar acciones para su prevención.
SALUD, CALIDAD DE VIDA Y ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD Y A LA EXCLUSIÓN SOCIAL	OBJETIVO ESTRATÉGICO: Mejorar la salud de las mujeres y diseñar acciones encaminadas a proporcionar iguales condiciones y oportunidades a las mujeres más desfavorecidas en particular y a las mujeres en general de manera que potenciemos su calidad de vida, atendiendo a la diversidad.

6. DESARROLLO DE LOS EJES:

FUNDAMENTACIÓN, ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS OPERATIVOS Y ACCIONES PARA SU CUMPLIMIENTO

EJE 1. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO Y ÁMBITO INSTITUCIONAL

El análisis del nuevo marco normativo, con respecto a la transversalidad de género, pone de manifiesto un punto de partida común a la hora de abordar las desigualdades entre mujeres y hombres en las políticas públicas. Dado que el fenómeno de la desigualdad se muestra de forma recurrente, está presente en todos los ámbitos de la vida y se encuentra profundamente arraigado en las estructura y dinámicas sociales. Cualquier estrategia para erradicarla sólo puede ser efectiva si se adopta un enfoque integral, que incida sobre lo estructural de las desigualdades, y que lo haga desde todos los ámbitos de intervención.

Las Instituciones públicas tienen en este sentido un papel fundamental y ejemplarizante más allá de la legislación vigente. Es importante un cambio de procedimientos, analizando con la estrategia de la transversalidad toda la actividad y funciones implicadas en la actividad administrativa, así como sus formas de hacer.

Son también importantes los cambios a nivel organizativo considerando siempre el verdadero alcance de las leyes de igualdad más allá de sus formulaciones genéricas, es imprescindible identificar sus implicaciones.

En una Administración pública debería haber una ausencia total de todo tipo de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y en todos los ámbitos, sin excepción. Desde la gestión presupuestaria hasta los diferentes ámbitos en los que tienen competencias, pasando por la contratación pública y la utilización de un lenguaje no sexista, entre otras cuestiones imprescindibles.

No se debe olvidar en este sentido una estricta evaluación del impacto de género ya que ésta resulta ser una poderosa herramienta de transformación de la actividad normativa, integrando en ella un paso previo en el que valorar, en función de los datos disponibles sobre la situación de mujeres y hombres en el ámbito afectado por la norma, la necesidad de modificarlas para integrar en ellas el objetivo de la igualdad de género y las acciones correctoras necesarias que aseguren que el impacto de la norma va a ser positivo, contribuyendo de manera efectiva a la erradicación de las desigualdades.

En definitiva, la Administración debe ser absolutamente consciente de su responsabilidad con respecto a la erradicación de las desigualdades. La transversalidad es una herramienta indispensable para el desarrollo y buen hacer de este legítimo objetivo.

Podemos basarnos en el DECRETO 20/2010, de 2 de febrero, por el que se regula la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía, ya que en él se desarrollan las cuestiones que han de ser evaluadas y tenidas en cuenta por la Administración, a continuación, exponemos un resumen de dicho decreto:

1. Los poderes públicos deberán:

- a) Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que realicen.
- b) Incorporar indicadores de género en las operaciones estadísticas que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- c) Analizar los resultados desde la dimensión de género.

2. Asimismo, realizarán análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexo y difundirán sus resultados y se utilizará dicha información para planificar las políticas públicas (que, recordemos, han de responder y adecuarse a las necesidades y prioridades de unos y otras), y analizar además el efecto que dichas políticas tienen sobre el avance en materia de igualdad/reproducción de las desigualdades de género.

3. En lo que a la Gestión de ayudas y subvenciones se refiere se abre la posibilidad de incluir como criterio de valoración la medida en que las entidades solicitantes contribuyen a la promoción de la igualdad de género con actuaciones concretas, siempre en base a lo establecido en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público. Así mismo, no se formalizarán contratos, ni se subvencionará, bonificará o prestará ayudas públicas a aquellas empresas sancionadas, o condenadas por resolución administrativa firme, o sentencia judicial firme por alentar, o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente.

4. Contratación pública. Al igual que en el caso anterior, la contratación pública se convierte también en un instrumento para la transversalidad, por cuanto este mecanismo puede servir para extender -en la lógica de la transversalidad- los fines de la Administración Pública a las empresas y entidades con las que se relaciona. Se podrán establecer condiciones especiales en relación con la ejecución de los contratos que celebren, con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, siempre dentro del marco proporcionado por la normativa vigente en base a lo establecido en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público. Se prevé también que los órganos de contratación de la administración señalen, en los pliegos de cláusulas administrativas particulares, la preferencia de la adjudicación de los contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica, tengan la marca de excelencia, o desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, y las medidas de igualdad aplicadas permanezcan en el tiempo y mantengan la efectividad, de acuerdo con las condiciones que reglamentariamente se establezcan.

El punto de partida para el desarrollo del proceso de implantación de la estrategia de la transversalidad es el reconocimiento de la necesidad de crear una "infraestructura básica" que garantice y dote de viabilidad a dicha implantación,

entre los mecanismos está la creación de una Comisión de Igualdad que vele por el cumplimiento del objetivo de igualdad real.

Para concluir este punto que habla de lo imprescindible de la aplicación de la transversalidad a las Instituciones, hemos de decir que, aunque exista un marco normativo claro a este respecto que legitima los cambios y ayuda al establecimiento de la estrategia, no es condición suficiente para garantizar su aplicación, son necesarias otras en la dimensión técnica y política, así como una perspectiva de género integrada e integral en todas las acciones y decisiones.

EJE 1. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO Y ÁMBITO INSTITUCIONAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO: Promover el principio de igualdad y la transversalidad de género en la política del municipio y en la organización laboral de la Administración pública.

OBJETIVO OPERATIVO 1.1: CONSOLIDAR LA COMISIÓN TRANSVERSAL DE GÉNERO COMO ESTRUCTURA ORGANIZATIVA PARA GARANTIZAR LA IMPLEMENTACIÓN DE LA TRANSVERSALIDAD EN EL GOBIERNO LOCAL.

ACTUACIONES	CONCEJALÍA RESPONSABLE	CONCEJALÍA, ORGANIZACIONES Y ENTIDADES IMPLICADAS
Capacitación continua del personal designado para la Comisión transversal de género.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	TODAS
Formación en materia de enfoque integrado de género dirigida al personal político y técnico.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	TODAS

OBJETIVO OPERATIVO 1.2: INCENTIVAR LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN EL CONJUNTO DE LAS POLÍTICAS Y ÁREAS MUNICIPALES, PARA GARANTIZAR LA APLICACIÓN DEL ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO.

ACTUACIONES	CONCEJALÍA RESPONSABLE	CONCEJALÍA, ORGANIZACIONES Y ENTIDADES IMPLICADAS
Inclusión de la variable "sexo" en los estudios y estadísticas locales.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	TODAS
Incorporación del enfoque de género al proceso de elaboración de los presupuestos.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), HACIENDA Y ECONOMÍA	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID) HACIENDA Y ECONOMÍA
Promoción de la composición paritaria de los tribunales de oposiciones a la Administración local.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), HACIENDA, ECONOMÍA Y CONTRATACIÓN	TODAS
Introducción de temario de género en las oposiciones a la Administración local.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), EMPLEO Y RECURSOS HUMANOS	TODAS
Publicación de una guía de buenas prácticas de Mainstreaming y difusión entre los/as técnicos/as municipales.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	TODAS
Requerimiento como técnicos/as en las distintas áreas municipales de Agentes de Igualdad, Promotores/as de Igualdad.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	TODAS
Desarrollar acuerdos de colaboración municipal entre las distintas áreas, y con diferentes organismos e instituciones, para la ejecución de programas conjuntos que persigan la igualdad de oportunidades.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	TODAS

OBJETIVO OPERATIVO 1.3: TRANSMITIR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES EN EL ÁREA DE COMUNICACIÓN EXTERNA E INTERNA DEL AYUNTAMIENTO.

ACTUACIONES	CONCEJALÍA RESPONSABLE	CONCEJALÍA, ORGANIZACIONES Y ENTIDADES IMPLICADAS
Elaboración y publicación de una guía de lenguaje no sexista y uso de la imagen en el ámbito administrativo.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	TODAS
Formación al personal del Ayuntamiento en el lenguaje inclusivo.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), RECURSOS HUMANOS

EJE 2. EDUCACIÓN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y PROMOCIÓN DE VALORES IGUALITARIOS

La educación es el instrumento básico de valores, pautas, actitudes y comportamientos que afectan a toda la organización y la vida de los colectivos humanos, así como al crecimiento personal de los individuos.

Es pues, de vital importancia, que se contemple en este eje la necesidad de reparar la invisibilidad cultural a la que históricamente se han sometido las cuestiones que tienen que ver con la desigualdad, sus orígenes, vigencia y consecuencias. Es, también fundamental, potenciar la formación y desarrollo personal que les permita disfrutar de la libertad y autonomía que les corresponde por derecho propio a las mujeres en particular y a la ciudadanía en general. Ya que la justicia social no es posible sino va una de la mano de la otra.

Desde este eje se pretende prestar especial atención a los procesos educativos de ambos sexos, en los que hoy por hoy siguen arraigados la desigualdad y la transmisión de estereotipos discriminatorios. Razón por la cual, uno de los objetivos claves en este punto se centra en impulsar y potenciar proyectos de sensibilización y de educación en valores dirigidos a toda la población y, en especial, a todos aquellos colectivos relacionados con la educación, con la intención de ofrecerles instrumentos que les permitan identificar y modificar todo tipo de actitudes y conductas sexistas.

La educación en valores de igualdad es una de las grandes demandas en una sociedad donde los valores individuales se han ido imponiendo a los de cooperación y de apoyo mutuo. La profusión del individualismo provoca actitudes insolidarias, contrarias al principio de igualdad. Mediante la coeducación en las escuelas, se pretende incorporar valores que influyan en la mejora de la convivencia, la no discriminación y la ausencia de sexismo.

La educación es un elemento clave para la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, ya

que nos permite alcanzar mayor grado de autonomía personal. Esa educación la recibimos desde muchos ámbitos, ya que nuestro proceso de socialización es muy amplio y pasa desde la escuela, la familia, los medios de comunicación, las relaciones interpersonales, las nuevas tecnologías etc. Es también esencial desarticular los mensajes insanos y sexistas que perpetúan los modelos de desigualdad e impregnan muchas facetas de la cultura sexista, que, a día de hoy, sigue siendo una lacra democrática, ya que tiene consecuencias directas en la vida y en las decisiones que se toman (a lo largo de la vida), restringiendo las libertades individuales.

Es importante que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea la premisa clave a adoptar por las familias, los agentes educadores y la sociedad en general para aplicarla en la práctica cotidiana más allá de lo dispuesto en la legislación educativa. Por eso es básico formar a los diferentes colectivos para que puedan llevar a su práctica personal y profesional una coherencia con los temas relacionados con el género. Una formación que les capacite para la práctica coeducativa y contribuya a difundir el estado real de la cuestión y educar en igualdad con la intención de resolver los conflictos e innovar pedagógica y socialmente.

Por otra parte, son de destacable importancia los referentes femeninos en la cultura, ya que una perspectiva de género en este sector permitirá dar un valor más real y justo a las producciones culturales de las mujeres, rompiendo moldes tradicionales y desiguales. Visualizar a las mujeres nos permite conocer nuestras propias capacidades y recuperar la autoestima de las mujeres, además de ofrecer un panorama más justo y real de la historia de la cultura.

El impulso de actividades socioculturales, artísticas, deportivas, asociativas y lúdicas, que mujeres y colectivos de mujeres vienen desarrollando, pondrán de manifiesto la importancia de éstas en el conjunto de la historia y la vida del municipio. Se hace indispensable borrar formas de sexismo que garanticen el acceso igualitario a las artes, el deporte, la educación y todas aquellas actividades que desarrollen la promoción cultural de la Mujer.

Con un trabajo constante iremos superando esos estereotipos sexistas que marcan a las personas y potenciaremos un desarrollo integral, basado en su singularidad o identidad personal. Se trata de recuperar todos los aspectos positivos de la cultura masculina y de la cultura femenina y convertirlos en referentes de conducta potenciadores del desarrollo humano basándonos en su individualidad y al margen de estereotipos sexistas.

Trabajar por la educación de las personas y el fomento de una cultura no sexista, supone romper el sistema de dominación-sumisión, que genera relaciones desiguales, relaciones de poder, donde no es posible la justicia y la equidad. La consecución de estos derechos sólo será posible a través de una modificación de las conductas, valores, actitudes y creencias tanto en la esfera pública como en la privada y tanto a nivel individual como colectivo.

Para todo ello, es necesario trabajar en la información, sensibilización y formación de la población sobre las distintas problemáticas y medidas necesarias para la consecución de una igualdad real y efectiva en todas las esferas. Se puede trabajar con todas las edades y colectivos, siempre que haya una adecuación pedagógica profesional, este trabajo incrementaría el número de personas conscientes de la situación que se comprometen a la consecución del objetivo principal: la igualdad.

EJE 2. EDUCACIÓN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y PROMOCIÓN DE VALORES IGUALITARIOS

OBJETIVO ESTRATÉGICO: Educar para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y favorecer cambios culturales y de valores que incentiven un cambio social alejado de los estereotipos de género.

OBJETIVO OPERATIVO 2.1: CONTINUAR Y AMPLIAR LA LÍNEA DE ACCIÓN DE COEDUCACIÓN Y TRANSMISIÓN DE VALORES DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

ACTUACIONES	CONCEJALÍA RESPONSABLE	CONCEJALÍA, ORGANIZACIONES Y ENTIDADES IMPLICADAS
Campañas para una orientación laboral y personal no sexista.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), EDUCACIÓN
Elaboración de una guía para la diversificación de las opciones profesionales para el departamento de orientación de los centros.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), EDUCACIÓN
Creación de acciones formativas e informativas relativas a los nuevos modelos de masculinidad.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), EDUCACIÓN
Continuación con campañas coeducativas en los centros de enseñanza infantil, primaria y secundaria	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), EDUCACIÓN , JUVENTUD

Puesta en marcha de campañas puntuales aprovechando fechas concretas como la potenciación de un uso no sexista del juego y el juguete durante la temporada navideña.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), EDUCACIÓN
Impulso de jornadas y campañas formativas con las AMPAS.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), EDUCACIÓN
Introducción de la perspectiva de género en toda la formación llevada a cabo a través del Centro de la Mujer.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)
Formación en género a los/las monitores/as de tiempo libre, animadores/as socioculturales y otros profesionales de la educación no formal.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), JUVENTUD Y DEPORTE, SERVICIOS SOCIALES, MEDIO AMBIENTE, EDUCACIÓN
Formación de especialistas en género, igualdad de oportunidades, prevención y atención de la violencia de género, educación no sexista, etc.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), EMPLEO, JUVENTUD, EDUCACIÓN
Formación en igualdad a personal docente y a formadores/as.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), FORMACIÓN Y EMPLEO
Desarrollo de módulos de igualdad en cursos de formación ocupacional.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), EMPLEO, EDUCACIÓN
Promoción en la escuela del uso de un lenguaje inclusivo.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), EDUCACIÓN

OBJETIVO OPERATIVO 2.2: VALORAR Y VISUALIZAR LAS APORTACIONES DE LAS MUJERES AL MUNDO DE LA CULTURA, LA CIENCIA, LA TECNOLOGÍA, EL DEPORTE, ETC. Y POTENCIAR UNA PARTICIPACIÓN IGUALITARIA EN ESTOS CAMPOS.

ACTUACIONES	CONCEJALÍA RESPONSABLE	CONCEJALÍA, ORGANIZACIONES Y ENTIDADES IMPLICADAS
Inclusión de nombres de mujeres en el callejero municipal para la creación de referentes femeninos no estereotipados.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), URBANISMO, CULTURA
Valoración de las aportaciones de las mujeres al mundo de la cultura a través de jornadas y talleres.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), CULTURA, EDUCACIÓN
Promoción de la acción cultural y artística de las mujeres.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), CULTURA
Reconocimiento a través de premios, menciones, etc. de actuaciones de mujeres.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)
Desarrollo de iniciativas que impulsen la participación igualitaria de las mujeres en eventos deportivos.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), JUVENTUD Y DEPORTE	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), JUVENTUD Y DEPORTE

OBJETIVO OPERATIVO 2.3: VELAR POR LA IMAGEN QUE OFRECEN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN SOBRE LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO.

ACTUACIONES	CONCEJALÍA RESPONSABLE	CONCEJALÍA, ORGANIZACIONES Y ENTIDADES IMPLICADAS
Organización de jornadas formativas dirigidas a profesionales de los medios de comunicación para analizar el modo en que se transmiten noticias, imágenes y representaciones de las mujeres.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), COMUNICACIÓN Y PRENSA
Promoción de imágenes de mujeres y hombres especialmente relacionadas con las actividades profesionales donde tradicionalmente no están representadas.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), EDUCACIÓN, EMPLEO, COMUNICACIÓN
Concienciación a los medios de comunicación para que promuevan una presencia equilibrada y una imagen plural sin estereotipos sexistas.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), MEDIOS DE COMUNICACIÓN

OBJETIVO OPERATIVO 2.4: CONTINUAR CON LA CONMEMORACIÓN DE FECHAS IMPORTANTES Y RELATIVAS A LA VISIBILIZACIÓN DE DISCRIMINACIONES Y POTENCIACIÓN DE LA IGUALDAD.

ACTUACIONES	CONCEJALÍA RESPONSABLE	CONCEJALÍA, ORGANIZACIONES Y ENTIDADES IMPLICADAS
Continuación y puesta en marcha de campañas de sensibilización en las fechas clave que conmemoran o reivindican temas relacionados con la igualdad de género.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	TODAS
Promoción de actos de conmemoración y/o celebración de fechas claves, como el 8 de marzo, 25 de noviembre, etc.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	TODAS

OBJETIVO OPERATIVO 2.5: ELABORAR MATERIALES DIDÁCTICOS QUE CONTRIBUYAN A PROFUNDIZAR, DIFUNDIR Y FAVORER LA RUPTURA DE ESTEREOTIPOS SEXISTAS Y LA CONSECUCCIÓN DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

ACTUACIONES	CONCEJALÍA RESPONSABLE	CONCEJALÍA, ORGANIZACIONES Y ENTIDADES IMPLICADAS
Elaboración de Guías didácticas para el profesorado de manera que puedan aplicar la coeducación en su práctica educativa.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), EDUCACIÓN
Producción de materiales no sexistas para el alumnado con la finalidad de que cuenten con materiales didácticos no sexistas que puedan trabajar en el ámbito educativo y familiar.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), EDUCACIÓN
Publicación de folletos y/o guías para concienciar sobre el uso no sexista del juego y el juguete.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), EDUCACIÓN
Inclusión en los temarios de oposiciones al Ayto. la Ley de Igualdad y temas sobre el lenguaje no discriminatorio por razón de género.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), RECURSOS HUMANOS

EJE 3. EMPODERAMIENTO, EMPLEO Y PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA

La participación de las mujeres en la vida económica durante los últimos años y su incorporación al mercado laboral se caracteriza por avances considerables, sin embargo, siguen persistiendo dificultades y limitaciones para acceder, mantenerse y permanecer en el mercado laboral. En el momento actual es imprescindible valorar de manera transversal y con un enfoque de género la situación comprendiendo que son especialmente vulnerables y que el desempleo incide especialmente sobre ellas y, además, se encuentran con mayores dificultades para participar de manera equilibrada ya que la conciliación de la vida laboral y familiar continúa siendo especialmente dificultosa.

En este punto es fundamental dejar constancia de la importancia del enfoque de género ya que este nos permite ver que las consecuencias de esta coyuntura económica no son las mismas para las mujeres que para los hombres, una de las razones, por ejemplo, es que la administración pública es la entidad que más empleo da a las mujeres ya que en este terreno las desigualdades son menores que en la empresa privada. El recorte en el gasto público ha afectado directamente el descenso en la tasa de actividad femenina.

Es evidente que la igualdad real no se producirá mientras no exista una independencia y equiparación económica, pues son los recursos económicos los que en buena medida garantizan el nivel de autonomía y de libertad necesarias para ello. Esto convierte a la integración laboral de las mujeres y las condiciones en las que ésta se realiza, en una pieza clave para la consecución de la igualdad de oportunidades.

Además de esto, es importante reseñar que una participación más equilibrada de mujeres y hombres en las responsabilidades públicas permite incidir en una nueva organización social más igualitaria, al tiempo que obliga avanzar en el terreno de la corresponsabilidad en el ámbito privado.

Es un hecho que la mujer se encuentra infrarrepresentada en los puestos decisorios y de poder y que su participación en la vida pública es inferior a la de los hombres. Dicha participación se ve facilitada cuando las mujeres se organizan en asociaciones ya que la pertenencia a un grupo ofrece respaldo y favorece la consecución de objetivos.

Por esta razón, una constante en el trabajo de las políticas de igualdad es la promoción del tejido asociativo de las mujeres y de hombres que trabajen por y para la igualdad, a través de la animación a la constitución de nuevas asociaciones y de la dinamización y apoyo de las actividades existentes, colaborando estrechamente con éstas.

El desarrollo social dependerá del nuevo protagonismo de las mujeres, de su lugar en la sociedad y de su capacidad de autonomía. Esto hace necesario el acercamiento de la información y los recursos sociales a las mujeres, no sólo como canalizadoras de demandas sociales genéricas, sino como colectivo específico, con la urgencia de la aplicación de una perspectiva diferente.

Por todo esto, es preciso impulsar y fortalecer todas las vías de participación, propiciando lugares de encuentro en los que llevar a cabo actividades culturales y de formación a la vez que se posibilita la comunicación y el intercambio de experiencias, contribuyendo así a que actúen como agentes dinamizadores de las políticas de igualdad en el municipio

de Mijas.

Además, todavía existe un desequilibrio entre la proporción de mujeres del conjunto de la ciudadanía y la proporción de mujeres que ocupan un cargo de responsabilidad política, social o económica. Si bien esto no quiere decir que las mujeres no estén desempeñando funciones que entrañan una gran responsabilidad personal, social y política, es evidente que responsabilidad y poder no son exactamente lo mismo.

Por ello, creemos que la participación activa y equilibrada de las mujeres en la toma de decisiones, puede ser uno de los medios más eficaces para conseguir la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres, y para provocar cambios de actitudes duraderos. El aporte de las cualificaciones y las actitudes de las mujeres será provechoso para el conjunto de la sociedad, los intereses y necesidades de las mujeres se tendrán más en cuenta, aspecto que consideramos tan importante como el primero. Para esto se hace necesario abordar estrategias de empoderamiento como vía de fomentar la participación de las mujeres en la vida pública y en los procesos de toma de decisiones

En este sentido el empoderamiento es una herramienta clave En los últimos años, la idea del empoderamiento ha sido definida por la segunda Conferencia Mundial de la mujer de Naciones Unidas, (1980) como “el proceso que las mujeres emprenden para conseguir la capacitación para controlar y decidir sobre las propias vidas dentro y fuera del hogar”, considerándose esencial para el desarrollo de los movimientos de las mujeres.

Por otra parte, el término EMPOWERMENT o EMPODERAMIENTO de las mujeres como estrategia para la igualdad y la equidad, concebido desde la perspectiva de género es un término acuñado en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (Pekín, 1995) para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Actualmente esta expresión conlleva también otra dimensión: la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación de la propia dignidad de estas como personas.

Es este enfoque, el que se adopta en el presente Plan, entendiendo el empoderamiento como un sentimiento de fortaleza interna y confianza para dirigir la propia vida, sin el cual no es posible asumir una capacidad de liderazgo efectiva, entendemos también el empoderamiento como la capacidad de influir en los procesos sociales que afectan a las mujeres, incluida la dirección del cambio social. Un concepto que ha sido de vital importancia para mejorar la posición de las mujeres en la sociedad, actuando como un factor crítico, que ha permitido al conjunto de las mujeres pasar de considerarse simples víctimas a considerarse protagonistas conscientes de un proceso capaz de transformar el mundo en el que viven.

En este sentido la mayor presencia y actuación de las mujeres en todos los ámbitos de representación social y política está suponiendo unos considerables beneficios para ellas mismas y para el conjunto de la sociedad, al transformar la perspectiva con la que se abordan sus reivindicaciones. Sin embargo, para conseguir el objetivo de una paridad política y social es necesario seguir impulsando cambios en esa dirección, así como consolidar los ya realizados, promoviendo una representación equilibrada en los espacios de toma de decisiones en la vida política y económica.

Los objetivos a marcar cuando hablamos de empoderamiento pasan, fundamentalmente, por la igualdad de participación de mujeres y hombres en la toma de decisiones, eso proporcionará un equilibrio que reflejará de manera más adecuada la composición de la sociedad, y además es necesario para promover el buen funcionamiento de la democracia. Es necesaria la participación activa de las mujeres en asociaciones, movimientos sociales y políticos. Para ello es importante trabajar la autoestima individual y colectiva que facilite la inclusión en foros de debate, donde su voz sea tomada en cuenta en igualdad de condiciones.

Por todo lo cual, desde este eje se nos proponemos abrir procesos permanentes de diálogo entre mujeres y hombres para la creación de estructuras formales y de leyes que posibiliten un nuevo modelo de participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones y en los espacios públicos, así como seguir impulsando la capacitación, el asociacionismo y el protagonismo de las mujeres en lo social y lo personal, lo que sin duda redundará en mayores cotas de democracia y libertad para toda la sociedad.

EJE 3. EMPODERAMIENTO, EMPLEO Y PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA

OBJETIVO ESTRATÉGICO: Fomentar el empoderamiento de las mujeres para una participación equilibrada de las mismas, promoviendo su empleabilidad y mejorando sus condiciones laborales, actuando contra las desigualdades de género desde un enfoque integral.

OBJETIVO OPERATIVO 3.1: FOMENTAR EL EMPODERAMIENTO Y LA AUTONOMÍA PERSONAL DE LAS MUJERES.

ACTUACIONES	CONCEJALÍA RESPONSABLE	CONCEJALÍA, ORGANIZACIONES Y ENTIDADES IMPLICADAS
Campañas de valoración del papel social que cumplen las mujeres.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), CULTURA
Creación de una escuela para "El empoderamiento de las mujeres".	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)

Creación de programas formativos dirigidos a mujeres para conocer y promover la accesibilidad a redes sociales como fuentes de información y promoción.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)
Programas encaminados a alfabetizar digitalmente a las mujeres para promover su autonomía.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)
Financiación para la obtención del carnet de conducir para promover la autonomía de la mujer.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)

OBJETIVO OPERATIVO 3.2: MEJORAR LA EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES Y PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO.

ACTUACIONES	CONCEJALÍA RESPONSABLE	CONCEJALÍA, ORGANIZACIONES Y ENTIDADES IMPLICADAS
Realización de programas de fomento del empleo dirigidos a mujeres especialmente las que se encuentran en situación social desfavorecida.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), EMPLEO Y FOMENTO, SERVICIOS SOCIALES
Promoción de convenios para la contratación de mujeres haciendo hincapié en los sectores más masculinizados.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), GOBERNACIÓN	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), EMPLEO, CONTRATACIÓN Y FOMENTO, CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS/AS, ASOCIACIÓN DE MUJERES EMPRESARIAS, CÁMARA DE COMERCIO

Asesoramiento e incentivación del autoempleo.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), EMPLEO, CONTRATACIÓN Y FOMENTO, CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS/AS, ASOCIACIÓN DE MUJERES EMPRESARIAS, CÁMARA DE COMERCIO
Fomento de los planes de igualdad en las empresas para impulsar la igualdad de oportunidades en el empleo	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), SINDICATOS, CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS/AS, CÁMARA DE COMERCIO, EMPLEO
Formación en el empleo de las mujeres para la recualificación profesional a mujeres desempleadas.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), PRESIDENCIA, GOBERNACIÓN Y EMPLEO	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), EMPLEO
Capacitación para las mujeres que no tienen formación fomentando condiciones de igualdad en el acceso al empleo	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), EMPLEO, SERVICIOS SOCIALES
Incentivación para el empleo de mujeres especialmente vulnerables, dependientes de ayudas sociales y/o familiares	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)
Fomento de una contratación equilibrada de mujeres y hombres en las empresas con las que el Ayuntamiento colabora.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), RECURSOS HUMANOS
Reconocimiento de buenas prácticas empresariales relacionadas con la elaboración y desarrollo de planes de igualdad efectivo.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS/AS, CÁMARA DE COMERCIO

OBJETIVO OPERATIVO 3.3: APOYAR Y FORMENTAR EL ASOCIACIONISMO DE LAS MUJERES.

ACTUACIONES	CONCEJALÍA RESPONSABLE	CONCEJALÍA, ORGANIZACIONES Y ENTIDADES IMPLICADAS
Apoyo a asociaciones de mujeres que intervienen con mujeres y contribuyen a su empoderamiento.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)
Proyectos de dinamización y formación para mejorar la capacitación de las mujeres que integran las organizaciones y redes sociales.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)

OBJETIVO OPERATIVO 3.4: IMPULSAR EL LIDERAZGO DE LAS MUJERES.

ACTUACIONES	CONCEJALÍA RESPONSABLE	CONCEJALÍA, ORGANIZACIONES Y ENTIDADES IMPLICADAS
Formación para el liderazgo a responsables políticas.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), PRESIDENCIA, GOBERNACIÓN, PARTIDOS POLÍTICOS, SINDICATOS
Formación y capacitación para el empoderamiento a mujeres de los movimientos sociales, sindicales y políticos.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), PRESIDENCIA, GOBERNACIÓN, PARTIDOS POLÍTICOS, SINDICATOS
Sensibilización de las organizaciones políticas, sindicales y sociales existentes para facilitar la incorporación de mujeres en los puestos de decisión.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), PRESIDENCIA, GOBERNACIÓN, PARTIDOS POLÍTICOS, SINDICATOS

OBJETIVO OPERATIVO 3.5: FOMENTAR EL ASOCIACIONISMO Y LA PARTICIPACIÓN SOCIAL DE LAS MUJERES Y PROPORCIONAR INFORMACIÓN, ASESORAMIENTO Y APOYO A LAS ASOCIACIONES QUE TRABAJAN EN FAVOR DE LA IGUALDAD.

ACTUACIONES	CONCEJALÍA RESPONSABLE	CONCEJALÍA, ORGANIZACIONES Y ENTIDADES IMPLICADAS
Apoyo financiero a asociaciones que desarrollen proyectos encaminados específicamente a favorecer y potenciar la igualdad entre mujeres y hombres.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)
Mantenimiento de ayudas y subvenciones a colectivos de mujeres.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)
Campaña de fomento del asociacionismo especialmente de mujeres jóvenes.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), JUVENTUD
Formación técnica para la gestión de asociaciones.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), PARTICIPACIÓN CIUDADANA
Encuentros entre asociaciones que permitan el intercambio de experiencias y motiven su impulso.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), ASOCIACIÓN DE MUJERES, PARTICIPACIÓN CIUDADANA
Apoyo a asociaciones de mujeres que intervienen con mujeres y contribuyen a su empoderamiento.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)
Proyectos de dinamización y formación para mejorar la capacitación de las mujeres que integran las organizaciones y redes sociales.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)

Asesoramiento en la creación de asociaciones y colectivos de mayor vulnerabilidad.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), PARTICIPACIÓN CIUDADANA, SERVICIOS SOCIALES
Formación en empoderamiento y participación a las asociaciones.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), PARTICIPACIÓN CIUDADANA

OBJETIVO OPERATIVO 3.6: FOMENTAR EL EMPODERAMIENTO Y EL LIDERAZGO A TRAVÉS DE LA PROMOCIÓN DEL EMPRENDIMIENTO FEMENINO

ACTUACIONES	CONCEJALÍA RESPONSABLE	CONCEJALÍA, ORGANIZACIONES Y ENTIDADES IMPLICADAS
Proporcionar información sobre ayudas, subvenciones, líneas de financiación, etc. a través de los servicios de orientación y apoyo al emprendimiento, así como mejorando su coordinación.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), EMPLEO
Colaboración con las iniciativas de las asociaciones empresariales de mujeres, como por ejemplo jornadas de mujeres directivas.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), ASOCIACIONES EMPRESARIAS
Realización de cursos de formación en liderazgos transformacionales y su difusión en el ámbito empresarial.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), CONFEDERACIÓN EMPRESARIOS/AS, CÁMARA DE COMERCIO

OBJETIVO OPERATIVO 3.7: PROMOVER ACTIVIDADES PARA EL DESARROLLO PERSONAL DE LAS MUJERES Y PARA POTENCIAR SU LIDERAZGO.

ACTUACIONES	CONCEJALÍA RESPONSABLE	CONCEJALÍA, ORGANIZACIONES Y ENTIDADES IMPLICADAS
Programación de actividades para aumentar la autoestima y desarrollo personal que potencien el empoderamiento psicológico y cognitivo.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), EMPLEO
Impulso y apoyo a mujeres líderes a través de su visibilización y de talleres de empoderamiento.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)

EJE 4. CORRESPONSABILIDAD Y ÉTICA DEL CUIDADO

La sensibilización social sobre el reparto equilibrado de los usos del tiempo para hacer realidad el derecho de mujeres y hombres a desarrollarse plenamente en todas las esferas de la vida, mediante una distribución igualitaria de responsabilidades y tareas familiares y domésticas, contribuirá también a generar un nuevo modelo de la organización social.

Este nuevo orden social cuenta ya con el compromiso de los hombres a tomar sus propias iniciativas, a implicarse en nuevas formas de relación con las mujeres (ya sean pareja o familia) en trabajar, junto a ellas para llevar a la práctica la corresponsabilidad en el ámbito familiar y doméstico y, en el plano laboral, a no aceptar que se den situaciones de discriminación hacia las compañeras de trabajo.

Las soluciones a las necesidades de conciliación requieren estrategias integrales que, además de incidir en la ciudadanía para construir un nuevo modelo de sociedad y en la provisión de una oferta suficiente de servicios de conciliación, promuevan el cambio de las estructuras y organizaciones, públicas y empresariales, a través de la información y difusión de las medidas de conciliación previstas en la legislación vigente y la sensibilización del empresariado sobre la importancia de dotar a sus organizaciones de una mayor flexibilidad en la organización de los tiempos del trabajo.

Además, en el mundo laboral, las mujeres se encuentran con un “techo de cristal”, que consiste en barreras invisibles que impiden a la mujer acceder a los puestos de responsabilidad a consecuencia de la división sexual del trabajo, la doble jornada y la no conciliación. Así como a prejuicios empresariales que dificultan la contratación de mujeres.

La consecución de la igualdad efectiva de la mujer, pasa indiscutiblemente por la independencia económica, puesto que la dependencia para su subsistencia de otras personas, genera condiciones poco propicias para la propia autonomía como sujetos libres y con capacidad de decisión y para todo ello se hace necesario liberar a las mujeres del peso de las cargas familiares, como responsabilidad exclusiva de su género, sensibilizando desde todos los ámbitos sociales de la necesidad de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en la ejecución de tareas domésticas y en el cuidado y atención de personas dependientes.

Es también importante señalar la invisibilización del trabajo doméstico y del cuidado de personas dependientes. Este rol de persona cuidadora es sostén del llamado estado de bienestar, pero no tiene el reconocimiento social y económico que este papel tan fundamental debiera tener. Poner en valor este trabajo es acercar a él a toda la ciudadanía. Mientras esta labor no tenga reconocimiento social y económico, seguirán siendo relegadas a él las mujeres basándose en diferencias sexuales inexistentes y que supuestamente las capacita, en exclusiva, para el desempeño del mismo.

No es casual que la conciliación se haya incorporado a la agenda pública a partir de la incorporación creciente de las mujeres al mercado laboral, elevando a problema social la imposibilidad, tanto para mujeres, como para hombres, de hacer frente a las responsabilidades de los diferentes ámbitos de la vida. La incorporación de las mujeres a la esfera pública no ha ido acompañada de la incorporación de los hombres a la esfera privada (al menos en la misma medida), y esta situación tiene consecuencias graves, tales como la reducción de la natalidad, el aumento de los conflictos tanto en el ámbito familiar como el laboral, el aumento de las cargas psicológicas, económicas y sociales.

En definitiva, hay que dar un paso más, la conciliación no es suficiente porque supone que el ámbito público y privado son compartimentos separados susceptibles de conciliarse. Por esta razón hemos definido este eje estratégico como corresponsabilidad, que significa que tanto mujeres como hombres se responsabilizan de los dos ámbitos y que hace hincapié en la participación de los hombres en el espacio doméstico y de cuidados. Es importante hablar en este punto de otra corresponsabilidad necesaria, la del estado y la sociedad en general, es decir, hablar de una modificación estructural de un sistema que ha quedado obsoleto con los cambios de los últimos tiempos, sobre todo, los concernientes y protagonizados por las mujeres.

Para hacer efectiva y eficaz esta corresponsabilidad hay que hacer un profundo cambio de base. Habrá que revisar cuáles son los valores transmitidos a niños y a niñas, si estos son iguales o diferentes, en cuáles se incide más en función del sexo y en cuáles menos. Tras este análisis de transmisión de los roles se detecta que a día de hoy los valores transmitidos son diferentes, aunque es de valorar que en los últimos tiempos estas diferencias comiencen a acotarse. Es en este punto dónde podríamos plantearnos la ética del cuidado y analizar si esta ética se transmite igual a los niños que a las niñas.

En este sentido se hace imprescindible el fomento de una ética del cuidado que ponga en valor la necesidad de este tipo de trabajo en un estado de bienestar y que se haga extensible no solo a las mujeres sino también y muy especialmente a los hombres.

Esta ética del cuidado no es más que una ética de responsabilidad ante el cuidado de uno/a mismo/a, cuidar de otras

personas y cuidar de la vida. La herramienta para llevar a cabo esta ética del cuidado es la pedagogía del cuidado, una correcta difusión de este concepto a través del cauce pedagógico adecuado daría como resultado, entre otros, un reparto más justo de los usos del tiempo.

El uso de los tiempos no es neutro en términos de género, las diferencias y asimetrías entre mujeres y hombres en el uso y percepción de los tiempos es determinante en la construcción y reproducción de las desigualdades de género. Para conseguir el objetivo es necesario compartir el trabajo, organizando y distribuyendo el mismo y flexibilizando el uso de los tiempos.

Para ello, es necesario desarrollar estrategias de cambio que venzan las resistencias culturales hacia el reparto equitativo del tiempo (entendido como recurso prioritario) y de las tareas que tienen que ver con el mantenimiento del hogar y los cuidados a las personas. Es imprescindible, asimismo, establecer, como principio de las políticas de igualdad, la corresponsabilidad, más allá de la conciliación.

Es necesario, por parte de la administración ofertar un abanico de posibilidades que permitan una mejor convivencia entre el compromiso laboral y las responsabilidades familiares o privadas, como, por ejemplo, establecer una hora límite para la finalización de la jornada laboral, flexibilización de los tiempos de trabajo, ampliación del permiso de paternidad y maternidad y nuevas figuras de excedencia.

Hay que mencionar, igualmente, la importancia que en este ámbito ha tenido la publicación de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, que supone, por una parte, el reconocimiento y apoyo económico a las personas cuidadoras (el 85% son mujeres) y la profesionalización del cuidado de dependientes, desvinculándolo de su asignación tradicional a las mujeres del entorno familiar. En este sentido tenemos que decir, que, aunque a nivel normativo los avances se producen y esto, indudablemente, es positivo, sino van acompañados del presupuesto necesario para su puesta en práctica este avance no es un avance es un espejismo que puede ser muy perjudicial.

EJE 4. CORRESPONSABILIDAD Y ÉTICA DEL CUIDADO

OBJETIVO ESTRATÉGICO: Establecer estrategias encaminadas a una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres con el propósito de que ambos puedan participar en condiciones de igualdad desde la ética del cuidado en el trabajo productivo y reproductivo, así como en la sociedad en general.

OBJETIVO OPERATIVO 4.1: FOMENTAR LA CORRESPONSABILIDADE EN EL CUIDADO A PERSONAS DEPENDIENTES Y EN LAS TAREAS DOMÉSTICAS.

ACTUACIONES	CONCEJALÍA RESPONSABLE	CONCEJALÍA, ORGANIZACIONES Y ENTIDADES IMPLICADAS
Realización de campañas para promover la conciliación de y corresponsabilidad.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)
Realización de actividades específicas de sensibilización entre la población masculina, especialmente entre la juventud, para intensificar la idea de compartir en igualdad el trabajo doméstico, los cuidados y las responsabilidades familiares.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), JUVENTUD Y EDUCACIÓN
Formalización de acciones con centros escolares y AMPAS sobre la organización del tiempo, con el objeto de promover una mayor cultura del uso equitativo del tiempo en los distintos escenarios de la vida (privado, doméstico y público).	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), EDUCACIÓN
Impulsar acciones formativas en la ética y pedagogía del cuidado y la educación para la corresponsabilidad.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), EDUCACIÓN, MEC
Promoción de talleres de estrategias de negociación para mujeres, de modo que se facilite la corresponsabilidad de tareas en el ámbito familiar.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), ASOCIACIÓN DE MUJERES

OBJETIVO OPERATIVO 4.2: POTENCIAR Y MEJORAR RECURSOS QUE FACILITEN LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

ACTUACIONES	CONCEJALÍA RESPONSABLE	CONCEJALÍA, ORGANIZACIONES Y ENTIDADES IMPLICADAS
Creación de guarderías, ludotecas y servicios públicos que faciliten la conciliación de la vida personal y laboral.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), EDUCACIÓN
Revisión y análisis de los recursos existentes en la localidad con el fin de mejorarlos y ampliarlos.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)
Elaboración de folletos informativos sobre las medidas existentes de conciliación de la vida laboral y familiar y darles la difusión adecuada.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)
Creación de un banco de tiempo con la finalidad de intercambiar servicios, fomentar las relaciones sociales y facilitar a la conciliación de la vida familiar y laboral.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), ASOCIACIÓN DE MUJERES, ASOCIACIÓN DE MUJERES EMPRESARIAS, CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIADO
Premios a aquellas empresas, medios de comunicación, agencias de publicidad e instituciones públicas p privadas que promuevan la conciliación de la vida familiar, profesional y personal.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)

OBJETIVO OPERATIVO 4.3: DIFUNDIR E INCENTIVAR EN LAS EMPRESAS PRIVADAS Y LA ADMINISTRACIÓN MEDIDAS FAVORABLES DE LA CONCILIACIÓN.

ACTUACIONES	CONCEJALÍA RESPONSABLE	CONCEJALÍA, ORGANIZACIONES Y ENTIDADES IMPLICADAS
Realización de campañas divulgativas para hacer planes de igualdad y/o medidas de conciliación.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS/AS, CÁMARA DE COMERCIO, ASOCIACIÓN DE MUJERES EMPRESARIAS
Difusión de las medidas de conciliación entre la plantilla municipal.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), RECURSOS HUMANOS
Premios/menciones/incentivos a empresarias con buenas prácticas en medidas de conciliación y fomento de la corresponsabilidad.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), EMPRESARIO/A, CÁMARA DE COMERCIO

OBJETIVO OPERATIVO 4.4: PROMOVER LA INCORPORACIÓN DE LOS HOMBRES A LAS TAREAS DE CUIDADO.

ACTUACIONES	CONCEJALÍA RESPONSABLE	CONCEJALÍA, ORGANIZACIONES Y ENTIDADES IMPLICADAS
Desarrollo de campaña de sensibilización para fomentar entre los hombres el ejercicio del derecho del permiso de paternidad igualitario.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)
Realización de cursos y talleres dirigidos a hombres para combatir creencias y estereotipos de género que incluya el autocuidado.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)

OBJETIVO OPERATIVO 4.5: VISIBILIZAR Y VALORAR LA CONSIDERACIÓN SOCIAL DE LOS CUIDADOS EN EL SOSTENIMIENTO DE LA VIDA Y EN LAS ESTRUCTURAS SOCIALES.

ACTUACIONES	CONCEJALÍA RESPONSABLE	CONCEJALÍA, ORGANIZACIONES Y ENTIDADES IMPLICADAS
Realización de sesiones de sensibilización en el ámbito educativo sobre la importancia de los cuidados.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), EDUCACIÓN
Desarrollo de una campaña de sensibilización a la ciudadanía sobre la importancia de los cuidados.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)
Promoción de mesas de trabajo, debates, etc. con los Agentes Sociales, ciudadanía e instituciones competentes, para dignificar las condiciones de las personas cuidadas y las laborales de las cuidadoras/es profesionales.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), SERVICIOS SOCIALES, EMPLEO

OBJETIVO OPERATIVO 4.6: FAVORECER EL CAMBIO DE ROLES Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO RESPECTO A LAS TAREAS DOMÉSTICAS Y DE CUIDADO.

ACTUACIONES	CONCEJALÍA RESPONSABLE	CONCEJALÍA, ORGANIZACIONES Y ENTIDADES IMPLICADAS
Realización de talleres en el ámbito educativo sobre el cambio de roles en las tareas domésticas y de cuidado.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), EDUCACIÓN
Oferta de cursos y talleres de gestión del tiempo.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), RECURSOS HUMANOS
Campaña sobre racionalización de los horarios.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), EMPLEO, SINDICATOS, RECURSOS HUMANOS
Campaña de sensibilización para que los trabajadores varones utilicen los permisos para atender responsabilidades familiares.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), EMPLEO, SINDICATOS, RECURSOS HUMANOS

EJE 5. ATENCIÓN INTEGRAL Y PREVENCIÓN VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia contra las mujeres no es un problema individual o privado, sino fundamentalmente social, y es preciso que la sociedad y las instituciones intervengan. Tampoco es un problema puntual y actual, sino una manifestación derivada de las relaciones de poder históricamente desiguales entre hombres y mujeres. La violencia contra las mujeres es un obstáculo para lograr los objetivos de igualdad, desarrollo y paz, que todos y todas perseguimos, así mismo, viola y menoscaba el disfrute de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales, es en definitiva un atentado contra la integridad física y psicológica de las mujeres, e incumbe a las instituciones tomar medidas al respecto.

Por estudios realizados recientemente sabemos que este grave problema, afecta en nuestro país a más de dos millones de mujeres, y también que la consideración de estas situaciones como problema privado ha favorecido el mantenimiento y extensión del problema y ha propiciado la indefensión y el aislamiento de las víctimas.

Ante la gravedad del problema, en su globalidad, se hace necesario mantener e intensificar las medidas llevadas a cabo por, al mismo tiempo que se han de crear recursos y medidas nuevas que permitan el tratamiento integral del problema y de todos los intervinientes en el mismo.

La violencia de género se construye sobre las relaciones desiguales características de un modelo de organización social propio del patriarcado, donde las relaciones de género están jerarquizadas y asignan valor y autoridad a los hombres. Por ello, el tratamiento del problema requiere un enfoque integral y la adopción de medidas capaces de modificar las relaciones entre mujeres y hombres. Así, se formulan distintas propuestas de acción, que puedan contribuir a la erradicación de la violencia. Por todo ello, en este eje se plantean una serie de medidas que responden a dos planteamientos: **prevención** (actuar antes de que la violencia se produzca) y **atención** (actuar cuando la violencia ya se ha producido).

En la línea preventiva se integran medidas dirigidas a sensibilizar a toda la sociedad, especialmente a los hombres; trabajar en la comunidad educativa, incorporando nuevos valores que permitan erradicar la violencia. En la línea de atención a las personas víctimas de violencia, se proponen medidas de potenciación de la atención psicosocial y de ampliación o mejora de la red asistencial. La violencia de género constituye, por sí sola, un serio obstáculo para el desarrollo social, y genera innumerables quebrantos a quienes la padecen, por lo que es preciso seguir trabajando para lograr su eliminación, implicando a un número cada vez mayor de agentes y colectivos sociales.

Para combatir la violencia es imprescindible transformar las normas e instituciones sociales y culturales en las cuales ésta se enraíza, tampoco puede excluirse a los varones como objetivo de dichas estrategias, ya que son parte del problema en lo público y en lo doméstico.

Para la prevención y erradicación de la violencia de género, necesitamos cuestionar la violencia como vía válida para la resolución de conflictos entre las personas, fomentar las habilidades sociales y ofrecer alternativas de pensamiento, redefiniendo los modelos de masculinidad y feminidad. Las acciones de sensibilización contra el maltrato deben dirigirse al conjunto de la sociedad mediante campañas que tengan como objetivo la instauración de nuevas y armónicas formas de relación entre las personas de distinto sexo. Es necesario, además, prestar atención a la sensibilización y formación específica de todos los profesionales que tratan con las víctimas de la violencia contra las mujeres, ya que de su especialización depende, en gran parte, la efectividad de las medidas asistenciales adoptadas.

Al ser un problema de primer orden, debemos condenar social y legalmente la violencia de género en todas sus formas, detectando las más sutiles como componentes perversos de perpetuación del patriarcado, y no siendo cómplices con un silencio que avala este tipo de comportamientos. Por lo tanto, se hacen necesarios mecanismos de asistencia y abordaje, así como desarrollar estrategias preventivas para la modificación de las estructuras y creencias que la sostienen y la legitiman.

Existe consenso en que la prioridad de las acciones preventivo-asistenciales contra dicha violencia debe estar dirigida hacia la protección, la dignificación, el empoderamiento y el logro de autonomía de las mujeres para que puedan vivir en paz, justicia e igualdad.

EJE 5. ATENCIÓN Y PREVENCIÓN VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESTRATÉGICO: Planificar actuaciones integrales contra la Violencia de Género y fomentar acciones para su prevención.

OBJETIVO OPERATIVO 5.1: FORTALECER Y AMPLIAR LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

ACTUACIONES	CONCEJALÍA RESPONSABLE	CONCEJALÍA, ORGANIZACIONES Y ENTIDADES IMPLICADAS
Revisión de las medidas de prevención existentes con la finalidad de mejorarlas y potenciarlas.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)
Campañas dirigidas específicamente a la población masculina, que fomenten conductas de rechazo total ante cualquier forma de violencia contra las mujeres.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)
Campaña y acciones formativas y de prevención dirigidas a las Instituciones educativas.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), EDUCACIÓN
Campañas en los medios de comunicación de rechazo a la violencia de género.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), MEDIOS DE COMUNICACIÓN, ASOCIACIÓN DE LA PRENSA
Campañas dirigidas a la prevención de los noviazgos violentos, destinadas a colectivos juveniles.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), JUVENTUD

Difusión de información sobre violencias machistas (concepto, tipos, causas, consecuencias, recursos y servicios de ayuda) a través de los medios de comunicación y el propio Ayuntamiento.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), MEDIOS DE COMUNICACIÓN
Producción y publicación de materiales: guías, folletos, etc. con información para la ciudadanía en diferentes idiomas y a diferentes colectivos.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)

OBJETIVO OPERATIVO 5.2: FORTALECER Y AMPLIAR LAS MEDIDAS DE ATENCIÓN A LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

ACTUACIONES	CONCEJALÍA RESPONSABLE	CONCEJALÍA, ORGANIZACIONES Y ENTIDADES IMPLICADAS
Revisión de las medidas de atención existentes con la finalidad de mejorarlas y potenciarlas.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), JUZGADO DE VIOLENCIA DE GÉNERO, INTÉRPRETES OFICIALES, SERVICIOS SOCIALES, CUERPOS Y FUERZAS DE SEGURIDAD DEL ESTADO
Capacitación y formación de manera continúa a los y las profesionales relacionados con la violencia de género.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), SERVICIOS SOCIALES, SANIDAD Y POLICIA
Realización de formación específica para la atención a los hijos e hijas de víctimas de violencia de género.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), ASUNTOS SOCIALES	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), SERVICIOS SOCIALES, MENORES

Atención y seguimiento psicológico, psicosocial y psicoeducativo para menores víctimas de violencias machistas.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), ASUNTOS SOCIALES	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), SERVICIOS SOCIALES, MENORES
Formación a los profesionales que trabajan con inmigrantes para detectar y atender la violencia de género en estos colectivos.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), CRUZ ROJA ESPAÑOLA, ONG'S, SERVICIOS SOCIALES, JUZGADO DE VIOLENCIA DE GÉNERO, INTÉRPRETES OFICIALES, CUERPOS Y FUERZAS DE SEGURIDAD DEL ESTADO
Información sobre derechos, servicios y recursos de atención y de prevención de la violencia de género.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), ASOCIACIÓN DE LA PRENSA, ASOCIACIONES DE MUJERES, PRENSA Y TV LOCALES
Conmemoración del 25 de noviembre, promoviendo y colaborando en diversos actos de concienciación y rechazo a la violencia en la ciudad.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), ASOCIACIONES, PARTICIPACIÓN CIUDADANA
Apoyo a iniciativas y acciones ciudadanas contra las violencias machistas.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), ASOCIACIONES, PARTICIPACIÓN CIUDADANA
Edición de materiales que ayuden a identificar las primeras señales de violencia.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), EDUCACIÓN
Campañas para visibilizar las distintas formas de violencias machistas en las redes.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), MEDIOS DE COMUNICACIÓN
Talleres y cursos para aprender a detectar las distintas violencias machistas en las redes.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), EDUCACIÓN

OBJETIVO OPERATIVO 5.3: SENSIBILIZAR E INFORMAR A LA POBLACIÓN SOBRE EL FENÓMENO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

ACTUACIONES	CONCEJALÍA RESPONSABLE	CONCEJALÍA, ORGANIZACIONES Y ENTIDADES IMPLICADAS
Realización de campañas de sensibilización ciudadanas sobre el fenómeno de la Violencia de Género	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), PRENSA Y TV LOCALES
Continuación con los actos del 25 de noviembre para rechazar la Violencia de Género	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), ASUNTOS SOCIALES	TODAS

OBJETIVO OPERATIVO 5.4: PROMOVER MEDIDAS Y/O ACCIONES PARA ABORDAR LA ELIMINACIÓN DE LA PROSTITUCIÓN, EL TRÁFICO DE MUJERES Y SU EXPLOTACIÓN SEXUAL.

ACTUACIONES	CONCEJALÍA RESPONSABLE	CONCEJALÍA, ORGANIZACIONES Y ENTIDADES IMPLICADAS
Sensibilización e información sobre la explotación sexual y el tráfico de mujeres.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), ASUNTOS SOCIALES	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), ASUNTOS SOCIALES, CRUZ ROJA ESPAÑOLA, POLICIA
Información, asesoramiento, tratamiento y tramitación de recursos con el objetivo de ayudarlas a salir a las mujeres de la situación de víctimas del tráfico y la trata.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), ASUNTOS SOCIALES	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), SERVICIOS SOCIALES, CRUZ ROJA, POLICIA
Colaboración con otros organismos, Instituciones y Asociaciones que trabajen en ese campo y compartan los mismos objetivos.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	TODOS LOS ORGANISMOS QUE TRABAJEN LA PROBLEMÁTICA

Programas de atención, asesoramiento, información e inserción socio-laboral a colectivos de mujeres en situación de exclusión social y en especial a las mujeres inmigrantes.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), SERVICIOS SOCIALES, CRUZ ROJA ESPAÑOLA, ONG'S, ASOCIACIONES QUE TRABAJAN CON LA INMIGRACIÓN
---	---	--

OBJETIVO OPERATIVO 5.5: PROMOVER MEDIDAS DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA SEXUAL.

ACTUACIONES	CONCEJALÍA RESPONSABLE	CONCEJALÍA, ORGANIZACIONES Y ENTIDADES IMPLICADAS
Continuar con los talleres y campañas en la escuela para la prevención de la violencia sexual. NO es NO.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), EDUCACIÓN
Difundir materiales de prevención e información de los recursos de atención a la violencia sexual.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	TODAS
Organizar puntos violetas para la prevención y atención de la violencia sexual en fiestas.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), FIESTAS
Incluir la atención en el centro de la mujer a las víctimas de violencia sexual.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), SERVICIOS SOCIALES
Formar e informar a padres y madres para detectar la violencia sexual y difundir los recursos de atención a la violencia sexual.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), AMPAS

<p>Editar y difundir folletos para indicar como detectar la violencia sexual y que recursos existen para atenderla.</p>	<p>CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)</p>	<p>CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)</p>
<p>Formar a los profesionales que trabajan con juventud e informar para la prevención y detección de la violencia sexual.</p>	<p>CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)</p>	<p>CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), JUVENTUD, EDUCACIÓN</p>

OBJETIVO OPERATIVO 5.6: OFRECER UNA ATENCIÓN INTEGRAL A LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y A LOS HIJOS/AS.

ACTUACIONES	CONCEJALÍA RESPONSABLE	CONCEJALÍA, ORGANIZACIONES Y ENTIDADES IMPLICADAS
<p>Acogida inmediata, valoración, información y acompañamiento en los recursos y elaboración de un plan individualizado de intervención para las mujeres víctimas de violencia de género y sus hijos e hijas.</p>	<p>CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)</p>	<p>CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)</p>
<p>Convenios para el acceso preferente a vivienda social para mujeres víctimas de violencia de género.</p>	<p>CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)</p>	<p>CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), VIVIENDA</p>

Inclusión de la consideración de víctima de violencia de género para la concesión de aplazamiento y/o fraccionamiento en el pago de: IBI, agua, basuras, luz, gas... siempre en base a lo establecido en el Real Decreto Legislativo 2/2004 (Ley de Haciendas Locales).	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), TRIBUTOS
Acompañamiento y apoyo en la tramitación de prestaciones económicas.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), SERVICIOS SOCIALES
Inclusión de la consideración de víctima de violencia de género en los baremos de acceso a servicios y recursos municipales: escuelas infantiles, transporte urbano.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), GUARDERÍA, TRANSPORTE, OTROS RECURSOS MUNICIPALES
Desarrollo de itinerarios personalizados de formación e inserción laboral.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), EMPLEO-FORMACIÓN
Acceso preferente en los cursos de formación para el empleo de la oferta formativa de las víctimas de la Violencia de Género.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), EMPLEO-FORMACIÓN
Atención psicológica individual y grupal a mujeres víctimas de violencia de género, para facilitar el reconocimiento de la situación de maltrato y la superación de la misma.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)

Atención educativa individual y grupal a mujeres víctimas de violencia de género, para favorecer el restablecimiento de vínculos positivos con sus hijos e hijas.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), EDUCACIÓN
Facilitar el acceso a actividades culturales, de ocio, deporte y tiempo libre para mujeres víctimas de violencia de género.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), CULTURA, DEPORTE
Fortalecimiento del equipo multidisciplinar con nuevas profesiones, para la atención psicológica especializada: terapeuta grupal, sexóloga...	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)
Atención psicológica y/o educativa individual y grupal a los hijos e hijas víctimas de violencia de género.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)
Talleres / grupos de resiliencia para la adquisición de habilidades sociales y personales y facilitar la incorporación de los menores a actividades lúdico-educativas libres de violencia.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)
Talleres de salud física y emocional, de fortalecimiento de autoestima, de relaciones de riesgo con los hombres, de defensa personal, de biodanza, etc.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), SALUD

OBJETIVO OPERATIVO 5.4: PROMOVER MEDIDAS Y/O ACCIONES PARA ABORDAR LA ELIMINACIÓN DE LA PROSTITUCIÓN, EL TRÁFICO DE MUJERES Y SU EXPLOTACIÓN SEXUAL.

ACTUACIONES	CONCEJALÍA RESPONSABLE	CONCEJALÍA, ORGANIZACIONES Y ENTIDADES IMPLICADAS
Participación activa en los espacios de coordinación interinstitucional para el intercambio de ideas y creación de protocolos de colaboración. Área de Igualdad.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), TODAS LAS ENTIDADES QUE TABAJAN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO
Impulso de jornadas de intercambio de experiencias entre profesionales, de diferentes Servicios e Instituciones, para mejorar la eficacia, la calidad y la eficiencia de los recursos de atención.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), TODAS LAS ENTIDADES QUE TABAJAN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO
Coordinación con distintas instituciones para dar respuesta a las necesidades detectada.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), SERVICIOS SOCIALES, TODAS LAS ENTIDADES QUE TABAJAN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

EJE 6. SALUD, CALIDAD DE VIDA Y ATENCION A LA DIVERSIDAD Y A LA EXCLUSIÓN SOCIAL

Este eje está dirigido en primer lugar a mejorar y paliar todos aquellos problemas de salud y “malestares” derivados directamente de la discriminación de género o provocados por procesos especiales de vulnerabilidad en razón del sexo, y, en segundo lugar, a atender la diversidad cultural con sus características particulares y cada una de las diferencias derivadas del género. Se trata de promover la adquisición de hábitos saludables de vida y fomentar el autoconocimiento desarrollando el interés de las mujeres por su propia salud, teniendo en cuenta la doble discriminación que se sufre por ser mujer y estar en situación de exclusión social.

La salud de mujeres y hombres es diferente y desigual. **Diferente** porque hay factores biológicos (genéticos, hereditarios, fisiológicos, etc.) que se manifiestan de forma diferente en la salud y en los riesgos de enfermedad, que muchas veces

siguen invisibles para los patrones androcéntricos de las ciencias de la salud. **Desigual** porque hay otros factores, que en parte son explicados por el género, y que influyen de una manera injusta en la salud de las personas.

Las mujeres, por ejemplo, tienen una esperanza de vida más larga que los hombres, sin embargo, presentan mayor morbilidad e incapacidad, lo que ha generado un amplio campo de investigación. De este contexto surge una pregunta crucial: ¿cuáles son los determinantes que podrían explicar las diferencias y desigualdades existentes en la mortalidad y morbilidad de mujeres y hombres? Además de los factores biológicos ligados al sexo también se deben considerar los factores sociales. Cabe mencionar los patrones de socialización, roles familiares, obligaciones, expectativas laborales y tipos de ocupación que, frecuentemente, generan situaciones de sobrecarga física y emocional en las mujeres y que tienen una marcada influencia en su salud, lo que en gran medida justificarían su mayor morbilidad por trastornos crónicos que se extienden en toda la vida sin producir la muerte. El reconocimiento de la importancia del impacto del trabajo doméstico y de las condiciones en que éste se realiza es fundamental para entender las desigualdades en salud entre mujeres y hombres.

Asimismo, destacamos que los roles de género también afectan a la salud de los hombres, por ejemplo, condicionando su vida personal y autoestima a las expectativas sociales de éxito laboral y económico, a las dificultades decurrentes de las situaciones de paro. La falta de socialización para expresar sentimientos y padecimientos mentales y físicos, así como las deficiencias del propio sistema sanitario significan mayores dificultades para diagnosticar problemas afectivos y psicológicos encubiertos por somatizaciones o conductas de riesgo.

Así pues, los objetivos perseguidos en este eje van orientados a impulsar y proponer las medidas que garanticen una mejor salud y un mayor bienestar de las mujeres, siendo indispensable para ello la sensibilización, formación y apoyo de los y las trabajadores municipales de los distintos ámbitos, así como la sensibilización y colaboración con las y los profesionales de la Salud, Medioambiente y Urbanismo, ya que esto incide directamente en su calidad de vida. Y, por supuesto, sin olvidar las necesidades especiales de los colectivos más desfavorecidos, mediante el fomento de proyectos solidarios que favorezcan su desarrollo y den prioridad a su participación directa, con el fin de conseguir que sean ellos los protagonistas de su propio desarrollo.

Es necesaria, entonces, la promoción de valores y actitudes centrados en la cooperación, la solidaridad y la justicia. Ha de tenerse en cuenta la doble o triple discriminación a la que determinados colectivos se enfrentan, que a parte de excluir por cuestiones económicas, raciales, culturales etc., lo hace también en función del género.

Las mujeres migradas forman también parte del colectivo que se incluye dentro de un complejo proceso que se ha denominado de feminización de la pobreza, en el que además de factores económicos, intervienen otras variables como la rigidez de las funciones que la sociedad asigna a mujeres y hombres y el acceso restringido de las mujeres a las estructuras de poder, a la educación, la formación y los recursos productivos.

En nuestra sociedad, pese a que, actualmente, el nivel de educación general y de formación profesional de mujeres y hombres es similar y existen dispositivos de protección contra la discriminación, determinados colectivos de mujeres,

los denominados en riesgo de exclusión social, suman a su condición de mujeres, circunstancias personales, sociales y culturales que determinan una situación de especial marginación.

Estos colectivos, con diferencias propias fácilmente identificables en sus grados de marginación y exclusión social, están integrados por mujeres procedentes de la inmigración, mujeres que ejercen la prostitución, las que integran las familias monoparentales, algunas en situaciones económicas precarias y muy vulnerables.

La prostitución está relacionada con diferentes factores y exige un complejo análisis. La feminización de la pobreza, directamente relacionada con la ausencia de oportunidades y de autonomía económica, con la falta de acceso a la educación, a los servicios de apoyo y a los recursos económicos puede llevar a las mujeres a situaciones de explotación sexual.

Especialmente vulnerables a padecer estas situaciones de explotación son las mujeres migradas, adolescentes sin recursos y con problemas derivados de la drogadicción, o mujeres con cargas familiares asumidas en solitario. La acción combinada de las instituciones con las asociaciones y colectivos con experiencia en el tratamiento de estos problemas será fundamental a la hora de abordar proyectos que se ocupen del bienestar físico, psicológico y social de estas mujeres.

Los hogares encabezados por mujeres, en la mayoría de los casos con niñas y niños pequeños, sufren una discriminación económica y social que se manifiesta en la dificultad de acceso al mercado laboral, por la inflexibilidad de las jornadas laborales, y a la vivienda. Será necesario por tanto establecer mecanismos que faciliten el acceso laboral de estas mujeres, mediante la formación continuada, que las capacite para alcanzar la autonomía económica y les permita desarrollar su autoestima, adquirir conocimientos, tomar decisiones y asumir responsabilidades sobre su propia vida y la de sus hijos/as.

Es importante crear medidas asistenciales de urgencia, coordinación con los servicios sociales, apoyo a la reinserción social, evaluación de las formas de marginación femenina y toma de medidas eficaces para paliarlas, así como realizar acciones formativas que fomenten y propicien la reinserción social de estas mujeres, y facilite su acceso al mundo laboral, y por último, propiciar y favorecer el voluntariado junto con la formación en género para los profesionales que trabajen con este colectivo.

Las mujeres en el colectivo en riesgo de marginación social suman a su condición de mujeres circunstancias personales, sociales y culturales que determinan una situación de especial marginación con situaciones económicas precarias haciéndolas más vulnerables.

La feminización de la pobreza, directamente relacionada con la ausencia de oportunidades, de autonomía económica, con la falta de acceso a la educación, a los servicios de apoyo y a los recursos económicos, puede llevar a estas mujeres a situaciones de explotación sexual, haciéndolas especialmente vulnerables a la violencia de género.

Por otra parte, se hace necesario incluir también acciones encaminadas a atender a las mujeres con problemáticas

específicas que, sin estar excluidas socialmente, sufren una situación de dificultades económicas debido a su situación social, tales como mujeres que encabezan familias monoparentales, mujeres separadas o en proceso de separación, víctimas de violencia de género, o mujeres con minusvalías.

En definitiva, debemos tender a la acción combinada con servicios sociales y ONGS para abordar acciones y proyectos que se ocupen del bienestar físico, psicológico y social de estas mujeres.

Además, se propone desde este eje, la idea de la atención a la diversidad cultural muy presente en el municipio de Mijas, facilitando el intercambio cultural constante y por último se propone de este eje la atención a las mujeres con diversidad funcional, por su especial vulnerabilidad y la atención a la diversidad sexual, educando a la sociedad para el respeto a la existencia de distintas orientaciones e identidades sexuales, promoviendo que sus derechos no sean vulnerados y puedan disfrutar de plenas condiciones de igualdad.

EJE 6. SALUD, CALIDAD DE VIDA Y ATENCION A LA DIVERSIDAD Y A LA EXCLUSIÓN SOCIAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO: Mejorar la salud y calidad de vida de las mujeres y diseñar acciones encaminadas a proporcionar iguales condiciones y oportunidades a las mujeres más desfavorecidas atendiendo a la diversidad.

OBJETIVO OPERATIVO 5.1: FORTALECER Y AMPLIAR LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

ACTUACIONES	CONCEJALÍA RESPONSABLE	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), SANIDAD Y CONSUMO
Sensibilización-información sobre salud y género.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)
Talleres de salud mental.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), SANIDAD Y CONSUMO

Creación de un aula específica de salud en la escuela de empoderamiento, a través de la cual, se capacitarán a las mujeres para descubrir las situaciones que les suponen riesgo para su salud y sean activas en su cuidado y bienestar, promoviendo hábitos saludables y relaciones satisfactorias.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)
Colaboración con los centros de atención primaria y salud mental del Servicio de Salud para la atención de enfermedades de las mujeres por razón de género.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), SANIDAD Y CONSUMO
Sensibilización y formación a los profesionales de la salud para la atención de los problemas de salud de las mujeres por razón de género.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), SANIDAD Y CONSUMO
Celebración del día 28 de mayo "Día de la Salud de la Mujer".	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), SANIDAD Y CONSUMO	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), SANIDAD

OBJETIVO OPERATIVO 6.2: ATENDER A LA PROBLEMÁTICA DE MUJERES EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL.

ACTUACIONES	CONCEJALÍA RESPONSABLE	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), SANIDAD Y CONSUMO
Concesión de becas y ayudas de alquiler a las familias especialmente desfavorecidas (familias monomarentales, reclusas, tóxicómanas, etc.)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), SERVICIOS SOCIALES

Creación de foros de debate y encuentros multiculturales haciendo visible la doble discriminación que sufren las mujeres migrantes profundizando en la condición femenina como base común de la solidaridad de las mujeres como colectivo.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), CONCEJALÍA DE EXTRANJERÍA
Medidas para mejorar la atención y ampliar los recursos dirigidos a mujeres en riesgo de exclusión social haciendo hincapié en el acceso al empleo y la formación.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), SERVICIOS SOCIALES, FOMENTO, EMPLEO
Impartición de formación específica en materia de igualdad, prostitución, trata y explotación sexual para profesionales de la administración pública cuyo trabajo esté relacionado de forma directa con esta temática de manera eventual o continuada.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), JUZGADO DE VIOLENCIA DE GÉNERO, CUERPOS Y FUERZAS DE SEGURIDAD DEL ESTADO, SERVICIOS SOCIALES, ONG'S

OBJETIVO OPERATIVO 6.3: INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROGRAMAS DE SOLIDARIDAD E INMIGRACIÓN.

ACTUACIONES	CONCEJALÍA RESPONSABLE	
Apoyo al asociacionismo y ONG's que trabajan con los colectivos de mujeres con especial vulnerabilidad.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), SANIDAD Y CONSUMO
		CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), CONCEJALÍA DE EXTRANJERÍA, SERVICIOS SOCIALES

Formación al voluntariado que trabaja en asociaciones y ONG's en perspectiva de género.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), SERVICIOS SOCIALES, ONG'S
Formación a profesionales en materia de igualdad desde un enfoque feminista, intercultural e interseccional.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), CONCEJALÍA DE EXTRANJERÍA, SERVICIOS SOCIALES

OBJETIVO OPERATIVO 6.4: ATENDER A LA DIVERSIDAD CULTURAL DE LA LOCALIDAD DE MIJAS.

ACTUACIONES	CONCEJALÍA RESPONSABLE	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), SANIDAD Y CONSUMO
Organizar actividades de educación intercultural e interseccional en la escuela desde la perspectiva de género.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), EDUCACIÓN
Fomento del asesoramiento de mujeres de otros países.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), CONCEJALÍA DE EXTRANJERÍA, PARTICIPACIÓN CIUDADANA
Atención a la problemática de las mujeres migradas.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), CONCEJALÍA DE EXTRANJERÍA, SERVICIOS SOCIALES
Medidas para la atención social a mujeres en situación de exclusión procedente de otros países.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), CONCEJALÍA DE EXTRANJERÍA, SERVICIOS SOCIALES
Jornadas y encuentros de mujeres desde la multiculturalidad.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), CONCEJALÍA DE EXTRANJERÍA, CULTURA

Realización de acciones que visibilicen a mujeres de otras culturas, identidades de género, etc.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), CONCEJALÍA DE EXTRANJERÍA, PARTICIPACIÓN CIUDADANA
Ofrecer talleres con perspectiva de género en inglés para colaborar a vencer la barrera lingüística.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), CONCEJALÍA DE EXTRANJERÍA, PARTICIPACIÓN CIUDADANA
Realizar cursos de español a mujeres migrantes para facilitar su integración social en la comunidad.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), CONCEJALÍA DE EXTRANJERÍA, PARTICIPACIÓN CIUDADANA

OBJETIVO OPERATIVO 6.5: ATENDER Y VISIBILIZAR A LA MUJER CON DIVERSIDAD FUNCIONAL

ACTUACIONES	CONCEJALÍA RESPONSABLE	
Realización de acciones que visibilicen a las mujeres con diversidad funcional.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), SANIDAD Y CONSUMO
Medidas de atención a las mujeres con diversidad funcional.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)
Medidas para facilitar el acceso al empleo, la formación y la cultura a la mujer con diversidad funcional.	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), EMPLEO, FORMACIÓN, CULTURA

OBJETIVO OPERATIVO 6.6: INFORMAR Y SENSIBILIZAR A LA CIUDADANÍA SOBRE LA IDENTIDAD DE GÉNERO Y LA DIVERSIDAD AFECTIVO SEXUAL.

ACTUACIONES	CONCEJALÍA RESPONSABLE	CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), SANIDAD Y CONSUMO
<p>Realización de actos institucionales municipales de reconocimiento y visibilización del colectivo LGTTBIQ, prestando especial atención a los días internacionales reivindicativos: días de las familias diversas (15 de mayo), contra la homofobia, transfobia y bifobia (17 de mayo), de la Acción internacional por la despatologización trans (24 de octubre).</p>	<p>CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)</p>	<p>CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)</p>
<p>Elaboración de Proyecto prevención de la LGTTBifobia para la ciudadanía -en especial en el ámbito escolar y laboral- teniendo en cuenta a colectivos de mayor riesgo: personas mayores y menores.</p>	<p>CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)</p>	<p>CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), EMPLEO, EDUCACIÓN</p>
<p>Realización y/o apoyo a acciones, certámenes y actividades culturales (exposiciones, muestras de cine, representaciones teatrales) que visibilicen la realidad LGTTBIQ</p>	<p>CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)</p>	<p>CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), CULTURA</p>
<p>Incluir la diversidad afectivo-sexual en los informes del Consejo Escolar Municipal.</p>	<p>CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)</p>	<p>CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID), EDUCACIÓN</p>

Campañas de sensibilización sobre diversidad afectivo sexual en elaborando materiales divulgativos sobre identidad de género y orientación afectivo-sexual individual y familiar utilizando canales de comunicación apropiados a los grupos a los que va dirigido.

CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)

CONCEJALÍA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (CID)

7. EVALUACIÓN

Se entiende la evaluación como la actividad sistemática que pretende valorar este Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Municipio de Mijas.

El proceso de evaluación de este Plan se inicia paralelo a su concepción y debe tener en cuenta tanto los ámbitos y actuaciones de intervención, como a las personas e instituciones implicadas en el mismo y a las distintas fases de su desarrollo. La evaluación responderá a cuatro criterios básicos:

- Qué se ha hecho: evaluación de implementación, grado de ejecución.
- Quién lo ha hecho: evaluación de los procesos, grado de "transversalidad".
- Cómo se ha hecho: evaluación de los procesos y gestión municipal.
- Qué se ha logrado: evaluación de resultados, grado de incidencia e impacto.

Como hemos explicado el seguimiento y la evaluación se integran en el diseño del Plan, como tareas esenciales que permiten juzgar su eficiencia y el grado de consecución de sus objetivos, cuya finalidad es:

- La mejora de la planificación y la gestión del Plan.
- La medición de los resultados y la estimación del impacto del Plan sobre las mujeres y sobre el avance de la igualdad.
- El fortalecimiento organizativo y el aprendizaje institucional.
- La definición y planificación de la evaluación propiamente dicha: qué se evalúa, cómo se evalúa, cuándo se recoge la información, quién y cuándo analiza los datos, cómo se difunde la información, cómo se aplicarán las medidas correctoras y quiénes se responsabilizan de todo el proceso.

TIPOS DE EVALUACIÓN:

- 1. Evaluación de Implementación:** vamos a tratar de conocer CÓMO se está ejecutando el plan y los seis ejes, y si se están llevando a cabo las acciones.
- 2. Evaluación de Objetivos:** esta evaluación nos va a permitir conocer en qué medida se han alcanzado los objetivos previstos en el Plan, en cada uno de los ejes estratégicos.
- 3. Evaluación de Impacto:** Permite conocer en qué medida el desarrollo y ejecución del Plan de igualdad ha permitido mejorar la situación de igualdad entre mujeres y hombres en el municipio de Mijas.

Esta evaluación del impacto se hará con la siguiente información:

- Análisis de los resultados obtenidos, es decir, hasta qué punto se han logrado los objetivos. El proceso que se seguirá será el siguiente:
 - Recogida de información de la situación de partida al inicio del Plan
 - Recogida de información de la situación al finalizar el Plan.
 - Análisis cualitativo de la ejecución del Plan con el objetivo de conocer la valoración del mismo, tanto a las personas representantes de los organismos implicados, como a las personas que han sido destinatarias de las actuaciones del Plan.

Esta evaluación final tendrá como resultado un informe que describa y valore los cambios conseguidos.

La Evaluación será establecida teniendo en cuenta algunos criterios importantes:

- Los indicadores (datos a utilizar) seleccionados deben ser lo más amplios posibles, así como contemplar dichos datos desagregados por sexos de forma que permitan analizar la situación de forma detallada y con perspectiva de género. Tipos de indicadores:
 - **Indicadores de seguimiento**, o realización, para cada una de las actuaciones previstas en este Plan.
 - **Indicadores de resultados**, que permitan conocer el grado de cumplimiento de cada uno de los objetivos específicos.
 - **Indicadores de impacto**, o contexto que analizarán la aplicación y alcance de los objetivos generales.
- Los datos que se van a utilizar, así como las preguntas que compongan el cuestionario de evaluación, tienen que guardar coherencia con los objetivos propuestos en cada uno de los ejes objeto de estudio.
- Es necesario que todos los datos que se van a analizar estén desagregados por sexo, de forma que se pueda justificar la intervención en determinadas áreas o campos, así como facilitar la definición de objetivos y medidas a implantar.
- Los datos a tener en cuenta deben estar en función de las acciones y de los objetivos del plan.

TÉCNICAS DE EVALUACIÓN

Para la evaluación se emplearán técnicas cuantitativas y cualitativas:

- **Cuantitativas:** La metodología cuantitativa es aquella en la que se recogen y analizan datos cuantitativos sobre variables y expresa cantidades. Registra datos objetivos, mediante la construcción de diversos indicadores.
- **Cualitativas:** La metodología cualitativa permite conocer opiniones, apreciaciones, cambios actitudinales, grados de satisfacción, y expresa cualidades. Realiza registros narrativos subjetivos de los fenómenos que son evaluados mediante diversas técnicas que recogen opiniones de distintos/as actores/as y receptores/as del plan.

Al finalizar los cuatro años de implementación del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Mijas, el Equipo de gobierno local se compromete a realizar una auditoría por parte de una comisión experta en materia de igualdad.



PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE
MUJERES Y HOMBRES DEL MUNICIPIO DE MIJAS



