

II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE VÍCAR.

CONCEJALÍA DE LA MUJER

2.018 - 2.021



Ayuntamiento de VÍcar
Concejalía de Mujer

Corazón del Poniente

“VICAR UNA CIUDAD IGUALITARIA”

TÍTULO:

**II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DEL
AYUNTAMIENTO DE VÍCAR (2.018-2.021).**

VIGENCIA:

Cuatro años (2018-2021)

Ámbito municipal (Municipio de Vícar).



- **Elaborado por El Ayuntamiento de Vícar**
- **Coordinado por La Concejalía de la Mujer.**



Ayuntamiento de VÍcar
Alcaldía-Presidencia
Corazón del Poniente



**Antonio
Bonilla
Rodríguez**
Alcalde - Presidente

SALUDA

Supone un gran honor para mí y una gran satisfacción poder presentar este **II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de VÍcar**, el cual viene avalado por un trabajo excepcional, experimentado y concienzudo que, recogiendo el testigo del plan anterior, donde ya se sentaron las bases del compromiso de nuestra ciudad por la igualdad, viene a plantear una serie de actuaciones, por medio de las cuales la perspectiva de género estará presente en todas las áreas de intervención municipal.

Tenemos el firme convencimiento de que, una vez emprendido el camino hacia la plena igualdad entre hombres y mujeres, uno de los objetivos primordiales que debemos atender, desde nuestro ámbito de gobierno, es hacer políticas que defiendan y promuevan la igualdad desde una perspectiva global. Para ello, aunamos esfuerzos y trabajamos con la convicción y la certeza, de que una sociedad más justa, más democrática ha de construirse desde la igualdad.

Fruto de ese trabajo y del compromiso adquirido por este Equipo de Gobierno es este II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de VÍcar, que presentamos con la certidumbre de estar ante una herramienta capaz de generar los impulsos necesarios y de converger hacia el gran objetivo de la Igualdad. De hecho, se han establecido una serie de líneas estratégicas atendiendo a aspectos tan importantes como la incorporación de la perspectiva de género en el marco de la Administración Local, la prevención de la violencia contra las mujeres y atención integral a las víctimas, la transmisión de los valores igualitarios en los ámbitos educativos y educadores, o aspectos no menos importantes como la conciliación de la vida familiar, personal y profesional, la participación en la vida social y política, el empleo y la formación, y así, hasta un total de diez líneas estratégicas recogidas en este plan.

Con la puesta en marcha de este II Plan de Igualdad esperamos, durante estos próximos cuatro años, seguir afianzando y construyendo una sociedad de valores y de ciudadanía responsable, donde la igualdad deje de ser una excepcionalidad, para convertirse en normalidad. Y todo ello desde nuestro ámbito más cercano, desde lo local, extendiendo su onda expansiva al resto de la sociedad.

Y ya, sólo me queda, en mi calidad de Alcalde de VÍcar, agradecer a todas aquellas personas y colectivos, que con su labor y su aportación, han contribuido de forma activa a la elaboración de este documento, con especial atención al personal del Centro Municipal de Información a la Mujer, quien ha promovido, conducido y supervisado la creación de este II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de VÍcar.

II PLAN DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL MUNICIPIO DE VICAR 2018-2021

INDICE

1. Introducción	5
2. Antecedentes	6
3. Principios Orientadores	12
4. Marco Normativo	15
5. Proceso de elaboración	27
6. Áreas de intervención, objetivos y acciones	36
6.1 <i>Gobernanza o Área de incorporación de la perspectiva de género en la Administración Local</i>	<i>41</i>
6.2 <i>Prevención de la violencia de género y atención integral a las víctimas</i>	<i>59</i>
6.3 <i>Educación y valores igualitarios</i>	<i>80</i>
6.4 <i>Bienestar social, salud e igualdad</i>	<i>91</i>
6.5 <i>Promoción de la igualdad en deporte, cultura, ocio y tiempo libre</i>	<i>105</i>
6.6 <i>Conciliación, familiar ,personal y profesional y corresponsabilidad de mujeres y hombres</i>	<i>120</i>
6.7 <i>Participación, cooperación social y política</i>	<i>135</i>
6.8 <i>Empleo, formación y participación en la vida económica</i>	<i>148</i>
6.9 <i>Lenguaje, imagen y medios de comunicación no sexistas</i>	<i>162</i>
6.10 <i>Diseño no sexista de las políticas urbanísticas y de obras públicas</i>	<i>174</i>
7. Implantación, seguimiento y evaluación	187
Bibliografía y Fuentes	196
Glosario	207

1. INTRODUCCIÓN

El largo camino recorrido para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres ha representado el esfuerzo y la revolución social más importante de los últimos tiempos.

Desde las primeras reivindicaciones de igualdad para las mujeres, iniciadas en la revolución francesa, los movimientos feministas han reclamado derechos y responsabilidad de los poderes públicos sobre unas estructuras generadoras de injusticia y discriminación hacia la mujer que finalmente acaban afectando a toda la ciudadanía.

En los últimos años la sociedad española ha sufrido una profunda transformación, tanto en sus estructuras políticas como sociales y económicas, experimentado el avance más espectacular de su historia reciente. Pero el sistema patriarcal es la base de nuestra estructura social y hace que a pesar de los cambios producidos en nuestra sociedad y que, de hecho transforman el papel que juegan sus individuos, resulta mucho más difícil conseguir que la conciencia colectiva reelabore o sustituya la idea estereotipada que se tiene del ideal femenino y masculino. Se puede decir que la construcción social de la identidad está tan asentada sobre la noción de género, ligada al sexo biológico, que no se concibe a un ser sin asociarlo a este.

Aun así, el aumento de la presencia de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad y la consecución paulatina de derechos es un hecho innegable.

Pero las desigualdades y situaciones donde se discrimina a las mujeres siguen existiendo en la actualidad. Desde las imposiciones normativas a la vida cotidiana, pasando por todos los ámbitos sociales, aún hay barreras que no se han removido.

Ante esta cuestión, el Ayuntamiento de Vícar, en su calidad de administración pública que debe velar por el interés de toda la ciudadanía vicaria asume su responsabilidad de impulsar políticas públicas que remuevan los obstáculos y que favorezcan la igualdad para conseguir una transformación social de la ciudad, tal y

como se establece en la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH)**.

Así una vez más, la institución municipal avanza en la implantación de la igualdad entre mujeres y hombres en el municipio de Vícar a través de la elaboración del II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que pretende continuar la labor previa de fomento de igualdad y de esta manera avanzar en esta pretensión, logrando así una mejor calidad de vida no sólo para las mujeres, sino para toda la ciudadanía de Vícar.

Finalmente y con el fin de ligar unos principios sólidos y flexibles con una realidad concreta, este II Plan de Igualdad trabajará sobre distintos ámbitos que afectan de pleno a las mujeres de Vícar y a toda su ciudadanía por extensión. Incidirá sobre políticas públicas, comenzando por la propia organización y aplicando la perspectiva de género de una forma directa y transversal en la gobernanza de la institución local. Se perseguirá un municipio libre de violencia de machista. Se fomentarán los cuidados corresponsables y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la ciudadanía. Se auspiciará una cultura no sexista. Se impulsarán el bienestar social y la participación deportiva de las mujeres. La educación en valores igualitarios será un medio fundamental de no perpetuación de estereotipos y violencia. Se promoverá la participación sociopolítica, económica y la autonomía de las mujeres.

El II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades, se plantea como una herramienta imprescindible para la integración de la perspectiva de género en cualquier actuación derivada de la intervención pública de este Ayuntamiento, y como el medio más eficaz para el desarrollo del derecho de ciudadanía de las mujeres de Vícar.

Es un instrumento de intervención que articula un proceso de trabajo en el que se contemplan un conjunto de objetivos, medidas y acciones, debidamente planificadas con coherencia entre ellas, para avanzar progresivamente en la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el municipio de Vícar.

2. ANTECEDENTES

El Ayuntamiento de Vícar considera prioritarias las actuaciones encaminadas a lograr la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad. Así lo demuestran las medidas desarrolladas en los últimos 27 años, que han propiciado que este ayuntamiento sea cada día más justo e igualitario.

La creación en el año 1991 del Centro Municipal de Información a la Mujer fruto de un convenio de colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer dotó a la Concejalía de Mujer de un organismo propio a través el cual llevar a cabo todas las políticas de Igualdad Municipales y la atención a las mujeres del municipio.

La Igualdad de género no se trata de un asunto que pretenda beneficiar exclusivamente a las mujeres sino que es un requisito necesario para la construcción de un modelo social igualitario dado que tanto las instituciones como la opinión pública han tomado conciencia de que la desigualdad y la discriminación de género no son compatibles con la democracia.

En nuestro País la legislación en materia de igualdad pretende proteger los derechos de las mujeres, considerándose que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, es un derecho básico de la ciudadanía de obligado desarrollo en las políticas públicas. La igualdad de oportunidades es un derecho básico en nuestra Constitución y en las normativas específicas establecidas a nivel nacional en la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres** y nivel autonómico la **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.**

En este contexto, desde la *Concejalía de Mujer* través del *Centro Municipal de Información a la Mujer* se tiene el firme propósito de darle cumplimiento a la Ley y de mejorar en todo lo posible la realidad de nuestro Ayuntamiento.

Así se considera la creación de un **Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades** -en adelante **PMIO**- como un instrumento de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el proceso de conseguir que este Municipio no se estanque, en su objetivo de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, a lo largo del tiempo, revisando y mejorando las actuaciones implantadas. Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y por lo tanto, injustas.

El PMIO es un documento de trabajo que representa un compromiso por parte de este Ayuntamiento. En este plan se diseñan las actuaciones de futuro a implantar en un Municipio en beneficio de la igualdad. Este documento será fruto de un mandato por parte del Pleno del Ayuntamiento quién posteriormente lo aprobará y presentará a la ciudadanía.

Partimos pues de la premisa de que un Plan Municipal de Igualdad es **un plan de trabajo**, es decir, tiene que redactarse como un documento útil para actuar y conseguir resultados objetivos. El resultado del trabajo inicial debe ser un Plan Municipal que se convierta en el marco de trabajo cotidiano y de referencia en nuestra organización y que sea fruto del compromiso con la plantilla y las políticas de igualdad, provocando de esta manera cambios significativos en la realidad concreta de nuestro municipio.

En definitiva, el PMIO es **un proyecto del municipio y para el municipio**, por eso se deben de identificar las áreas implicadas en su diseño, redacción e implantación, las dificultades que afectan al municipio y sus causas como fórmula para definir el futuro, priorizando problemas, estableciendo objetivos y decidiendo cuáles son las mejores soluciones.

La metodología de trabajo aplicada expresa los criterios sobre cómo se va a abordar el Plan. Ninguna metodología es neutra. En este caso, se pretende que la redacción de este PMIO se inspire en **el principio de transversalidad**, y promueva la defensa y garantía de la igualdad entre hombres y mujeres en todas las actividades, a todos los niveles, evaluando sus posibles efectos. Del mismo modo, es importante

resaltar que, hablaremos de una metodología participativa, contando con la gestión cooperativa de entidades sociales y ayuntamiento.

El principal criterio de actuación de este Plan de Igualdad es **aplicar la perspectiva de género** a todo el trabajo que se realice. Es decir analizar, hacer visibles y actuar en concreto, en este municipio, sobre las causas de las diferencias de roles, sus consecuencias y cómo construir una nueva cultura al tiempo que se abordan los problemas e injusticias de todos ellos.

El Plan Municipal de Igualdad para el período 2018-2021 se sustenta fundamentalmente en dos elementos esenciales:

- *El informe de evaluación y seguimiento del I Plan de Igualdad entre hombres y mujeres del Ayuntamiento de Vícar*, cuyo objetivo general de la evaluación elaborada sobre el mismo, ha sido establecer su grado de ejecución y detectar las posibles dificultades en su implementación en los diferentes apartados.
- *El diagnóstico de la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Vícar*, elaborado en el año 2017, y que consiste en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el municipio durante el cual se realizan, sucesivamente, actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas que pueden integrarse en un Plan de Igualdad. El diagnóstico será instrumental, aplicado, flexible y dinámico.

Tras el análisis cuantitativo y cualitativo (*Análisis DAFO*) de los datos obtenidos, se establecerán unas conclusiones generales y las posibles áreas de mejora en las que se pueda implantar la igualdad de oportunidades en el municipio. Estas conclusiones y propuestas de mejora deberán plasmarse en un informe para facilitar su análisis.

El nuevo documento resultante tendrá las siguientes **características**:

- El Plan es una guía para un **proceso de actuación** y no debe entenderse como un documento cerrado, sino como una herramienta dinámica y flexible. Dinámico: es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- Representa un **compromiso** de todo el Ayuntamiento como colectivo, con la Igualdad de Oportunidades, y corresponde a todas las áreas y servicios conocerlo, darlo a conocer y aplicarlo.
- La **participación** de todos los departamentos municipales en el desarrollo y ejecución del plan de forma coordinada es imprescindible y fundamental.
- La puesta en práctica de estas medidas necesita de una **implicación** política y técnica y la materialización de cambios estructurales y organizativos que posibiliten la transversalidad, principio básico en el que se sustenta el Plan.
- El Plan implica una **responsabilidad** compartida. Su ejecución y evaluación en todas las fases es tarea de todos los departamentos municipales. Asimismo, el nivel de avance en el camino a la igualdad que implique el programa será un logro de todas las personas que trabajan en el Ayuntamiento de Vícar.
- La **temporalización** establecida en el Plan tiene como fin facilitar la implantación de las medidas en un sentido coherente. Eso no significa que una medida sólo deba realizarse en la fase concreta en la que se ubica. En muchos casos, se deberán continuar desarrollando las medidas de las primeras fases a lo largo de todo el proceso.



3. PRINCIPIOS ORIENTADORES.

Los principios que orientan las acciones incorporadas a este Plan Municipal para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y que afectan todas las áreas, objetivos, actuaciones, programas y recursos son los siguientes:

1. **Igualdad de Trato entre mujeres y hombres, y Empoderamiento.** Este principio supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la violencia de género, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Asimismo, para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder.
2. **Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.** Pretende incorporar la perspectiva de género en la toma de decisiones, la planificación, la puesta en marcha y la evaluación del conjunto de las políticas y actuaciones municipales, atravesando todos y cada uno de los ámbitos, sectores o actuaciones donde intervienen.
3. **Integración.** Este principio recoge la necesidad de impulsar una línea de acción común desde diferentes áreas municipales incorporando todos aquellos servicios, programas e iniciativas dirigidos específicamente a las mujeres. Se trata de superar la discriminación por razón de sexo y promover la igualdad entre mujeres y hombres contribuyendo a una imagen definida y coherente de la acción municipal en este sentido.
4. **Diversidad.** La diversidad forma parte de nuestras sociedades, las mujeres al igual que los hombres no son homogéneos, sino diversos y diferentes. Tener en cuenta este principio implica valorar los distintos intereses de las mujeres que son diferentes entre sí, por su etnia, cultura, discapacidad..., pero también valorar los intereses similares y comunes que tienen todas ellas.

5. **Conciliación y corresponsabilidad.** La conciliación no es un problema exclusivo de las mujeres, las relaciones hombre-mujer en el ámbito doméstico han evolucionado en los últimos años y lentamente se va produciendo una paulatina flexibilización de los roles de género, y hombres y mujeres aprecian las ventajas de compartir las responsabilidades familiares, aún así las mujeres siguen soportando el mayor peso de la mayor parte de las responsabilidades familiares y domésticas por lo que se hace necesario una revisión de los modelos vigentes hasta ahora. La clave de la igualdad de género en este ámbito es la idea de la corresponsabilidad. Si la *conciliación* se ha venido entendiendo como la posibilidad de que las mujeres compatibilicen la esfera privada y la pública, el concepto de *corresponsabilidad* alude directamente a la necesidad de que hombres y mujeres, titulares de los mismos derechos, se erijan, al tiempo, en responsables de similares deberes de los escenarios públicos y privado, en el mercado laboral y en las responsabilidades familiares. Para conseguirlo necesitamos cambios que venzan las resistencias culturales sobre el reparto equitativo del tiempo y sobre las tareas que tienen que ver con el mantenimiento del hogar y los cuidados a terceras personas.
6. **Participación.** Para que un Plan de Igualdad tenga una acogida real y sea sentido como propio por la ciudadanía debe contar con la cooperación y participación del mayor número de miembros de la misma. La participación ciudadana es pues el modo de actuar en democracia así como de construirla. En todas las reflexiones sobre la participación ciudadana de las mujeres se sigue poniendo el acento en la existencia de mecanismos visibles e invisibles que dificultan su participación en igualdad. Por todo ello, se favorecerá y potenciará el asociacionismo de las mujeres, facilitando y fortaleciendo mecanismos de participación en el tejido social, así como medidas para el *empoderamiento* de las mujeres a fin de alcanzar el desarrollo de su autonomía y plena ciudadanía.



4. Marco Normativo

El reconocimiento a la igualdad de mujeres y hombres está sustentado en todo un marco normativo referencial en el que se recoge y justifica la necesidad de poner en marcha medidas orientadas a la corrección de las desigualdades. Por lo tanto, el presente Plan no constituye un instrumento aislado sino que se enmarca bajo un paraguas institucional y legislativo más amplio.

MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL. NACIONES UNIDAS.

Los derechos humanos son garantías esenciales para que podamos vivir como seres humanos. Sin ellos no podemos cultivar ni ejercer plenamente nuestras cualidades, nuestra inteligencia y talento.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos es la piedra angular en la historia de estos derechos. Fue redactada por representantes de procedencias legales y culturales de todo el mundo y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III) del 10 de diciembre de 1948, en París, como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse.

Mediante esta Declaración, los Estados se comprometieron a asegurar que todos los seres humanos, ricos y pobres, fuertes y débiles, hombres y mujeres, de todas las razas y religiones, son tratados de manera igualitaria.

La Asamblea General de las Naciones Unidas proclamó *el año 1975 como Año Internacional de la Mujer* y decidió dedicarlo a intensificar las medidas encaminadas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, asegurar la integración plena de las mujeres a favor del desarrollo e incrementar su contribución al fortalecimiento de la paz mundial.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la llamada **CEDAW** (Convención sobre la eliminación de todas las formas de

discriminación contra la mujer), aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por el estado español en 1983. Es adoptada por la ONU como el instrumento internacional importante por ser de carácter vinculante para todos los países que lo ratifican, y su contenido está en plena vigencia en la actualidad, reforzado por su Protocolo.

A lo largo de más de 40 años Naciones Unidas ha desarrollado un papel fundamental en la lucha por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, destacando en este proceso la celebración de las **Conferencias Mundiales** de las Mujeres.

Hasta el momento se han celebrado cuatro y procede evocar los avances introducidos por estas conferencias mundiales monográficas:

1975. MÉXICO. 1ª CONFERENCIA MUNDIAL

En esta Conferencia se definió un plan de acción mundial para la consecución de los objetivos del Año Internacional de la Mujer, que incluía un amplio conjunto de directrices para el progreso de las mujeres hasta 1985.

1980. COPENHAGUE. 2ª CONFERENCIA MUNDIAL

La II Conferencia tenía por objetivo examinar los avances realizados hacia el cumplimiento de los objetivos de la Primera Conferencia Mundial, especialmente de los relacionados con el empleo, la salud y la educación. Por otro lado, se ponen de manifiesto las discrepancias entre los derechos jurídicos y las oportunidades reales de ejercerlos por parte de las mujeres.

1985. NAIROBI. 3ª CONFERENCIA MUNDIAL

Los gobiernos adoptaron las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de mujer, que esbozaban las medidas que deberían adoptarse para lograr la igualdad de género a nivel nacional y promover la participación de las mujeres en las iniciativas de paz y desarrollo.

1995. IV CONFERENCIA MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LA MUJER: DECLARACIÓN DE BEIJING Y PLATAFORMA DE ACCIÓN DE BEIJING.

La IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer se celebró del 4 al 15 de septiembre de 1995 en Beijing (China) y abre un nuevo capítulo en la lucha por la igualdad entre los sexos. A partir de Beijing se considera que el cambio de la situación de las mujeres afecta a la sociedad en su conjunto y también por primera vez, que su tratamiento no puede ser sectorial y debe integrarse en el conjunto de políticas.

En definitiva, se reconoce la necesidad de trasladar el centro de atención de las Políticas de Igualdad centradas en las mujeres, hacia políticas que integren la perspectiva de género.

La Plataforma de Acción de Beijing recoge doce esferas a las que los gobiernos y la sociedad civil deben prestar especial atención para la eliminación de los obstáculos que impiden la plena equiparación entre mujeres y hombres.

La IV Conferencia Mundial de la Mujer establecía que se debían de llevar a cabo en el futuro las evaluaciones oportunas sobre la puesta en marcha de medidas relacionadas con las áreas incluidas en la Plataforma de Acción. En este sentido, hasta el momento se han realizado cuatro revisiones: Beijing+5, Beijing+10, y Beijing +15 y Beijing + 20.

Junto a las distintas Conferencias Mundiales de la Mujer, es importante destacar la puesta en marcha de distintos órganos que trabajan en el seno de las Naciones Unidas para la promoción y protección de los derechos de las mujeres.

MARCO NORMATIVO UNIÓN EUROPEA.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del **Tratado de Ámsterdam**, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un

objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

Con amparo en el antiguo artículo 111 del **Tratado de Roma**, se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado. En este sentido hay que nombrar las dos **directivas** en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y suministros, que han sido introducidas en el ordenamiento jurídico español mediante la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Así como **Resoluciones** (Resolución del Consejo de 12-VII-82, sobre la promoción de la Igualdad de Oportunidades para las mujeres) o de **Recomendaciones** (Recomendación del Consejo de 13-XII-84, relativa a la promoción de acciones positivas a favor de las mujeres).

En cuanto a los **programas, acciones e iniciativas**, hay que comenzar señalando que en 1981, la Comisión Europea acordó crear un Comité consultivo a cargo de implementar y proponer acciones para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y favorecer la comunicación permanente entre los estados miembros y las instancias interesadas de experiencias, políticas e iniciativas en este ámbito. A partir de 1983 la Comisión organizó el trabajo en programas de acción comunitaria, siendo cinco los programas elaborados hasta la actualidad: Los tres primeros estaban planteados como un conjunto de acciones positivas centradas en el ámbito laboral. A partir del cuarto Plan, se diseñan integrando la perspectiva de género en todas sus actuaciones.

La **Estrategia Marco Comunitaria sobre la igualdad entre Hombres y Mujeres (2001-2005)** supone un avance al proponer la estrategia dual, integrando el mainstreaming de género, junto a las acciones específicas a favor de las mujeres. Esta

estrategia se mantiene actualmente y es de aplicación en todos los programas comunitarios.

La **Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015** es fruto del plan de trabajo (2006-2010) para la igualdad entre las mujeres y los hombres y tiene su origen en dos documentos aprobados a lo largo de 2010 por la Comisión Europea, que son la Carta de la Mujer y la llamada Estrategia 2020. La Estrategia Europa 2020, reafirmó su voluntad de cumplir con los objetivos de la UE en materia de igualdad entre mujeres y hombres a través de la adopción de un segundo **Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020)**.

En diciembre de 2015, la Comisión publicó el **Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019** para dar continuidad y seguimiento a la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015).

MARCO JURÍDICO ESPAÑOL.

La **Constitución española de 1978** recoge que la igualdad es un valor superior de nuestro Ordenamiento Jurídico junto con la libertad, la justicia y el pluralismo político tal y como se señala en el **Artículo 1.1** de la Constitución *“España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”*.

El **artículo 14** establece que *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”* Así recoge el principio de igualdad desde una doble perspectiva: igualdad formal (Igualdad de las y los españoles ante la ley, tanto en el contenido, como en la aplicación de la misma) e igualdad real (supone la aplicación de las medidas necesarias para que la igualdad sea realmente efectiva, removiendo cualquier tipo de obstáculo para su consecución).

Pero es en el **artículo 9.2** el que hace una referencia más clara a la igualdad real ya que obliga a los poderes públicos a que intervengan de manera activa para remover los obstáculos que impidan la consecución de la igualdad real. *“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”*.

La igualdad ante la ley no garantiza por sí sola la igualdad real, y en este sentido, y a pesar de que en España la normativa es amplia, la práctica diaria demuestra que ambos conceptos no son coincidentes ya que las mujeres aún sufren discriminaciones en los distintos ámbitos de la sociedad.

La sola promulgación de la igualdad legal no basta para cambiar las costumbres y estructuras de la desigualdad y serán necesarias la puesta en marcha de políticas, programas y acciones dirigidas a poner fin o, al menos contrarrestar, las desigualdades de partida para que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea una realidad.

Así, el Tribunal Constitucional considera que “promover la igualdad y remover los obstáculos” es una finalidad propia del Estado Social y Democrático de Derecho. (STC 83/1984 y 8/1986), y ha respaldado no sólo la legalidad de estas políticas sino la obligación de los poderes públicos de impulsarlas, fruto de ello **se crea en el año 1983 el Instituto de la Mujer.**

A nivel nacional el estado Español posee dos normas fundamentales en materia de igualdad;

La **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**, Con esta ley se trata de dar una respuesta integral a las mujeres víctimas de violencia de género, considerado como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad.

La **Ley Orgánica 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 modificaciones legislativas para avanzar en la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en el ejercicio pleno de los derechos y estableciendo medidas transversales que inciden en todos los órdenes de la vida política, social y judicial, a fin de erradicar las discriminaciones contra las mujeres.

En este punto no podemos dejar de hacer referencia a otra Ley Estatal aprobada y que si bien no hace referencia explícita al tema de la igualdad entre mujeres y hombres, sí que es de gran importancia para muchas mujeres. Hablamos de la aprobación de la **Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y atención a personas con dependencia**, que dice literalmente “no hay que olvidar que, hasta ahora, han sido las familias, y en especial las mujeres, las que tradicionalmente han asumido el cuidado de las personas dependientes, constituyendo lo que ha dado en llamarse el apoyo informal”. Debido a ello se hace necesaria una revisión profunda del sistema de atención a las personas dependientes ya que son las mujeres las únicas que deben asumir esta responsabilidad.

Y otras leyes como la **Ley 13/2005 de reforma del Código Civil** en lo relativo al derecho de matrimonio, en concreto añade un párrafo al art. 44 del Código Civil: el matrimonio tendrá los mismos requisitos y efectos cuando ambos contrayentes sean del mismo o diferente sexo”; la **Ley 8/2015 de 22 de julio de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia**. Además, de diversos Protocolos y Estrategias contra la violencia de género como el Protocolo de Colaboración y Coordinación entre las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y los Cuerpos de Policía Local para la Protección de las Víctimas de Violencia Doméstica y de Género. (13 de Marzo de 2006); la Estrategia Nacional para la Erradicación de la Violencia contra la Mujer 2013-2016, aprobada mediante Acuerdo del Consejo de Ministros de 26 de julio de 2013.

En definitiva, a partir del análisis de las diferencias que, por razón de género existen en la sociedad, se tienen que elaborar medidas que corrijan estas situaciones de

discriminación con el objetivo de garantizar que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea real y efectiva.

Por tanto, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en cuanto principio, ha de presidir la actuación de los poderes públicos y, por otro lado, ha de estar presente en el cumplimiento, por parte de estos poderes, de los objetivos que son propuestos en materia de igualdad de género.

MARCO JURÍDICO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA Y DE LAS CORPORACIONES LOCALES.

El proceso de descentralización, que a partir del texto constitucional conduce al Estado autonómico, conlleva que sean diversos los poderes públicos que tienen que proyectar y desarrollar políticas de promoción de la igualdad de oportunidades. La Comunidad Autónoma de Andalucía asume en **el Estatuto de Autonomía para Andalucía** un fuerte compromiso en esa dirección, cuando en su **artículo 10.2** afirma que *“la Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquélla en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social”*. Asimismo, en su **artículo 15** *“se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos”*, y en su **artículo 16** establece que *“las mujeres tienen derecho a una protección integral contra la violencia de género, que incluirá medidas preventivas, medidas asistenciales y ayudas públicas”*. Finalmente, el **artículo 38** del Estatuto de Autonomía para Andalucía establece *“la prohibición de discriminación del artículo 14 y los derechos reconocidos en el Capítulo II vinculan a todos los poderes públicos andaluces y, dependiendo de la naturaleza de cada derecho, a los particulares, debiendo de ser interpretados en el sentido más favorable a su plena efectividad”*.

El Estatuto de Autonomía asume un fuerte compromiso en defensa de la igualdad de oportunidades. En consecuencia, los poderes públicos de la Comunidad Autónoma de Andalucía están vinculados a lo establecido en los tratados y en las normas

constitucionales y estatutarias relacionadas, teniendo la obligación de adoptar las medidas necesarias para promover la igualdad de derechos de las mujeres y de los hombres. Para ello, deben ejercitar las competencias que les corresponden desde una perspectiva de género, formulando y desarrollando una política global de protección de los derechos de las mujeres.

La Comunidad Autónoma de Andalucía ha venido desarrollando una ingente labor para promover el papel de las mujeres en los distintos ámbitos de la vida social, educativa, cultural, laboral, económica y política, a fin de favorecer la igualdad y el pleno ejercicio de sus derechos de ciudadanía.

Reconociendo los pasos ya dados en diversos ámbitos normativos y territoriales, la Comunidad Autónoma de Andalucía quiere dotarse, a través de la **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía**, con instrumentos de variada naturaleza y desarrollos eficaces que sirvan al propósito común de una sociedad igualitaria, justa, solidaria y democrática en la que las mujeres y los hombres tengan, realmente, los mismos derechos y oportunidades.

El principio de igualdad ha ido evolucionando hacia exigencias de igualdad de oportunidades reales en todos los ámbitos de la vida, haciendo necesaria la implementación de un enfoque más integral y general de la igualdad de género. En Andalucía, la integración de la perspectiva de género ha supuesto avances muy importantes, siendo claros ejemplos la obligatoriedad del informe de evaluación de impacto de género en los proyectos de ley y reglamentos aprobados por el Consejo de Gobierno y el enfoque de género en los presupuestos de la Comunidad Autónoma, la representación equilibrada en las designaciones de las personas integrantes del Consejo de Gobierno.

En este sentido, la presente Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía tiene como objetivo principal garantizar la vinculación de los poderes públicos en todos los ámbitos, en el cumplimiento de la transversalidad como instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias autonómicas en clave de género.

La igualdad formal debe llenarse de contenido a través de una actuación decidida de todos los poderes públicos y de una progresiva concienciación social e individual. Ésa es la finalidad esencial de esta ley, que pretende contribuir a la superación histórica de la desigualdad de la mujer en Andalucía; desigualdad que presenta la singularidad de que afecta a más de la mitad de la población, por lo que exige un mayor compromiso de los poderes públicos en el marco de un Estado social y democrático de Derecho.

Además, el objetivo de la erradicación de la violencia de género se ha situado en primera línea de las acciones del Gobierno andaluz, por lo que ha aprobado la **Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer**; desarrollado dos **planes contra la violencia hacia las mujeres**: I Plan del Gobierno Andaluz para avanzar en la erradicación de la violencia contra las mujeres (1998-2000) y el II Plan de Acción del Gobierno Andaluz contra la violencia hacia las mujeres (2001-2004) y una serie de planes y protocolos de actuación para avanzar en la erradicación de la violencia contra las mujeres.

Refiriéndonos ya al ámbito municipal, El Ayuntamiento de Vicar como administración más cercana a la ciudadanía y con base en lo recogido en los art. 11 y 21.2 de la LO3/2007 de 22 de marzo de 2007 da cumplimiento a la obligatoriedad de los poderes públicos en adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones de desigualdad a través de las denominadas acciones positivas. Y, garantiza el derecho a la igualdad en el ejercicio de su competencias estableciendo canales de colaboración con el resto de las administraciones públicas. En cumplimiento de lo establecido en la LO 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género cuyo artículo 19.1 establece *“las mujeres víctimas de violencia de género tienen derecho a servicios sociales de atención, de emergencia, de apoyo y acogida y recuperación integral. La organización de estos servicios por parte de la comunidad autónoma y las corporaciones locales, responderá a unos principios de atención permanente, actuación urgente, especialización de prestaciones y multidisciplinariedad profesional”*

Así existe un espacio normativo de intervención que permite a los municipios la promoción de actividades, así como la oferta de cuantos servicios públicos contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la ciudadanía en materia de género, sin que esto suponga, en ningún momento pérdida u obstáculo a las competencias de otras Administraciones Públicas.

El Instituto Andaluz de la Mujer, conforme a lo dispuesto en su Ley fundacional (Ley 10/1998, de 29 de Diciembre), tiene como fin promover las condiciones para que la igualdad entre hombres y mujeres sea real y efectiva, fomentando la participación de la mujer en la vida política, económica, cultural y social, y superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política de esta. En cumplimiento de dicho objetivo en el año 1991 se firma un convenio de colaboración con el Ayuntamiento de Vicar para la creación y mantenimiento del Centro Municipal de información a la Mujer.

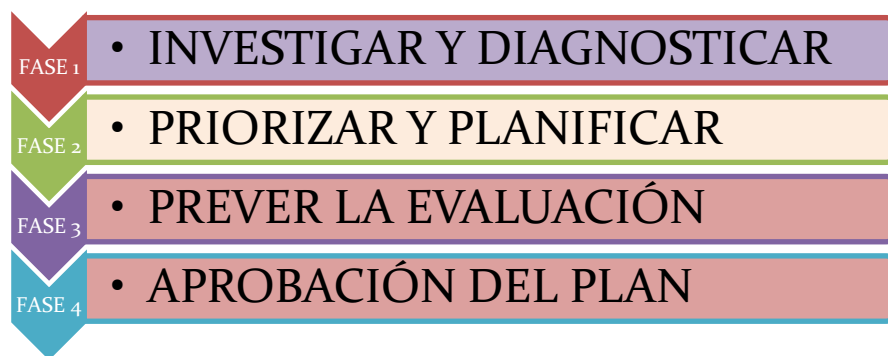
Desde entonces, el Ayuntamiento de Vicar se acoge a la convocatoria pública de subvención para el mantenimiento del Centro Municipal de Información a la Mujer cuyas bases reguladoras se aprueban por la Orden de 28 de junio de 2016 de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales de la Junta de Andalucía que establece como objeto de financiación los gastos de mantenimiento de los centros Municipales de información a la mujer en aplicación del artículo 41.1 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género,” entendiéndose en todos los casos la violencia de género como la manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad de las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, que se ejerce sobre estas por el solo hecho de serlo”. De esta forma se establece un nexo de colaboración entre el Centro Municipal de información a la Mujer y el Instituto Andaluz de la Mujer, a través de su dirección provincial en Almería, que atañe tanto a la atención integral de la mujer y sus hijos a cargo como a las directrices de funcionamiento, ejes de actuación y formación técnica.

Concluyendo, en sintonía con las políticas de igualdad establecidas a nivel internacional, comunitario y nacional, las comunidades autónomas y las corporaciones locales españolas han elaborado desde la década de los años 90, sucesivos Planes de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, a través de los cuales ponen en marcha medidas y actuaciones dirigidas a la consecución de este objetivo.

5. PROCESO DE ELABORACION

La igualdad en VÍcar es una realidad que ha ido evolucionando. Los patrones de conducta a lo largo del tiempo han cambiado, así como las demandas o necesidades planteadas por la población, por lo que se hace necesario realizar un diagnóstico de la situación, describiendo la realidad de partida, evaluando el contexto actual y actualizando, adaptando y adecuando las respuestas ofrecidas desde el ayuntamiento. El objetivo es ofrecer una fotografía lo más completa posible de la situación actual de la igualdad en el municipio e identificar las necesidades de mejora y las oportunidades existentes, en lo que a esta materia se refiere.

Los pasos para la elaboración del plan de igualdad se han llevado a cabo a partir de cuatro fases diferenciadas:



Así como primer paso para elaborar el Plan de Igualdad, desde la Concejalía de Mujer, se ha realizado durante el año 2017 un laborioso **Estudio Diagnóstico previo de la Igualdad entre hombres y mujeres del municipio de VÍcar** que ha permitido contar con la información básica fundamental para el diseño del plan y su posterior evaluación. La función de este diagnóstico ha sido la de aportar información para una toma de decisiones consciente y adecuada a las necesidades particulares en materia de igualdad de género del municipio y del Ayuntamiento de Vicar.

El diagnóstico se elaboró bajo una metodología participativa a través de entrevistas a los representantes internos, políticos y técnicos de cada área municipal y

representantes externos, del ámbito educativo, sanitario, empresarial, trabajadoras del manipulado, Servicio Español y Andaluz de Empleo y la recogida de información a través de la organización de grupos focales con asociaciones de mujeres, asociaciones juveniles, alumnos mediadores, asociaciones de vecinos y AMPAS del municipio de Vicar.

A raíz de todos los datos cuantitativos y cualitativos obtenidos se ha llegado a una serie de conclusiones y una reflexión estratégica que ha dado lugar a una relación coherente entre las áreas municipales.

Fruto de los datos, las entrevistas, las encuestas y análisis de grupos focales incluidas en el Diagnóstico de la situación de la igualdad en el municipio de Vicar, se ha realizado un análisis cualitativo de los factores internos y externos que deben tenerse en cuenta de cara a conseguir la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el municipio. Desde el punto de vista interno se han detectado cuales son las fortalezas y las debilidades y desde el punto de vista externo o del entorno cuáles son las oportunidades para aprovecharlas convenientemente y las amenazas para evitarlas o mitigarlas lo máximo posible.

El **Análisis DAFO** (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades) ha sido un instrumento de planificación estratégica ampliamente utilizado por las organizaciones en los últimos tiempos en el ámbito de los estudios de mercado, proporcionándoles en un cuadro resumen la evaluación de los puntos fuertes y débiles, así como las amenazas y oportunidades externas.

Con los datos extraídos se propone realizar el análisis DAFO para estudiar:

- ✓ **Debilidades:** Los puntos débiles de la localidad. Estos son los aspectos que limitan o reducen la igualdad y la capacidad de desarrollo efectivo de las mujeres. Estas permiten definir la estrategia a seguir. Se detallan los aspectos que tienen que ser controlados y superados.
- ✓ **Amenazas:** Una amenaza es cualquier elemento del entorno del Municipio, que pueda impedir la implantación de una estrategia para la igualdad, y reducir su efectividad, o que pueda incrementar los riesgos de mejorar la situación.
- ✓ **Fortalezas:** Ventajas, puntos fuertes del Municipio para realizar el plan.
- ✓ **Oportunidades:** Las oportunidades que representan todo aquello que pueda suponer una ventaja, o bien representar una posibilidad para mejorar la situación.

Las fortalezas y debilidades internas resultan importantes puesto que ayudan a entender la posición competitiva del territorio y elegir los factores críticos del éxito con los que poder realizar un análisis comparativo con su entorno. Las oportunidades y amenazas externas proporcionan el marco competitivo de desarrollo de la actividad del territorio considerado. El DAFO, eminentemente **cualitativo**, supone una fuente primaria de información de gran valor, a partir de la cual hay que poner en práctica estrategias de desarrollo pertinentes.

No debe olvidarse que el análisis DAFO es una imagen estática de la situación de un entorno en el momento de realizar ese análisis. No es un documento permanente, por lo que el éxito o fracaso de las estrategias elegidas irán dando lugar a nuevas realidades, objeto de futuros análisis.

Si se trasladan estas consideraciones del ámbito organizacional a una realidad diferente, como es el territorio, en este caso el municipio de Vúcar, la identificación de las fortalezas y debilidades internas resultan de gran valor, puesto que pueden ayudar a entender la posición competitiva de nuestro territorio en un entorno concreto. Ello ayuda a decidir cuáles son los factores críticos de éxito más adecuados.

El análisis DAFO suele seguir una serie de fases, que se concretan en un plan de trabajo:



Para el diseño de una estrategia de actuación a partir del **análisis DAFO** realizado en nuestro municipio a partir del **Diagnóstico cuantitativo previo**, los cuatro factores analizados son relacionados buscando que los positivos sirvan para minimizar o contrarrestar a los factores negativos.

ORGANIZACIÓN DE FACTORES DEL ANÁLISIS DAFO

FACTORES INTERNOS

FORTALEZAS

- Lugar estratégico, dinámico, vitalista, abierto, diferenciador y conocido dentro de la comarca del Poniente. Lema propio del municipio: “ *Vícar* , *Corazón del Poniente*”.
- Céntrica y excelente comunicación con los municipios limítrofes, así como proximidad con las dos localidades de mayor población de la provincia (Almería capital y El Ejido).
- “*Bulevar Ciudad de Vícar*”, elemento vertebrador del municipio.
- Numerosas avenidas y plazas construidas que han permitido conseguir una mayor cohesión social y territorial, beneficiando tanto a la gestión de los servicios como al desarrollo social de sus ciudadanos.
- Clima con escasas precipitaciones y temperaturas suaves.
- Numerosas zonas con recursos hídricos.
- Mercadillo generalista de Vícar, que con una periodicidad semanal (domingos), es uno de los más grandes de los que se celebran en la provincia y con gran repercusión turística. .
- Dinamismo económico que le confiere un status privilegiado para crear oportunidades de futuro en cuanto a empleo, servicios, equipamientos...
- Actividad económica basada en cuatro sectores: agricultura, industria auxiliar, servicios y construcción
- Municipio generador de una parte importante del empleo fundamentado en el cultivo bajo plástico.
- Un alto porcentaje de la población es joven, con una media de edad en torno a los 32 años.
- 46,67% de la población Vicaria son mujeres.
- El 23,54% de las mujeres son extranjeras procedentes de países predominantemente como Marruecos, Rumania, Senegal .. lo que otorga diversidad cultural.

DEBILIDADES

- Municipio extenso y heterogéneo con realidades y necesidades diferentes (casco histórico: Vícar pueblo, zonas cercanas a la costa, zonas agrícolas) que dificultan la intervención.
- Recursos de gestión administrativa centralizadas en el casco del municipio.
- Una gran parte de la población masculina identifica que la igualdad de oportunidades es cosa sólo de mujeres.
- Perpetuación de los valores familiares tradicionales: las mujeres deben ocuparse del cuidado de hijos/as, de las tareas domesticas, etc. además de su trabajo.
- Persistencia de la figura de las mujeres como buscadoras de recursos y ayudas cuando hay dificultades económicas en la familia.
- Tradicionalmente, escasa visibilidad y valoración del papel de las mujeres vicarias.
- Baja participación de los hombres en actividades municipales.
- Existen profesiones donde las mujeres se encuentran infra representadas.
- Poca utilización de un lenguaje inclusivo, necesidad de formación en esta temática.
- Falta de aplicación de la perspectiva de género en muchas de las acciones a nivel municipal.
- Carencia de datos estadísticos por sexo (segregación por sexo) en muchas de las acciones del Ayuntamiento lo que impide su estudio y análisis desde la perspectiva de género.
- 6.65% mas población masculina debido a mayor tasa de hombres entre la población extranjera provenientes de países con

-
- Residencia de un alto número de matrimonios y parejas jóvenes en el municipio.
 - La evolución poblacional ha ido ligada al crecimiento de los invernaderos y a las empresas auxiliares, creándose así un fuerte sistema productivo local.
 - Destaca su hospitalidad: acoge numerosa y diversa población extranjera, constituyendo un entorno diverso en el coexisten diferentes culturas.
 - El Presupuesto anual es la principal herramienta de materialización de las políticas públicas.
 - Existencia de una concejalía propia de mujer dotada de un presupuesto propio.
 - Existencia del Centro de la Mujer como organismo de igualdad del Ayuntamiento de Vicar y referente a nivel provincial,
 - Ofrece una acción coordinada que asegure una respuesta eficaz, rápida y homogénea en la intervención con mujeres víctimas de violencia de género y sus hijos/as menores a cargo..
 - Consejo de la Mujer como órgano de participación ciudadana,
 - Políticas municipales directas en Igualdad y Violencia de Género.
 - Estrechos lazos culturales, y hermanada con la localidad francesa *Saint Sylvain D'Anjou*.
 - Municipio con un entorno cada día más habitable, en especial para la población más joven de Vicar. Acreditada como "*Ciudad Amiga de la Infancia*". 2.014-2.018.
 - Gran oferta cultural y deportiva. Distinción "*Villa Europea del Deporte 2.017*".
 - Distinción de "*Municipio Joven*".
 - Extensa red de recursos educativos y/o formativos. Adherida a la "*Red de Ciudades Educadoras*".
 - Ofrece una respuesta local al fenómeno demográfico, mejorando la calidad de vida de sus mayores así como la del resto de población y fomentando el envejecimiento activo. Adherida a la "*Red de Ciudades Amigables con la Personas Mayores*".
 - Poseedora de un instrumento clave que ayuda a liderar y coordinar de manera multidisciplinar las actuaciones de los diferentes sectores e instituciones implicados en el desarrollo y la mejora de la calidad de vida y conocimiento en la detección de los principales problemas de salud y en la identificación de los colectivos que requieren una intervención preferente. Adherida a la "*Red de Acción Local en* costumbres y legislación muy discriminatorias para la mujer.
 - El 23,54% de las mujeres son extranjeras procedentes de países predominantemente como Marruecos, Rumania, Senegal .. sociedades discriminatorias para la mujer.
 - Las dificultades para difundir y sensibilizar desde las administraciones públicas.
 - La información sólo llegue a determinados sectores de la población quedando otros excluidos (inmigrantes, personas con discapacidad, etc.).
-

Salud".

- Página web y facebook.
- Una comunicación igualitaria y no sexista en el estilo y en la imagen del Ayuntamiento, lo hace más atractivo y cercano a la ciudadanía, mostrándola como una institución concienciada, comprometida e innovadora, en materia de igualdad, en sus políticas, proyectos, actividades ,intenciones y valores.

FACTORES EXTERNOS

OPORTUNIDADES

- Existencia de una legislación internacional, europea, estatal y regional a favor de la igualdad.
- El IAM como un elemento básico de apoyo y coordinación a las políticas de igualdad municipales y el empoderamiento de las mujeres.
- Coordinación eficaz de la Unidad de Violencia de Género de la subdelegación del Gobierno, para la atención a las mujeres víctimas de violencia y a sus hijos/as.
- Políticas puestas en marcha por la Diputación de Almería para el fomento de la igualdad de oportunidades.
- Incorporación de la igualdad en la agenda política de los Ayuntamientos.
- Promoción de las políticas de igualdad a través de los Planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres y apoyo financiero desde diferentes organismos públicos para desarrollar acciones de formación, sensibilización, investigación, etc. [internacionales, europeas, estatales y autonómicas].
- La igualdad contribuye a mejorar el clima de las relaciones profesionales e interpersonales.
- Importancia creciente de valores relacionados con la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Mayor visualización de los temas de igualdad en los medios de comunicación.
- El desarrollo de programas de formación en centros educativos y la colaboración con los servicios de orientación escolar, es una herramienta eficaz para transmitir valores igualitarios y no discriminatorios y para fomentar la ruptura de estereotipos sexistas desde los niveles educativos más básicos.
- Existencia de cada vez mayor de grupos, colectivos y mareas en defensa de la igualdad entre las mujeres y hombres.
- Desarrollo global de las TICs, herramientas de las que pueden aprovechar las mujeres tanto para la

AMENAZAS

- El sistema patriarcal en virtud del cual gira toda la estructura socio económica y familiar.
- Dificultades para disponer de datos desagregados por sexos.
- Visión externa, resignada y conformista, ante las desigualdades entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos que afectan a la vida de la ciudadanía.
- Pervivencia de comportamientos y conductas sociales y laborales estereotipadas que no sitúan a mujeres y a hombres en condiciones de igualdad.
- La socialización diferenciada de mujeres y hombres perpetúa los estereotipos de género, dificultando la participación de manera igualitaria en los distintos ámbitos de la vida de las personas [sociales, laborales, culturales, etc.].
- Feminización del envejecimiento.
- Persistencia del analfabetismo y el abandono temprano de las mujeres.
- Problemas de salud derivados del desigual reparto de cargas que soportan las mujeres.
- Una estructura orgánica y funcional con sesgos de género dificulta la incorporación de una perspectiva global, ajustada a la realidad social, en el desarrollo de la misión del Ayuntamiento, como gestor de la vida municipal y como institución al servicio de la ciudadanía obligatoriamente involucrada en la consecución de la justicia social y los principios democráticos.
- Recortes en las políticas de igualdad tanto a nivel europeo como estatal, regional y comarcal y en las políticas sociales que aumentan la carga de trabajo de las mujeres. Además, la incorporación de las mujeres al mundo laboral pasa a un segundo plano y es escusa para retroceder en los derechos laborales que afectan en mayor medida a las

-
- comunicación como para el empleo.
- Padres cada vez más implicados en la educación y cuidado de sus hijos/as.
 - Se reconoce socialmente que la violencia de género es un problema que hay que erradicar.
 - Mayor conciencia de las mujeres de su realidad y expectativas.
 - Marco jurídico orientado hacia la Igualdad.
 - Mayor presencia de las mujeres en los medios de comunicación no relacionados con los roles tradicionales ni de contenido sexual.
 - Obligación de las empresas de más de 250 trabajadores a tener un Plan de Igualdad y posibilidad de que la legislación incentive a las medianas y pequeñas.
 - Incremento del nivel educativo de las mujeres, accediendo cada vez más a niveles formativos superiores.
 - Presencia cada vez mayor de las mujeres en la vida económica y laboral.
 - Predisposición a coordinar acciones y recursos entre administraciones públicas.
 - Incorporar como criterio para la adjudicación de contratos y subcontratas de la obligación de cumplir con la LOI y de tener implementado un Plan de Igualdad, es un instrumento idóneo para promover la incorporación de la igualdad entre el empresariado.
 - El fomento de la participación ciudadana y del asociacionismo como herramientas para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres resulta idóneo para la integración de dicho principio en la política municipal.
 - Desarrollo de actos culturales y de ocio, cuyo objetivo es, principalmente, la promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la antidiscriminación, la visibilización de las mujeres, etc.
 - Ante la violencia de género, una acción coordinada entre los diferentes agentes involucrados en la erradicación, persecución, atención, acciones de acompañamiento a las víctimas, asesoramiento jurídico, etc. resulta imprescindible para contribuir activa y eficazmente a su eliminación.
 - Disponer de un Servicio de Asistencia a la Víctima en los juzgados con formación especializada en tratamiento de situaciones de violencia de género.
- mujeres.
- Falta de visibilización de la utilidad o rentabilidad de la implementación de un Plan de Igualdad.
 - No hay auditorías de igualdad que vigilen el cumplimiento de la ley en esta materia.
 - Violencia estructural, institucional y de todo tipo contra las mujeres.
 - Los mensajes que se dan desde los medios de comunicación y desde los demás agentes de socialización contribuyen a perpetuar los roles tradicionales de género y, por lo tanto, la desigualdad entre hombres y mujeres.
 - No existe una normativa que potencie la existencia de agentes de igualdad en Ayuntamientos y otros organismos que operen en el territorio.
 - Ausencia de indicadores de género en procesos de evaluación de proyectos.
 - Las fuentes oficiales no desvelan todos los datos desagregados por sexo, lo que a veces, impide documentar con datos situaciones de desigualdad.
 - Entornos con más posibilidades de desarrollo personal y profesional que provocan la huida, sobre todo de las mujeres más jóvenes.
 - Percepción desde determinados sectores de la población que la discriminación de las mujeres ya no existe: que todo está ya hecho.
 - Las familias encuentran escasos apoyos externos para el cuidado de hijos/as y personas dependientes mientras trabajan, a pesar del esfuerzo realizado.
 - Mayor vulnerabilidad de las familias mono parentales
 - La crisis económica actual y el aumento de las tasas de desempleo.
 - Desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo (salarios, desempleo, etc.)
 - Existencia de segregación por sexo en la elección profesional desde los niveles educativos.
 - Las mujeres continúan subrepresentadas en determinadas profesiones y sectores.
 - Percepción del hombre de que las mujeres le están “comiendo terreno”.
 - Desconocimiento y confusión, en especial por parte de la población masculina, del significado de las políticas de igualdad.
 - Las conductas machistas y los hábitos dañinos que se transmiten de una generación
-

a otra por imitación.

- Posibilidad de que los planes de estudios universitarios no contemplen, en la medida necesaria, asignaturas de género en sus estudios de grado y posgrado.
 - Parcialidad de los contratos laborales de las mujeres.
 - Apoyo presupuestario no reales en acciones de Igualdad.
-

Con base en esta investigación y diagnóstico se ha podido realizar una priorización y planificación en áreas de intervención con criterios de evaluación continua para posteriormente concluir como fase final con la aprobación del Plan por el Pleno municipal.

6. ÁREAS DE INTERVENCION. OBJETIVOS Y ACCIONES.

El II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Vícar (2018-2021) supone la continuación de las políticas desiguales de género que desde hace años se vienen desarrollando por este Ayuntamiento en el compromiso de dar cumplimiento de la legislación vigente y en él que se materializa la necesidad de seguir trabajando en la **aplicación transversal del principio de igualdad en todas las áreas de gestión municipal.**

Es necesario incorporar la ética de la igualdad de manera transversal en el diseño y desarrollo de las políticas públicas para promover valores igualitarios, así como favorecer y mejorar la **Atención directa e integral a la mujer.**

Una herramienta fundamental en el ámbito municipal para conseguir la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres son los **Planes Municipales de Igualdad.** Este II Plan viene a afianzar y a dar continuidad a lo ya conseguido por el anterior.

El Plan Municipal de Igualdad para el período 2018-2021 se sustenta fundamentalmente en dos elementos esenciales:

- *El informe de evaluación y seguimiento del I Plan de Igualdad entre hombres y mujeres del Ayuntamiento de Vícar.*
- *El diagnóstico que consiste en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el municipio de Vícar.*

El Diagnóstico ha detectado las necesidades de actuación contextualizadas al municipio de Vícar, ha definido claramente las oportunidades de mejora, ha permitido plantear los ejes y detallar los objetivos generales específicos, siempre conforme a los presupuestos disponibles.

En este II Plan, se establecen las políticas que tienen que ver con la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se recogen, 10 Áreas de actuación, cada una con sus objetivos y sus correspondientes acciones a desarrollar en un **período de 4 años**

Una *primera línea* dedicada a la **Gobernanza** a favor de la Igualdad, esto es, dirigida a fortalecer la integración del principio de Igualdad en la organización y políticas del Ayuntamiento, consiguiendo de este modo una intervención pública más eficaz, eficiente y equitativa. Esta a su vez, la trabajaremos en primer lugar, con el objetivo general de acercar los recursos a las mujeres vicarias y favorecer el acceso a los mismos, poniendo a su disposición servicios que procuren una atención directa, personalizada e integral, continuando con la integración de la perspectiva de género en todas las Áreas de intervención de este Ayuntamiento, haciendo así efectivo el principio de Transversalidad.

Y *9 líneas* de intervención referidas a los **distintos ámbitos** de la vida cotidiana donde es necesaria la intervención pública para reducir brechas de género y avanzar hacia la igualdad de mujeres y hombres.

En definitiva, este II PMIO establece un proceso de mejora continua, que contribuye a mantener vivo el proceso de conseguir, que este Municipio no se estanque en su objetivo de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, a lo largo del tiempo, revisando y mejorando las actuaciones implantadas y aplicando la perspectiva de género como principal criterio de actuación a todo el trabajo que se realice, promoviendo así la defensa y garantía de la igualdad entre hombres y mujeres en todas las actividades, a todos los niveles. Y para ello, se deben de identificar las personas implicadas en su diseño, redacción e implantación y para todo ello se ha constituido un equipo de trabajo o una **Comisión Local de Igualdad**, conformada de forma paritaria para planificar el trabajo de manera consensuada, informando y solicitando apoyo y participación a todas las áreas municipales.

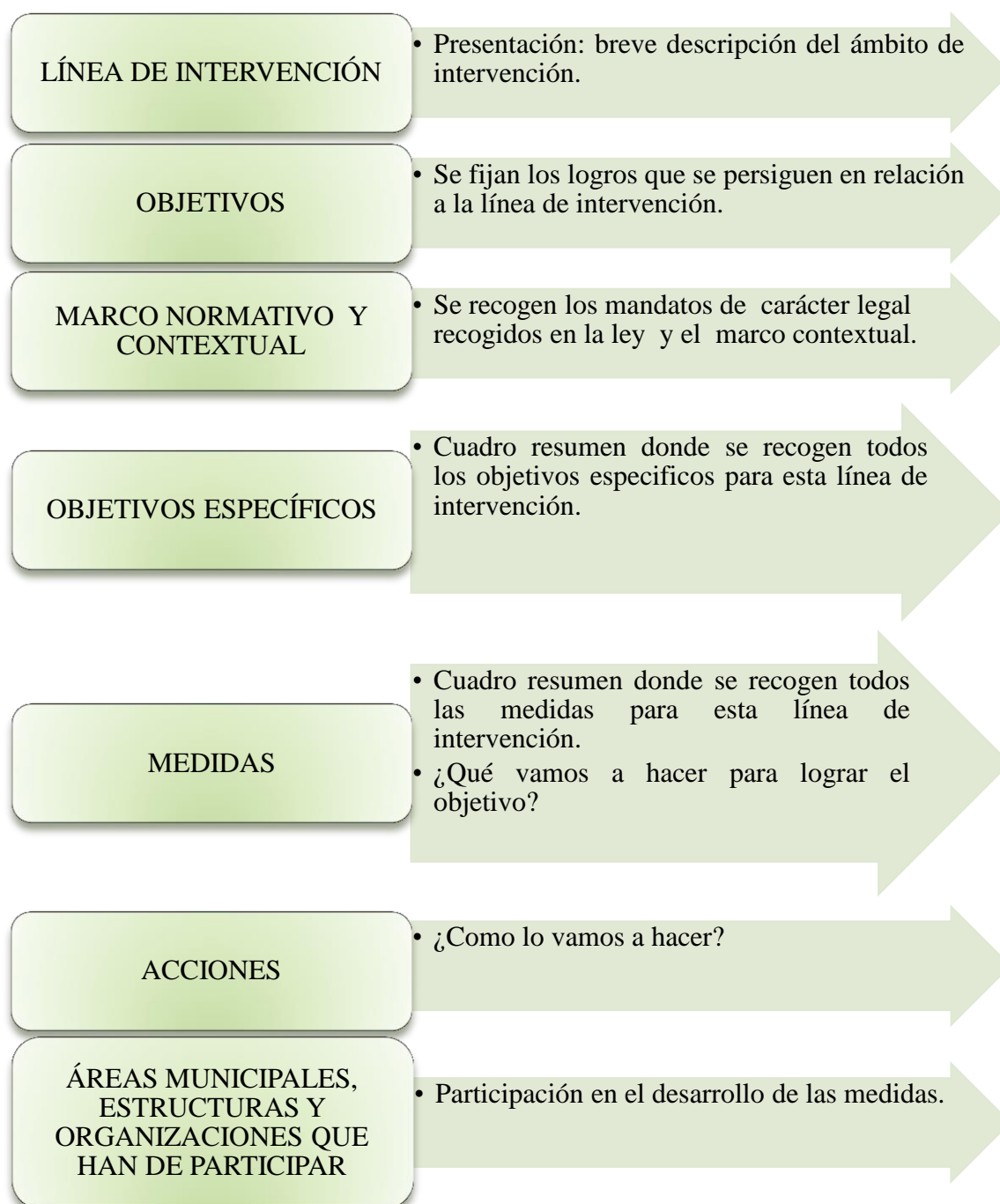
El siguiente paso será la **definición de objetivos** a partir del análisis pormenorizado de los factores estratégicos resultantes del DAFO.

Este Plan quiere situar los retos de cambio social en el centro de la intervención pública del Ayuntamiento de Vícar en materia de igualdad, persiguiéndose un mayor impacto en las situaciones de desigualdad y promoción de la Igualdad del Plan.

En este capítulo se describen los **objetivos estratégicos, medidas y acciones** que se proponen dentro del presente Plan y que se basan en las siguientes líneas estratégicas:

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	OBJETIVOS GENERALES
Gobernanza o Área de incorporación de la perspectiva de género en la Administración Local.	➤ Favorecer el acceso a los mismos, poniendo a su disposición servicios que procuren una atención directa, personalizada e integral. Además, integrar la perspectiva de género de forma transversal en todas las áreas del Ayuntamiento, políticas y programas locales que se desarrollen.
Prevención de la violencia de género y atención integral a las víctimas.	➤ Prevenir y luchar contra la violencia de género que se produzca hacia las mujeres del municipio coordinando medidas con otras Entidades e Instituciones implicadas en la materia.
Educación y valores igualitarios	➤ Contribuir a la transmisión de valores de igualdad entre mujeres y hombres en los ámbitos educativos y por los distintos agentes educadores.
Bienestar social, salud e igualdad.	➤ Impulsar medidas que disminuyan la desigualdad de mujeres que forman parte de colectivos desfavorecidos y las desigualdades que afecten a la salud de las mujeres.
Promoción de la igualdad en la cultura, el deporte, el ocio y tiempo libre.	➤ Fomentar la igualdad de oportunidades desde y en la vida cultural, deportiva y el tiempo de ocio de mujeres y hombres.
Conciliación familiar, personal y profesional y corresponsabilidad de mujeres y hombres.	➤ Sensibilización e información sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y los hombres, para que se produzca un cambio real en la distribución de tareas y responsabilidades familiares; propiciando una distribución equilibrada entre los tiempos de trabajo, personal y familiar, y potenciar los servicios públicos que contribuyen a la conciliación.
Participación, cooperación social y política.	➤ Fomentar la participación igualitaria en el tejido asociativo y vida política del municipio y conseguir que dicho tejido sea un impulsor de la igualdad.
Empleo, formación y participación en la vida económica.	➤ Apoyar en el ámbito laboral para que las oportunidades de acceso, calidad del empleo y promoción sean igualitarias entre ambos sexos.
Lenguaje, imagen y medios de comunicación no sexistas.	➤ Cuidar el lenguaje escrito, verbal e icónico, los medios de comunicación y la publicidad para proyectar una imagen positiva respecto a todos los valores de igualdad.
Diseño no sexista de las políticas urbanísticas y de obras públicas.	➤ Potenciar en el diseño y planificación de la ciudad y el uso de espacios públicos la perspectiva de género, favoreciendo la participación activa de las mujeres.

Cada línea de intervención se ha definido de acuerdo al siguiente esquema:



EJE 1.

GOBERNANZA O INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL.

***LÍNEA ESTRATÉGICA 1:
GOBERNANZA O INCORPORACIÓN DE LA
PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA
ADMINISTRACIÓN LOCAL.***

OBJETIVO GENERAL:

Fortalecer el compromiso del Ayuntamiento de Vúcar con las políticas de Igualdad de Género favoreciendo una intervención pública directa más eficaz, eficiente y equitativa. La transversalidad será el eje del modelo de gobierno aplicando la perspectiva de género en todas las áreas del Ayuntamiento, políticas y programas locales que se desarrollen (mainstreaming).

MARCO NORMATIVO Y CONTEXTUAL:

Ante esta cuestión, vemos como el Ayuntamiento de Vúcar, en su calidad de administración pública vela por el interés de toda la ciudadanía vicaria y asume su responsabilidad de impulsar políticas públicas que favorezcan la igualdad, considerando prioritarias las actuaciones encaminadas a lograr la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, tal y como se recoge en la legislación vigente.

Ante esto, La Concejalía de Mujer a través del **Centro Municipal de Información a la Mujer** tiene el propósito de respuesta a las necesidades demandadas por las mujeres vicarias, de tener un servicio público específico donde se realiza una intervención global a las mujeres.

El Centro Municipal de la mujer de **Vícar articula la intervención dirigida a las mujeres a través de la información, el asesoramiento, la prevención y la sensibilización contra la violencia de género de la ciudadanía vicaria**

Tiene como objetivos trabajar en la superación de la discriminación de la mujer y en el establecimiento de oportunidades entre hombres y mujeres con el fin de conseguir un futuro más solidario y democrático.

Ofrece los siguientes servicios:

- Servicio de Información: informa y asesora sobre los recursos, derechos e infraestructuras que están a disposición de las mujeres. Asesora y colabora con las asociaciones de mujeres para la puesta en marcha de acciones de igualdad.
- Servicio Jurídico: ofrece asesoramiento legal en todas las materias con especialización de derecho de familia y violencia de género. Garantiza la acogida inmediata, la atención y el asesoramiento integral de las mujeres víctimas de la violencia de género. Tramita ayuda y recursos específicos para aquellas mujeres que lo soliciten, cumpliendo con los requisitos exigidos.
- Apoyo y atención psicológica grupal para mujeres víctimas de violencia de género.
- Terapia psicológica a menores hijos/as víctimas de violencia de género.
- Centro de documentación y biblioteca
- Sala de Juntas y Salón Social

En este contexto, **desde el Ayuntamiento de Vicar**, se tiene el firme propósito de:

- darle cumplimiento a la Ley en materia de igualdad y violencia de género existentes a nivel nacional y estatal.
- continuar la labor previa de fomento de igualdad desarrollada en los últimos años, con la atención directa.

Y de esta manera avanzar en este campo, logrando así una mejor calidad de vida no sólo para las mujeres, sino para toda la ciudadanía de Vícar. Propiciando de esta manera que este ayuntamiento sea cada día más justo e igualitario.

Por este motivo, la elaboración, de este **II Plan de Igualdad 2018-2021** ha de contribuir a la eliminación de todas las formas de discriminación basadas en el género.

El **principio de transversalidad** de la perspectiva de género o “**mainstreaming**” nace en la década de los noventa, cuando se va haciendo cada vez más evidente que las políticas destinadas únicamente a cambiar la situación de las mujeres son insuficientes y, que por sí solas, no consiguen modificar las condiciones sociales estructurales en las que se apoya la desigualdad de género.

La transversalidad de la perspectiva de género no se limita a “los esfuerzos de promoción de la Igualdad, a la puesta en marcha de medidas específicas a favor de las mujeres, sino en movilizar también explícitamente a favor de la Igualdad el conjunto de acciones y políticas generales, introduciendo en su concepción de forma activa y visible la atención a los posibles efectos sobre las distintas situaciones de mujeres y hombres”.

El Estatuto de Autonomía de Andalucía incorpora transversalmente el principio de igualdad en 17 artículos. *La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, tiene una trascendental importancia, no sólo por las modificaciones producidas en nuestro Ordenamiento Jurídico, sino por los cambios sociales y laborales que la misma está favoreciendo para avanzar en el logro de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. En Andalucía este hecho se consolida con la entrada en vigor de la **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía**. La perspectiva de género introduce la posibilidad de examinar desde otra óptica la realidad que nos rodea y percibir así la existencia de los obstáculos que encuentra el desarrollo del principio de igualdad en los distintos escenarios sociales.

Uno de los principales requisitos para el éxito de cualquier política pública local es la sintonía entre sus objetivos y planteamientos y el proyecto de municipio que subyace al programa de gobierno.

Así, la transversalidad es una de las características fundamentales que deben presentar las políticas de igualdad para ser realmente eficaces. Éstas se han desarrollado a través de estrategias básicas:

- *La estrategia de la integración de la perspectiva de género o “mainstreaming” de género.*

Se trata de que toda la organización tenga la capacitación necesaria para diseñar sus políticas, teniendo como uno de los propósitos de partida eliminar o disminuir las desigualdades de género.

Esta estrategia es fundamental en tanto que incrementa el grado de conocimiento e implicación en igualdad de todos los departamentos o áreas de la organización, y por tanto facilita la apropiación de los objetivos y las tareas necesarias para alcanzarlos.

- *La estrategia de la acción positiva.*

Consiste en la adopción de medidas específicas y temporales destinadas a reducir o eliminar las desigualdades existentes en todos los ámbitos de la vida económica, política, social y cultural y promocionar la igualdad de mujeres y hombres.

Un aspecto fundamental para el éxito de las políticas de igualdad, es que estén adecuadamente coordinadas con el resto de políticas transversales del municipio.

La transversalidad permitirá mejorar e incrementar la coordinación institucional interna, con el fin de integrar la perspectiva de género en el mayor número posible de actuaciones municipales.

LÍNEA ESTRATÉGICA 1.1: GOBERNANZA O INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL, A TRAVÉS DE LA ATENCIÓN DIRECTA, INFORMACIÓN Y ASESORAMIENTO A LA MUJER.	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
1. Garantizar la información y atención a mujeres.	1.1 Reforzar el área de Mujer y sus competencias. 1.2 Facilitar a la mujer y a la ciudadanía información sobre los servicios y recursos en materia de Igualdad. 1.3. Difusión Servicio de Igualdad Municipal.
2. Servicio de Asesoramiento gratuito a la mujer.	2.1 Atención directa por Centro Municipal de información a la Mujer

LÍNEA ESTRATÉGICA 1.2: GOBERNANZA O INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL, A TRAVÉS DE LA TRANSVERSALIDAD.	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
<p>1. Integrar la perspectiva de género de forma transversal en todas las áreas del Ayuntamiento de Vícar, programas y políticas locales que se desarrollen.</p>	<p>1.1 Recoger en la planificación, desarrollo y evaluación de programas y políticas, la perspectiva de género y garantizar la transversalidad de género.</p> <p>1.2 Establecer una serie de indicadores de género en el Ayuntamiento de Vícar, que se apliquen y adapten a cada una de las Áreas.</p>
<p>2. Integrar la perspectiva de género en los presupuestos municipales.</p>	<p>2.1 Comprometer una partida específica para la Igualdad en los Presupuestos del Ayuntamiento de Vícar.</p> <p>2.2 Instar la formación en la elaboración de los presupuestos generales del Ayuntamiento de Vícar con enfoque de género.</p>
<p>3. Integrar el principio de igualdad en la actuación administrativa y normativa.</p>	<p>3.1 Realizar acciones previas del impacto de género.</p>
<p>4. Promover la capacitación y formación en igualdad en el Ayuntamiento de Vícar.</p>	<p>4.1 Favorecer la formación en Igualdad para el personal técnico y político del Ayuntamiento de Vícar.</p> <p>4.2 Disponer de formación actualizada sobre las personas con formación en igualdad.</p>

LÍNEA ESTRATÉGICA 1.1: GOBERNANZA O INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL, A TRAVÉS DE LA ATENCIÓN DIRECTA, INFORMACIÓN Y ASESORAMIENTO A LA MUJER

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Garantizar la información y atención general a mujeres.

Medida 1.1 Reforzar el Área de Mujer y sus competencias.

Administración/áreas responsable:	Área de la Mujer. Área de Hacienda. Área de Urbanismo.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de profesionales de la Psicología contratados. ▪ N° de personal asignado para seguimiento del plan. ▪ Medición anual de infraestructuras destinadas al área de mujer.
Acciones:	<p>1.3.1 Asignación de personal, con el perfil de Psicólogo/a. 2019, 2020,2021.</p> <p>1.3.2 Asignación de personal para coordinar con otras áreas del Ayuntamiento, concretar y ejecutar las distintas acciones del Plan 2018, 2019, 2020, 2021.</p> <p>1.3.3 Consolidar el funcionamiento del Consejo Municipal de la Mujer, como órgano consultivo en materia relacionada con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. 2018, 2019, 2020,2021</p> <p>1.1.4Mejorar y consolidar un espacio propio de atención a mujeres. 2019, 2020,2021</p>

Medida 1.2 Facilitar a la mujer y a la ciudadanía información sobre los servicios y recursos en materia de Igualdad

Administración/áreas responsable:	Área de la Mujer. Comisión local de Igualdad. Resto de áreas Municipales.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de Dípticos realizados ▪ N° de Dípticos difundidos por áreas. ▪ N° de Cartelería realizada. ▪ N° de espacios de exposición. ▪ N° de consultas realizadas SIAM por conocimiento del centro. ▪ Ficha recogida de datos con lugares de exposición y reparto de dípticos informativos.
Acciones:	<p>1.1.1 Actualización de la carta de servicios del Centro Municipal de Información a la Mujer. 2019, 2020,2021</p> <p>1.1.2 Difusión de recursos de atención a la mujer a nivel provincial, autonómico y nacional.2018,2019, 2020,2021</p> <p>1.1.3 Difusión de carta de servicios del CMIM en todas las áreas municipales, lugares públicos de interés y centros de enseñanza. . 2019, 2020,2021</p> <p>1.1.4 Difusión de carta de servicios del CMIM en todas las actividades municipales en especial en las áreas de cultura, educación, deportes y servicios sociales. . 2019, 2020,2021</p> <p>1.1.5 Elaboración de cartelería difusión recurso específico del CMIM y exposición en distintas dependencias municipales y lugares de interés público.2019, 2020,2021</p> <p>1.1.6 Difusión de cartelería y carta de servicios en el Consejo local de la Mujer. 2019, 2020,2021</p> <p>1.1.7 Difusión de cartelería y carta de servicios a todos los colectivos mixtos municipales. . 2019, 2020,2021</p>

Medida 1.3 Difusión del servicio de Igualdad Municipal.

Administración/áreas responsable:	Área de la Mujer. Todas las áreas Municipales
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de charlas realizadas. ▪ Áreas participantes. ▪ N° de participantes segregado por género.
Acciones:	<p>1.3.1 Charla informativa sobre recursos y servicios de atención a la mujer a todo el personal de las áreas municipales con atención al público. 2019, 2020,2021</p> <p>1.3.2 Charla informativa a las directivas de las asociaciones de mujeres. 2019, 2020,2021.</p> <p>1.3.3 Charla informativa en el Consejo Municipal de la Mujer. 2019, 2020,2021</p> <p>1.3.4 Charla informativa en las reuniones de coordinación del ámbito educativo. 2019, 2020,2021</p> <p>1.3.5 Charla informativa a los colectivos mixtos municipales. 2019, 2020,2021</p> <p>1.3.6 Charla informativa a las asociaciones de madres y padres. 2019, 2020,2021</p> <p>1.3.7 Charla informativa en otros consejos municipales. 2019, 2020,2021</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Servicio Municipal de Asesoramiento gratuito a la mujer.

Medida 2.1. Atención directa por Centro Municipal de información a la Mujer

Administración/áreas responsable:	Área de la Mujer.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> • Datos Sistema de Información de Atención a Mujeres (SIAM); <ul style="list-style-type: none"> ○ N° de consultas atendidas por servicio. ○ N° de consultas por conocimiento del centro. ○ N° de consultas y mujeres según nivel de estudios. ○ N° de consultas clasificadas por nº de hijos. ○ N° de consultas y mujeres según edad. ○ N° de consultas según motivo de las mismas. ○ N° de consultas y mujeres según actividad. ○ N° de mujeres atendidas por situación de convivencia. ○ N° de consultas anuales con Evolución anual. ○ N° de consultas por motivo ○ N° de mujeres inmigrantes atendidas. • N ° de actuaciones y programas realizados por el CMIM por áreas de actuación. • Informe cualitativo de actuaciones desarrolladas. • N° de participantes en actuaciones segregados por sexo.

<p>Acciones:</p>	<p>2.1.1 Información y atención a mujeres en el Centro Municipal de Información a la Mujer. 2018, 2019, 2020, 2021.</p> <p>2.1.2 Información y atención a mujeres en el servicio de de Información y animación sociocultural 2018, 2019, 2020, 2021.</p> <p>2.1.3 Asesoramiento Jurídico y tramitación de programas Específicos de atención. 2018, 2019, 2020, 2021.</p> <p>2.1.4 Elaboración de memoria anual donde se refleje el análisis cuantitativo y cualitativo de la atención a mujeres en los distintos programas y servicios del Centro municipal de información a la mujer. 2018, 2019, 2020, 2021.</p> <p>2.1.4 Elaboración anual de memoria de actividades y programas desarrollados por el Centro Municipal de Información a la Mujer. 2018, 2019, 2020, 2021.</p> <p>2.1.5 Elaboración de ficha de recogida de datos de participación en actividades segregada por sexo y Edad. 2018, 2019, 2020, 2021.</p>

LÍNEA ESTRATÉGICA 1.2: GOBERNANZA O INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL, A TRAVÉS DE LA TRANSVERSALIDAD.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Integrar la perspectiva de género de forma transversal en todas las áreas del Ayuntamiento de Vícar, programas y políticas locales que se desarrollen.

Medida 1.1: Recoger en la planificación, desarrollo y evaluación de programas y políticas, la perspectiva de género y garantizar la transversalidad de género.

Administración/áreas responsable:	Todas las Áreas.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de metodologías y herramientas aplicadas. ▪ N° de acciones realizadas. ▪ N° de aplicaciones realizadas. ▪ N° de áreas participantes. ▪ N° de acuerdos alcanzados. ▪ N° de acciones incluidas en los presupuestos con perspectiva de género.
Acciones:	<p>1.1.1 Impulsar la formación a los/as técnicos del Ayuntamiento para que aprendan a aplicar metodologías y herramientas para la integración de la perspectiva de género, incluyendo módulos sobre impacto de género de los presupuestos. 2018, 2019, 2020.</p> <p>1.1.2 Difusión de metodologías y herramientas para integrar la perspectiva de género. 2018, 2019, 2020.</p> <p>1.1.3 Seguimiento del grado de aplicación de estas metodologías y herramientas en la planificación, desarrollo y evaluación de programas y políticas en las diferentes áreas del Ayuntamiento. 2020,</p>

	<p>2021.</p> <p>1.1.4 Fomento de la realización de los presupuestos de las distintas áreas con impacto de género, contemplando y adjuntando informes sobre éste. 2020, 2021.</p> <p>1.1.5 Formar al personal del Ayuntamiento para que integren la perspectiva de género en los estudios, informes, programaciones que realicen e introducir la variable sexo en todos los datos. 2018, 2019.</p> <p>1.1.6 Incluir la perspectiva de género en las estadísticas e investigaciones realizadas desde todos los departamentos municipales. 2020, 2021</p> <p>1.1.7 Impulsar la implantación del Plan Municipal en todas las Concejalías del Ayuntamiento de Vicar de Vúcar. 2018, 2019, 2020, 2021.</p>

Medida 1.2 Establecer una serie de indicadores de género en el Ayuntamiento de Vúcar, que se apliquen y adapten a cada una de las Áreas.

Administración/áreas responsable:	Todas las Áreas.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de indicadores establecidos. ▪ N° de aplicaciones realizadas. ▪ N° de áreas participantes.
Acciones:	<p>1.2.1 Diseño de un sistema de indicadores comunes para la recogida, registro y análisis de datos que incluya la perspectiva de género. 2018, 2019.</p> <p>1.2.2 Aplicación del sistema de indicadores comunes diseñado. 2020, 2021.</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Integrar la perspectiva de género en los presupuestos municipales.

Medida 2.1: Comprometer una partida específica para la Igualdad en los Presupuestos del Ayuntamiento de Vícar.

Administración/áreas responsable:	Todos las Áreas, empresas y organismos municipales. Comisión de Igualdad.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de programas de igualdad al año con consignación presupuestaria.
Acciones:	<p>2.1.1 Realizar una consignación presupuestaria por programa y departamento 2018, 2019, 2020,2021.</p> <p>2.1.2 Aprobar en Pleno Municipal dotación presupuestaria desarrollo plan de igualdad. 2018, 2019, 2020,2021.</p> <p>2.1.3 Incremento en los presupuestos del CMIM de Vícar, con una dotación presupuestaria propia y viable. 2018, 2019, 2020,2021.</p>

Medida 2.2: Instar la formación en elaboración de los presupuestos generales del Ayuntamiento de Vícar con enfoque de género.

Administración/áreas responsable:	Todos las Áreas, empresas y organismos municipales. Comisión de Igualdad.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formación recibida ▪ Nº de mejoras incorporadas a los presupuestos por año. ▪ Porcentaje de presupuestos departamentales que incorporan la perspectiva por año.

Acciones:	<p>2.2.1 Promover la formación en elaboración del presupuesto municipal con enfoque de género. 2018, 2019, 2020, 2021.</p> <p>2.2.2 Elaboración de propuestas de cambios y mejoras. 2020, 2021.</p>
------------------	---

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Integrar el principio de igualdad en la actuación administrativa y normativa.

Medida 3.1: Realizar acciones previas del impacto de género.

Administración/áreas responsable:	Área de la Mujer y Comisión de Igualdad.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de actuaciones realizadas. ▪ N° de difusiones realizadas.
Acciones:	<p>3.1.1 Puntuar positivamente la formación en igualdad en todos los procesos selectivos de personal del Ayuntamiento. 2018, 2019, 2020, 2021.</p> <p>3.1.2 Incluir temario de igualdad en todos los procesos de selección de personal. 2018, 2019, 2020, 2021.</p> <p>3.1.3 Cumplimiento del convenio colectivo del Ayuntamiento con la normativa de igualdad, conciliación, violencia de género y acoso sexual. 2018, 2019, 2020, 2021.</p> <p>3.1.4 Realización del seguimiento y evaluación del Plan. 2018, 2019, 2020, 2021.</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO4: Promover la capacitación y formación en igualdad.

Medida4.1: Favorecer la formación en igualdad para el personal técnico y político del ayuntamiento de Vícar.

Administración/áreas responsable:	Área de la Mujer y de Recursos Humanos.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Porcentaje de puestos que requieren formación básica en igualdad. ▪ Porcentaje de puestos que requieren formación avanzada y/o específica en igualdad. ▪ Media anual de acciones formativas en igualdad ofertadas. ▪ Horas de formación media que recibe el personal del CMIM.
Acciones:	<p>5.1.1 Identificar los niveles formativos en igualdad necesarios por departamento y puesto. 2018, 2019.</p> <p>5.1.2 Diseñar acciones formativas básicas. 2018, 2019, 2020,2021.</p> <p>5.1.3 Diseñar acciones formativas avanzadas y/o específicas. 2020,2021.</p> <p>5.1.4 Organizar formación específica para el personal del área de la mujer. 2018, 2019, 2020,2021.</p>

Medida 4.2: Disponer de información actualizada sobre las personas con formación en igualdad.

Administración/áreas responsable:	Área de Recursos Humanos.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Media de horas de formación en igualdad por persona trabajadora. ▪ Porcentaje de personal formado por área.
Acciones:	<p>5.2.1 Registrar las acciones formativas en igualdad que desarrolla cada persona. 2018, 2019, 2020,2021.</p> <p>5.2.2 Realizar un tratamiento de los datos obtenidos. 2018, 2019, 2020,2021.</p> <p>5.2.3 Porcentaje del personal técnico con formación en igualdad, desagregado por sexo. 2018, 2019, 2020,2021.</p> <p>5.2.4 Porcentaje del personal político con formación en igualdad, desagregado por sexo. 2018, 2019, 2020,2021.</p>

EJE 2.

PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y ATENCIÓN INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS.

***LÍNEA ESTRATÉGICA 2:
PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA
DE GENERO Y ATENCIÓN
INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS.***

OBJETIVO GENERAL:

Prevenir y luchar contra la violencia de género que se produzca hacia las mujeres del municipio de Vícar coordinando medidas con otras Entidades e Instituciones implicadas en la materia y garantizar la asistencia integral a las mujeres víctimas de violencia de género y de sus menores a cargo.

MARCO NORMATIVO Y CONTEXTUAL:

La violencia de género supone la manifestación más extrema de la desigualdad y del sometimiento en el que viven las mujeres en todo el mundo, y representa una clara vulneración de los derechos humanos.

La regulación legal de una situación que durante siglos se ha mantenido recluida en la privacidad ha desafiado los modos de atender la violencia de género, y esto a su vez ha facilitado la constatación de que la prevención y la erradicación no pueden venir de acciones aisladas, sino de una intervención integral y coordinada, que implique la responsabilidad de los poderes públicos a través de políticas adecuadas y del compromiso de la sociedad civil para avanzar hacia la eliminación de todas las formas de abuso contra las mujeres.

Son múltiples los esfuerzos realizados para erradicar esta violencia hacia las mujeres dirigida contra las mismas por el mero hecho de serlo.

A **nivel internacional**, en el seno de la Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas, se adoptó en 1.979 *la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)*, tratado multilateral del que surgen obligaciones para los Estados partes, en 1.993 se acuerda *la Declaración para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer*, cuyo artículo 1 es el referente mundial para definir la violencia de género, que junto a las cuatro *Conferencias Mundiales* sobre la mujer y otros eventos importantes realizan una incidencia fundamental en la consagración de los derechos de las mujeres.

En lo que respecta a la **Unión Europea** también se han realizado importantes actuaciones para lograr la eliminación de la violencia contra las mujeres. *El Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea* reconoce el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres, e insta a los Estados miembros a que desarrollen políticas específicas para la prevención y punición de la violencia de género, Así mismo, *la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea* se expresa en el mismo sentido y propugna un mayor énfasis en la creación y articulación de redes de asistencia a las víctimas, lo que supone una directriz clara de cuál debe ser la orientación de las medidas de atención por parte de los Estados de la Unión Europea y por las que se aprueban los distintos programas de acción comunitario.

El Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (*Convenio de Estambul*), entrada en vigor en España el 1 de agosto de 2014, cuya importancia estriba en que supone el **primer instrumento de carácter vinculante en el ámbito europeo en materia de violencia contra la mujer y la violencia doméstica**, y es el tratado internacional de mayor alcance para hacer frente a esta grave violación de los derechos humanos, estableciendo una tolerancia cero con respecto a la violencia hacia la mujer. **El convenio contempla como delito todas las formas de violencia contra la mujer: la violencia física, psicológica y sexual, incluida la violación, la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado, el acoso, el aborto forzado y la esterilización forzada.** Esto implica que los estados deben introducir en sus sistemas jurídicos estos delitos.

En el **marco Estatal**, *la Constitución Española* reconoce la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico en su *artículo 1.1*, y en su *artículo 14* establece, que “*los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*” ;y en el *artículo 9.2* establece la obligación de los poderes públicos de promover aquellas condiciones, que hagan reales y efectivas la libertad e igualdad de todas las personas. En cuanto a la regulación legal, se ha producido una evolución normativa en el marco estatal con la aprobación de diversas leyes hasta llegar a la **actual Ley Orgánica 1/2.004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**, una Ley cuyo objetivo fundamental es actuar contra una violencia que constituye una manifestación clara de la discriminación a través de un enfoque multicausal desde la disposición de medidas en ámbitos muy diversos. Además, se cuenta con una *Estrategia Nacional para la Erradicación de la Violencia contra la Mujer 2013-2016* y la aprobación reciente por el pleno del Congreso de un **Pacto de Estado en materia de Violencia de Género**, al ratificar el informe aprobado en julio por la Comisión de Igualdad que plantea propuestas de actuación en todos los ámbitos y reclama recursos financieros para la aplicación de estas políticas, con un incremento de la dotación económica de mil millones de euros durante los próximos cinco años.

La **Comunidad Autónoma de Andalucía** asume en su *Estatuto de Autonomía* un fuerte compromiso en la erradicación de la violencia de género y en la protección integral a las mujeres, al establecer, en su *artículo 16*, que “*las mujeres tienen derecho a una protección integral contra la violencia de género, que incluirán medidas preventivas, medidas asistenciales y ayudas públicas*” .A tales efectos, la *ley 10/1.988, de 29 de diciembre, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía*, en su *artículo 30*, crea el **Instituto Andaluz de la Mujer (IAM)**, como organismo responsable de promover las condiciones para que sea real y efectiva la igualdad entre hombres y mujeres andaluces, haciendo posible la participación y presencia de la mujer en la vida política , económica, cultural y social; y superando cualquier discriminación de la mujer.

Desde la creación del IAM, EL Gobierno andaluz ha implementado dos Planes de Igualdad de Oportunidades y dos Planes de Acción contra la Violencia hacia las Mujeres de acuerdo a las directrices internacionales. En relación a estos dos últimos, ambos contemplan el abordaje de la violencia de género desde la multidisciplinariedad y la coordinación del sistema educativo, el de la salud, el sistema judicial y policial, así como la creación de comisiones en el ámbito provincial, municipal y comarcal para el seguimiento de este problema.

La Ley 13/2.007, de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género responde al desarrollo específico de las estrategias contra la violencia de género, y constituye el reconocimiento de los derechos de las mujeres en orden a su protección y atención.

Ya a **nivel local**, el **Ayuntamiento de Vícar** trabaja activamente para erradicar el problema social que constituye la violencia contra las mujeres. Violencia entendida, *como aquella que como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre estas por el hecho de serlo, comprendiendo cualquier acto de violencia basado en género que tenga como consecuencia, o que tenga posibilidades de tener consecuencia, perjuicio o sufrimiento en la salud física, sexual o psicológica de la mujer, incluyendo amenazas de dichos actos, coerción o privaciones arbitrarias de libertad, tanto si se producen en la vida pública como privada.*(art.3 L13/2.007).

Esto significa que partimos de un concepto de violencia amplia, que supera la que pudiera producirse en el ámbito de las relaciones de pareja, englobando otras formas de violencia, no tan identificadas como tal, como la explotación sexual, agresiones sexuales, acoso sexual en el ámbito laboral, etc.

Fruto de la colaboración desarrollada desde el año 1991 del **Ayuntamiento de Vícar** con el **Instituto Andaluz de la Mujer** se crea el **Centro Municipal de Información a las Mujeres (CMIM)**. Estos Centros, desde los que se articula una intervención global dirigida a las mujeres, ofrecen información, atención y

asesoramiento en políticas de igualdad y el fomento de la participación. Además se realizan programas específicos de atención psicológica, desarrollo personal, educativo y de salud, así como de orientación profesional y laboral.

Para dar respuesta a la manifestación extrema de desigualdad que es la violencia de género el Ayuntamiento de Vicar a través de su Centro Municipal de Información a la Mujer ha desarrollado diversos programas y servicios especializados en la atención a las víctimas de violencia de género así como actuaciones de coordinación para garantizar la asistencia eficaz a las víctimas y sus hijos a cargo.

Desde este, se vienen desarrollando y coordinando medidas y programas para la formación, acogida y recuperación integral de la mujer víctima de violencia de género y sus hijos a cargo. Estos servicios se prestan en el propio centro, existiendo también canales de derivación desde el Centro de la Mujer a programas y servicios del Instituto Andaluz de la Mujer, ubicado en Almería. También, se ofrece atención jurídica, social, psicológica, así como asesoramiento y acompañamiento a actuaciones judiciales.

También realiza actuaciones de prevención y sensibilización en violencia de género en los diversos ámbitos incidiendo en el ámbito educativo.

La intervención que en materia de Violencia hacia la Mujer realiza el CMIM, se hace visible a través del diseño y puesta en marcha de medidas de carácter integral y transversal a través de iniciativas de sensibilización, prevención, información, formación, asistencia y atención integral a las víctimas.

Por lo que respecta a las actividades llevadas a cabo relacionadas con violencia de género, a lo largo de los años destacan las campañas de sensibilización y de prevención hacia los distintos miembros de la comunidad educativa, así como la celebración de actos programados con motivo del Día Internacional contra la Violencia de Género del 25 de Noviembre, como herramientas necesarias para la lucha contra la violencia de género en el municipio y centrados especialmente a la coeducación en coordinación con los centros de Primaria y Secundaria.

Asimismo el Ayuntamiento de Vicar se haya adherido a **la Red Andaluza de Municipios Libres de Violencia contra las Mujeres.**

El acuerdo de adhesión se adoptada por el Ayuntamiento de VÍcar en fecha de 4 de Noviembre de 2003 con la finalidad de conseguir una mejor y eficaz acción en la prevención y eliminación de la violencia hacia las mujeres en el municipio. La creación de dicha red nace mediante el acuerdo de colaboración entre FAMP y el IAM dentro del marco del Plan de Actuación del Gobierno Andaluz para avanzar en la erradicación de la violencia de género en colaboración con las entidades locales. El objetivo principal de la Red, esposibilitar una acción coordinada que asegure una respuesta eficaz, rápida y homogénea en la intervención con mujeres víctimas de malos tratos. Ello por una parte se hace, impulsando el trabajo de la Comisiones Municipales de Seguimiento del Procedimiento de Coordinación, para atención de víctimas de malos tratos y desde el Ayuntamiento de VÍcar impulsando una atención integral y adecuada a cada caso, que contribuya a mejorar las condiciones de vida de las mujeres víctimas de malos tratos, evitando los efectos del desarraigo (por motivos de peligrosidad y/o la ausencia de recursos socioeconómicos) al que se ven sometidas y facilitando el acceso a las ayudas y a los recursos municipales.

En esta línea, existen “*Procedimientos de coordinación y cooperación institucional para la mejora en la actuación ante la violencia de género en Andalucía*” (“*año 1998, 2005 y 2013*), a través de los cuales también se insta la puesta en funcionamiento de **Las Comisiones Locales contra la Violencia de Género**, elemento idóneo para *trabajar la prevención de la violencia de género en el municipio*. Así como, actuar y dar respuesta rápida, coordinada y eficaz a los casos que se produzcan, y cuyos objetivos son:

- Trabajar la prevención y la intervención específica en situaciones de violencia de género.
- Recibir por las víctimas, y sus hijos e hijas, una respuesta unánime y sin contradicción desde todos los ámbitos, evitando la desorientación y la doble victimización.

- Intervención rápida y coordinadamente por parte de todos los y las profesionales ante hechos concretos de violencia de género.

Para el correcto funcionamiento de estas Comisiones Locales es necesario y fundamental el apoyo del personal político (Alcaldía, Concejalías, etc.), mediante la definición de las Comisiones Locales como de interés estratégico y prioritario. Así como, el desarrollo de programas formativos dirigidos a profesionales y personal político que las constituyen.

El Ayuntamiento de Vícar se creó la Comisión Municipal de Prevención de la Violencia de Género y Atención a Mujeres Víctimas en Vícar en noviembre de 2006. Dicha Comisión está presidida por el alcalde y compuesta por responsables políticos y técnicos de distintas áreas municipales (Mujer, Salud, Servicios Sociales, Seguridad Ciudadana, CMIM....) que integran la misma, así como de la Guardia Civil y de la Policía Local, de manera que se trabaja la coordinación institucional y la unificación de datos inter-áreas. Se reúne de manera anual con carácter ordinario, analizando la situación en el municipio y valorando la atención que el CMIM de Vícar y los demás estamentos representados en la comisión, han llevado a cabo en materia de víctimas de violencia de género a lo largo del año.

Para ello, se realiza un balance de las mujeres atendidas víctimas de violencia en el término municipal, se define la atención coordinada en casos de crisis y las actuaciones que desarrolla cada área implicada en la comisión con mujeres víctimas de violencia y sus hijos a cargo.

Asimismo, se dispone a nivel municipal, de un **Protocolo Municipal de Coordinación Institucional para la Atención a Mujeres Víctimas de Violencia en Vícar.**, de manera que unifica, coordina y armoniza la actuación profesional de los distintos ámbitos de atención, configurando un equipo único con circuitos de coordinación y/o derivación, en una mejora de la eficacia en la acción y atención pública a las víctimas de violencia.

LÍNEA ESTRATÉGICA 2: PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y ATENCIÓN INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS.	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
1. Concienciar y prevenir sobre la violencia machista como expresión extrema de la desigualdad y sobre sus diversas formas.	1.1 Sensibilizar y concienciar sobre toda forma de violencia de género en el municipio de Vícar. 1.2 Prevenir la violencia de género en el ámbito educativo.
2. Ofrecer una atención integral a las mujeres y a sus hijos/as a cargo víctimas de violencia de género.	2.1 Garantizar la atención integral a la víctima 2.2 Implementar y consolidar los mecanismos de coordinación y cooperación municipal a fin de optimizar los recursos existentes contra la violencia de género. 2.3 Favorecer la integración socio laboral de las mujeres que han sufrido violencia. 2.4 Garantizar una formación especializada y suficiente a los agentes sociales que trabajan en violencia de género.
3. Prevenir y atender a mujeres víctimas de la explotación sexual.	3.1 Visibilizar y atender a las mujeres víctimas de la explotación sexual.
4. Promover la prevención, protección y asistencia a las mujeres especialmente vulnerables víctimas de violencia de género.	4.1 Detección e intervención especializada a las mujeres con discapacidad víctimas de este tipo de violencia. 4.2 Sensibilizar, prevenir y garantizar la atención especializada a las mujeres drogodependientes víctimas de violencia de género.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Concienciar sobre la violencia machista como expresión extrema de la desigualdad y sobre sus diversas formas.

Medida 1.1 Prevenir y sensibilizar en toda forma de violencia de género en el municipio de Vícar.

Administración/áreas responsable:	Todas las Áreas. Comisión Local de Seguimiento contra la Violencia de Género.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de acciones realizadas. ▪ N° de personas beneficiarias. ▪ N° de personas asistentes por sexo a cada actividad. ▪ N° de entidades, asociaciones participantes. ▪ N° de talleres realizados en prevención de la violencia de género. ▪ N° de trípticos realizados
Acciones:	<p>1.1.1 Refuerzo del servicio especializado contra la violencia de género, que impulse actuaciones de sensibilización, investigación, coordinación y prevención de la violencia de género. 2018, 2019, 2020, 2021</p> <p>1.1.2 Campañas de Sensibilización y Prevención, en torno al Día Internacional de las Mujeres del 8 de marzo y especialmente con motivo del 25 de noviembre, día Internacional contra la violencia hacia las mujeres. 2018, 2019, 2020, 2021.</p> <p>1.1.3 Acciones de visibilización, sensibilización y prevención de nuevas formas de violencia contra las mujeres, tales como tráfico de mujeres y niñas, matrimonios convenidos y mutilación genital 2018, 2019, 2020, 2021.</p> <p>1.1.4 Acciones de visibilización y sensibilización dirigidas al conjunto de la sociedad sobre otras formas de violencia contra las mujeres: agresiones sexuales, prostitución, micromachismos, etc. 2018, 2019, 2020, 2021.</p> <p>1.1.5 Concienciar e implicar a la ciudadanía en la denuncia y lucha contra la violencia de género como un problema social que afecta a todos.</p>

1.1.6 Reforzar la información sobre derechos, servicios recursos de atención y deprevención de la violencia de género. 2018, 2019, 2020, 2021.

1.1.7 Elaboración de un tríptico informativo sobre el servicio especializado en Violencia de Género del CMIM de Vicar que refleje los servicios y recursos relacionados con la problemática de la violencia de género, para su difusión a la población en general a través del reparto en actos de especial participación ciudadana y en lugares públicos. 2018, 2019, 2020, 2021.

1.1.8 Creación y actualización de un sitio Web en la página del Ayuntamiento de VÍcar con información de recursos y con enlaces de interés sobre violencia de género. 2018, 2019, 2020, 2021

1.1.9 Desarrollar acciones dirigidas a hombres que combatan la asignación tradicional de roles y estereotipos masculinos y femeninos que perpetúan la violencia de género.

1.1.10 Difusión de estadísticas sobre la violencia contra las mujeres. 2018, 2019, 2020, 2021.

1.1.11 Favorecer la sensibilización a la población joven sobre los abusos que más frecuentemente se dan en esas edades, tal como los referidos al control psicológico, aislamiento de las amistades e insultos

1.1.13 Difusión de programas y recursos específicos de atención a mujeres jóvenes y adolescentes víctimas de violencia de género.

1.1.14 Difusión de programas específicos de atención a menores víctimas de violencia de género.

1.1.15 Sensibilizar e Informar en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, promoviendo unas relaciones laborales igualitarias, no sexistas y no violentas. 2018, 2019, 2020, 2021.

	<p>1.1.16 Promover seminarios de sensibilización dirigidos a los/as Profesionales de los Servicios relacionados con la problemática de los malos tratos (Policía Local, Guardia Civil, Sanidad, Servicios Sociales...). 2.018,2019, 2020, 2021.</p> <p>1.1.17 Difusión de guías y material sobre violencia de género editados por los organismos de igualdad. 2018, 2019, 2020, 2021.</p> <p>1.1.18 Prevención de otras formas de ejercer la violencia de género a través de las nuevas tecnologías y la ciberdelincuencia con la organización de talleres de formación para prevenir y detectar. 2018, 2019, 2020, 2021.</p>
--	--

Medida 1.2 Prevenir la violencia de género en el ámbito educativo.

Administración/áreas responsable:	Áreas de la Mujer, Comisión Local Violencia de Género, Juventud, Educación y Participación Ciudadana.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de acciones realizadas. ▪ N° de talleres realizados en defensa de la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en los Centros Educativos del Municipio. ▪ N° de talleres realizados en prevención de la violencia de género realizados en los Centros Educativos del Municipio. ▪ N° de personas beneficiarias. ▪ N° de personas asistentes por sexo a cada actividad. ▪ N° de centros educativos participantes.
Acciones:	1.2.1 Favorecer el desarrollo de programas desde el análisis de género, dirigido a los centros educativos para la prevención de comportamientos no igualitarios y fomentar el aprendizaje de estrategias para resolver conflictos a través de

	<p>métodos no violentos. 2018, 2019, 2020, 2021.</p>
	<p>1.2.2 Promover programas dirigidos a los/las jóvenes del municipio de Vícar para fomentar valores de respeto e igualdad entre compañeros y compañeras, que prevengan relaciones de dominio y sumisión y que sensibilicen sobre la violencia de género en el ámbito juvenil. 2018, 2019, 2020, 2021.</p>
	<p>1.2.3 Favorecer Jornadas y charlas de sensibilización y prevención en violencia de género en el ámbito educativo (educación primaria, secundaria, bachiller, educación permanente de adultos, escuela agraria) implicando al alumnado, profesorado y AMPAS. 2018, 2019, 2020, 2021.</p>
	<p>1.2.4 Difusión de programas específicos de atención a menores y jóvenes víctimas de la violencia de género a través de los orientadores de coeducación de los centros educativos del municipio. 2018, 2019, 2020, 2021.</p>
	<p>1.2.5 Acciones de coordinación con el ámbito educativo del municipio para realizar acciones conjuntas de información, prevención y sensibilización en violencia de género. 2018, 2019, 2020, 2021.</p>
	<p>1.2.6 Difusión de material coeducativo en prevención de violencia de género en los centros educativos 2018, 2019, 2020, 2021.</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Ofrecer una atención integral a las mujeres y a sus hijos/as víctimas de la violencia machista

Medida 2.1 Garantizar la atención integral a víctima de violencia de género.

Administración/áreas responsable:	Áreas de la Mujer, Comisión Local de Seguimiento contra la Violencia de Género, Salud, Juventud, Educación, Empleo y Participación Ciudadana.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de mujeres atendidas por violencia de género en el CMIM de Vícar. ▪ N° de consultas violencia de género CMIM . ▪ Memoria anual de atención a víctimas de violencia de género Servicio especializado violencia de genero CMIM Vicar. ▪
Acciones:	<p>2.2.1 Garantizar la atención socialintegral y urgente a las víctimas de violencia de género .2018, 2019, 2020, 2021.</p> <p>2.2.2 Ofrecer a la víctima unaatención especializada en violencia de género a través del Servicio jurídico del CMIM garantizando su asesoramiento legal en derechos específicos y tramitación de recursos de atención. 2018, 2019, 2020, 2021.</p> <p>2.2.3Atender las necesidades de intervención psicológica individual y grupal que presentan las mujeres víctimas de violencia de género.2018, 2019, 2020, 2021.</p> <p>2.2.4 Garantizar la acogida y protección integral para las víctimas de violencia de género. 2018, 2019, 2020, 2021.</p> <p>2.2.5Derivación atención legal y psicológica especializada a las mujeres víctimas de violencia sexual 2018, 2019, 2020, 2021.</p> <p>2.2.6 Atención psicológica especializada para mujeres</p>

	<p>jóvenes víctimas de violencia de género. 2018, 2019, 2020, 2021.</p> <p>2.2.7 Tramitación del servicio de acompañamiento a través de laTeleasistencia para mujeres y menores víctimas de violencia de género. 2018, 2019, 2020, 2021.</p> <p>2.2.8 Tramitación urgente de ayudas sociales y economicas.2018, 2019, 2020, 2021.</p> <p>2.2.9 Impulsar el apoyo y tratamiento psicológico a descendientes de mujeres víctimas de violencia de género en cuantas víctimas directas de violencia.2018, 2019, 2020, 2021.</p> <p>2.2.10 Tramitación de programas específicos de atención para las mujeres víctimas de acoso sexual y discriminación laboral por razón de sexo. 2018, 2019, 2020, 2021.</p> <p>2.2.11 Instar la atención psicológica urgente a menores y familiares en casos de víctimas mortales de la violencia de género. 2018, 2019, 2020, 2021.</p> <p>2.2.12 Aplicar programas específicos de atención para las mujeres migradas víctimas de violencia de género. 2018, 2019, 2020, 2021.</p> <p>2.2.13Realizar un taller de defensa personal para mujeres víctimas de violencia de género, mujeres mayores, mujeres de mediana edad y mujeres jóvenes. 2018, 2019, 2020, 2021.</p>
--	---

Medida 2.2 Implementar y consolidar los mecanismos de coordinación y cooperación municipal a fin de optimizar los recursos existentes contra la violencia de género.

Administración/áreas responsable:	Áreas de la Mujer, Comisión Local de Violencia de Género, Servicios Sociales, Salud, Juventud, Educación, Empleo, Participación y Seguridad Ciudadana.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de acciones realizadas. ▪ N° de personas beneficiarias segregado por sexo. ▪ Memoria anual comisión local de violencia de género. ▪ Estadísticas violencia de género en el municipio.
Acciones:	<p>2.3.1 Colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer y con otras Administraciones Públicas en cuantas acciones se promuevan para la erradicación de la violencia de género. 2018, 2019, 2020, 2021.</p> <p>2.3.2 Consolidación de la Comisión Local de violencia de género como órgano colegiado de la entidad local y como instrumento de coordinación eficaz de todos los ámbitos de atención a las víctimas de violencia de género a nivel municipal 2018, 2019, 2020, 2021.</p> <p>2.3.3 Consolidación de la Comisión Local de violencia de género como instrumento de vertebración de todas las políticas sobre prevención y actuación a nivel municipal en violencia de género 2018, 2019, 2020, 2021.</p> <p>2.3.4 Implementación y mejora del reglamento de funcionamiento de la comisión local de violencia de género a través de la adaptación a los procedimientos de coordinación institucional a nivel andaluz. 2018, 2019, 2020, 2021.</p> <p>2.3.5 Reuniones periódicas de la mesa técnica de la Comisión Local de Seguimiento de Violencia de Género, para dar cuenta de las incidencias sobre violencia de género del municipio de Vícar, así como las necesidades y actuaciones precisas para un tratamiento óptimo de las mismas. 2018, 2019, 2020, 2021.</p> <p>2.3.6 Emisión anual de estadísticas sobre la atención a las víctimas de violencia de género por los distintos ámbitos de atención a nivel municipal con</p>

	<p>publicación de resultados. 2018, 2019, 2020, 2021.</p> <p>2.3.7 Creación y Difusión entre los profesionales y personal político participantes en la comisión local de violencia de género de un directorio con los datos de localización y comunicación de cada uno de los integrantes de la misma. 2018, 2019, 2020, 2021.</p> <p>2.3.8 Inclusión de un/a representante del ámbito educativo en las reuniones de la Comisión Local de Violencia de Género. 2018, 2019, 2020, 2021.</p> <p>2.3.9 Actualización del Protocolo Municipal de coordinación institucional para la prevención de violencia de género y atención a las víctimas a partir de los resultados y actuaciones aprobadas en la comisión local de violencia de género. 2018, 2019, 2020, 2021.</p> <p>2.3.10 Garantizar el seguimiento policial de las víctimas de violencia de género a través de acuerdos de cooperación institucional (Unidad Violencia de género) 2018, 2019, 2020, 2021.</p> <p>2.3.11 Establecimiento de Acuerdos, Convenios de Colaboración y Protocolos de actuación con otras áreas municipales y entidades públicas y privadas contra la violencia de género. 2018, 2019, 2020, 2021.</p> <p>2.3.12 Priorización de Subvenciones y celebración de convenios con entidades y asociaciones que trabajen por la erradicación de la violencia de género. 2018, 2019, 2020, 2021.</p> <p>2.3.13 Impulsar programas de atención y apoyo a menores y adolescentes que hayan sido objeto de malos tratos, abuso y/o agresiones sexuales (IAM). 2018, 2019, 2020, 2021.</p> <p>2.3.14 Protocolo de actuación coordinada y actuación con los familiares, en caso de que se den víctimas mortales de violencia de género (IAM). 2018, 2019, 2020, 2021.</p>
--	---

Medida 2.3 Favorecer la integración socio laboral de las mujeres que han sufrido violencia.

Administración/áreas responsable:	Áreas de la Mujer, Comisión Local de Seguimiento contra la Violencia de Género, Servicios Sociales y Empleo.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de acciones realizadas. ▪ N° de mujeres beneficiarias. ▪ N° de mujeres integradas. ▪ N° de entidades, asociaciones participantes.
Acciones:	<p>2.4.1 Derivar a recursos de Formación, orientación y acompañamiento según itinerarios personalizados a mujeres víctimas de violencia de género. 2018, 2019, 2020, 2021.</p> <p>2.4.2 Favorecer la inserción social, laboral y mejora de la empleabilidad de las mujeres víctimas de violencia de género. 2018, 2019, 2020, 2021.</p> <p>2.4.3 Asesoramiento legal sobre derechos y permisos laborales a las víctimas de violencia de género. 2018, 2019, 2020, 2021.</p>

Medida 2.4 Garantizar una formación especializada y suficiente a los agentes sociales que trabajan en violencia de género en el municipio de Vícar.

Administración/áreas responsable:	Áreas de la Mujer, Comisión Local de Seguimiento contra la Violencia de Género, Servicios Sociales, Seguridad Ciudadana.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de acciones formativas por tipo (cursos, charlas, talleres, conferencias, jornadas) propuestos y realizados. ▪ Valoración cursos: metodología, materiales, infraestructuras, profesorado, contenidos. ▪ N° de colectivos, formadores y profesionales participantes. ▪ N° de participantes segregados por sexo y profesión.

Acciones:	<p>2.1.1 Favorecer la formación a colectivos sociales, formadores/as y profesionales en materia de violencia de género. 2018, 2019, 2020, 2021.</p> <p>2.1.2 Desarrollo de programas formativos dirigidos a profesionales y personal político que constituyen La Comisión Local de Violencia de Género. 2018, 2019, 2020, 2021.</p> <p>2.1.3 Propuestas de Formación en violencia de género continúa interna para el personal del Ayuntamiento de Vícar. 2018, 2019, 2020, 2021.</p> <p>2.1.4 Difusión entre los profesionales de guías y materiales divulgativos en materia de violencia de género. 2018, 2019, 2020, 2021.</p> <p>2.1.5 Realización y divulgación de estudios e investigaciones sobre la violencia de género y sus peculiaridades en Vícar. 2018, 2019, 2020, 2021.</p>
------------------	--

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Prevenir y atender a mujeres víctimas de la explotación sexual.

Medida 3.1 Visibilizar y atender a las mujeres víctimas de la explotación sexual.

Administración/áreas responsable:	Áreas de la Mujer, Comisión Local de Seguimiento contra la Violencia de Género, Servicios Sociales, Empleo.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de acciones realizadas. ▪ N° de mujeres beneficiarias. ▪ N° de mujeres integradas. ▪ N° de entidades, asociaciones participantes.
Acciones:	<p>3.1.1 Divulgación de información y conocimiento del fenómeno de la trata de seres humanos con fines de explotación sexual, especialmente en el ámbito educativo: alumnado, familias y profesorado. 2018, 2019, 2020, 2021.</p> <p>3.1.2 Creación de la Mesa de Coordinación Municipal donde estén presentes todas las asociaciones y personal técnico municipal implicado en la atención a la mujer traficada y prostituta en el</p>

	<p>término municipal de Vicar.2018, 2019, 2020, 2021.</p> <p>3.1.3 Creación y difusión de un directorio municipal con recursos de atención.2018, 2019, 2020, 2021.</p> <p>3.1.4 Establecer cauces de colaboración con las asociaciones especializadas en la atención integral a mujeres víctimas de explotación sexual y trata de seres humanos, incluyendo la prostitución, como forma de violencia de género y explotación sexual. 2018, 2019, 2020, 2021.</p> <p>3.1.5 Instar la atención sanitaria con programas especiales a este tipo de víctimas. 2018, 2019, 2020, 2021.</p>
--	---

OBJETIVO ESPECÍFICO 4: Promover la prevención, protección y asistencia a las mujeres especialmente vulnerables víctimas de violencia de género.

Medida 4.1 Detección e intervención especializada a las mujeres y menores con discapacidad víctimas de este tipo de violencia.

Administración/áreas responsable:	Áreas de la Mujer, Comisión Local de Violencia de Género, Servicios Sociales, Policía Local, Educación, Juventud.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de acciones realizadas. ▪ N° de mujeres y menores beneficiarias. ▪ N° de mujeres integradas. ▪ N° de entidades, asociaciones participantes. ▪ N° de acciones realizadas con distintas asociaciones y entidades de personas con discapacidad.
Acciones:	<p>4.1.1 Establecer y apoyar la creación de programas específicos para la atención a la mujer víctima de violencia de género con discapacidad, dadas sus especiales circunstancias.2018, 2019, 2020, 2021.</p> <p>4.1.2 Favorecer la realización de estudios a nivel local, a través de Comisión Local de Violencia de Género sobre la incidencia de la violencia de género en las mujeres con discapacidad.2018, 2019, 2020, 2021.</p>

Medida 4.2 Sensibilizar, prevenir y garantizar la atención especializada a las mujeres drogodependientes víctimas de este tipo de violencia.

Administración/áreas responsable:	Áreas de la Mujer, Comisión Local de Seguimiento contra la Violencia de Género, Servicios Sociales, Policía Local, Educación, Juventud.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de acciones realizadas. ▪ N° de mujeres y menores beneficiarias. ▪ N° de mujeres integradas. ▪ N° de entidades, asociaciones participantes. ▪ N° de acciones realizadas con distintas asociaciones y entidades de personas con drogodependencia
Acciones:	<p>4.1.1 Establecer y apoyar la creación de programas específicos para la atención a la mujer víctima de violencia de género con drogodependencia, dadas sus especiales circunstancias. 2018, 2019, 2020, 2021.</p> <p>4.1.2 Impartir charlas educativas en los centros de enseñanza sobre la incidencia de drogas y violencia de género a través del programa de prevención VICAR ANTE LAS DROGAS. 2018, 2019, 2020, 2021.</p> <p>4.1.3 Incidir en la formación de los profesionales que atienden a la mujer víctima de violencia de género en la incidencia entre las drogas y la violencia de género. 2018, 2019, 2020, 2021.</p>

EJE 3.

EDUCACIÓN

Y VALORES

IGUALITARIOS.

***LÍNEA ESTRATÉGICA 3:
EDUCACIÓN
Y VALORES IGUALITARIOS.***

OBJETIVO GENERAL:

Contribuir a la transmisión de valores de igualdad entre mujeres y hombres en los ámbitos educativos y por los distintos agentes educadores.

MARCO NORMATIVO Y CONTEXTUAL:

La educación proporciona a los niños y niñas una enseñanza integral que les ayuda a crear su identidad. Es el proceso mediante el cual se transmiten los conocimientos, valores y costumbres donde se produce la vinculación moral, ética, cultural y conductual en la sociedad.

La educación en igualdad implica educar sin diferenciar los mensajes en función del sexo y en interés de una formación integral. Esto supone un proceso de transformación social que acaba con las desigualdades entre mujeres y hombres y que fomenta la igualdad plena de derechos y oportunidades, aprendiendo de lo que han creado y sostienen las mujeres, que es fundamental para la vida y la convivencia humana.

Para la consecución de este fin se ha provisto de un marco legal que lo impulse y posibilite, el marco presente de actuación en materia de igualdad en educación a nivel nacional nos remite a la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, donde el artículo 23 dice que “el sistema educativo

incluirá entre sus fines la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. Asimismo, el sistema educativo incluirá, dentro de sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el fomento de la igualdad plena entre unas y otros”.

En nuestra comunidad, Andalucía, tenemos tres instrumentos trascendentales: la **Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía** entre cuyos objetivos se encuentran: “Garantizar la igualdad efectiva de oportunidades” y “Promover la adquisición por el alumnado de los valores en los que se sustentan la convivencia democrática, la participación, la no violencia y la igualdad entre hombres y mujeres.”, la **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía** que establece en su Título II, medidas para promover la igualdad de género y concretamente en el Capítulo I, referidas a las medidas que se deben de tomar en la Educación y la **Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género en Andalucía**.

Además contamos recientemente con el **II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación 2016-2021** que consolida las medidas del I Plan de Igualdad y profundiza e incluye nuevas medidas orientadas a la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres y a evitar cualquier otra discriminación por motivo de identidad de género, orientación sexual, modelos de familia o formas de convivencia.

Los Ayuntamientos son instituciones preferentes en el ámbito educativo y en el ámbito de la educación, desde su capacidad de incidencia en distintos espacios y estructuras: en las etapas iniciales del sistema educativo, programas formativos complementarios, educación no reglada, educación en el tiempo libre y en el ocio, relación con asociaciones de madres y padres y entidades socio-culturales, etc.

En esta línea, **el Ayuntamiento de Vícar**, consecuente con toda esta acción política que ha posibilitado un importante avance en las últimas décadas en el camino hacia la igualdad entre hombres y mujeres, se suma a esta labor. Y trabaja desde el

ámbito local creyendo firmemente que la educación en igualdad debe ser un esfuerzo y compromiso de toda la comunidad educativa, para conseguir una sociedad igualitaria, que no sólo debe llevarse a cabo desde la escuela.

En este sentido, considera esencial la coordinación y colaboración entre Instituciones, así como aunar los esfuerzos de todos los agentes implicados en el ámbito educativo, debido a su importante función como agentes socializadores.

Vícar pertenece de la Red de Ciudades Educadoras desde septiembre de 2011, desde entonces ha tenido participación directa en los distintos foros organizados por esta red que trabaja de cara a la construcción de una ciudadanía organizada, autónoma y solidaria, capaz de convivir en la diferencia y de solucionar pacíficamente sus conflictos, que es la finalidad primordial del proyecto Ciudad Educadora.

En materia de educación para la igualdad, desarrolla, entre otras, las siguientes actuaciones:

- **Red de coordinación con las/os Responsables del Plan de Igualdad de Centro**, para facilitar la incorporación de la perspectiva de género como valor que impregne la tarea educativa con los centros educativos de Vícar y las áreas de Mujer, Educación y Cultura del Ayuntamiento. A través de las reuniones con los responsables del Plan de Igualdad de los centros educativos hemos creado una cooperación efectiva a través de un espacio de intercambio de información y experiencias. Consiguiendo que sean los propios Centros educativos los que nos demanden actuaciones para sentar las bases de un alumnado más concienciado y sensibilizado sobre la igualdad y sus derechos así como en relación con cualquier tipo de violencia y en concreto con la violencia de género.
- **Talleres formativos de Coeducación**, en los que el Centro Municipal de Información a la Mujer, imparte dentro de la programación en los centros educativos de Vícar, dirigidos al alumnado de Primaria y ESO, Bachillerato, Escuela de Adultos, Escuela de Idiomas y Escuela Agraria de Vícar. sobre

Prevención de Violencia de Género en menores y adolescentes, sobre Igualdad y Género, Educación sexual y reproductiva para jóvenes...etc con la finalidad de sensibilizar, orientar y formar en materia de coeducación, igualdad y prevención de violencia de género ofreciendo a los/as participantes información, habilidades y estrategias que conduzcan a generar actitudes igualitarias como base para la prevención de la violencia de género en menores y adolescentes.

- **Actuaciones Intercentros-Ayuntamiento en Campañas de sensibilización** con los centros educativos: 8 de Marzo (Día Internacional de las Mujeres), 25 de Noviembre (Día contra la Violencia de Género). Con el objetivo de sensibilizar y educar a nuestros escolares por medio de la realización puntual de actos, el Ayuntamiento de Vícar realiza desde el año 2017 conjuntamente con todos los centros educativos de Educación Primaria y 1º de Educación Secundaria de Vícar, una actuación conjunta anual para avanzar en la igualdad de oportunidades y derechos de las mujeres así como en la erradicación de la Violencia de Género.

El Ayuntamiento de Vícar continúa en la construcción de una sociedad más igualitaria, basada en los valores de solidaridad, autonomía y equidad entre hombres y mujeres aunando esfuerzos para el desarrollo de nuevas actitudes y modelos que sustituyan a todos aquellos estereotipos que continúan discriminando a las mujeres y generen una conciencia colectiva en la defensa de la igualdad entre hombres y mujeres.

LÍNEA ESTRATÉGICA 3: EDUCACIÓN Y VALORES IGUALITARIOS.	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
<p>1. Potenciar iniciativas educativas y culturales basadas en la igualdad.</p>	<p>1.1 Concienciar a la comunidad educativa sobre los conceptos básicos en materia de igualdad y prevención de violencia de género y la necesidad de transmitirlos.</p> <p>1.2 Introducir la perspectiva de género en las acciones educativas formales e informales desarrolladas en los centros educativos de la ciudad de Vícar, para fomentar una cultura del respeto e igualdad de oportunidades.</p>
<p>2. Promover las acciones necesarias para incorporar la igualdad de género en el profesorado y las personas que trabajan en el ámbito educativo.</p>	<p>2.1 Fomentar valores promotores de igualdad entre hombres y mujeres, entre los distintos agentes que imparten formación de la Comunidad Educativa.</p>
<p>3. Fomentar una orientación profesional no sexista entre los/as niños/as y los/as jóvenes.</p>	<p>3.1 Impulsar la integración laboral de mujeres y fomentar una cultura laboral más igualitaria entre los jóvenes del municipio.</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO 1:Potenciar iniciativas educativas y culturales basadas en la igualdad.

Medida 1.1Concienciar a la comunidad educativa sobre los conceptos básicos en materia de igualdad y prevención de violencia de género y la necesidad de transmitirlos.

Administración/áreas responsable:	Áreas de la mujer, Educación, Participación Ciudadana y Juventud, Servicios Sociales
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de Centros Educativos, AMPAS, escuelas de padres y madres y asociaciones participantes. ▪ N° de personas beneficiarias por acción y sexo. ▪ N° de campañas y acciones realizadas. ▪ N° de programas ejecutados. ▪ N° de foros y debates realizados.
Acciones:	<p>1.1.1 Organización de acciones de sensibilización en materia de coeducación, igualdad y violencia de género, dirigidas al profesorado, a alumnado, a las madres, padres, abuelas y abuelos cuidadores. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p> <p>1.1.2 Difusión de campañas igualdad, promoción de valores favorables a la equidad de género, reparto de tareas, juegos y juguetes no sexistas,..etc. 2.018, 2.019, 2.020 ,2.021.</p> <p>1.1.3 Mantener la colaboración con los programas y acciones sobre Coeducación y Educación en igualdad del Instituto Andaluz de la Mujer. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p> <p>1.1.4 Colaboración o participación con otros entes y Universidades públicas en acciones de formación en igualdad y prevención de violencia de género. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p> <p>1.1.5 Creación, mantenimiento y dinamización de foros de comunicación y debate, en las redes sociales, en materias relacionadas con la igualdad, la no discriminación por razón de sexo, el desarrollo de relaciones interpersonales igualitarias y no violentas, etc. . 2.018,2.019,2.020,2.021.</p>

	<p>1.1.6 Recoger y difundir buenas prácticas coeducativas desarrolladas por los centros educativos, a través de la Red de coordinación con las/os Responsables del Plan de Igualdad de Centro del CMIM de Vícar. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p> <p>1.1.7 Orientar a los abuelos y abuelas cómo educar en igualdad. . 2.018,2.019,2.020,2.021.</p>
--	---

Medida 1.2 Introducir la perspectiva de género en las acciones educativas formales e informales desarrolladas en los centros educativos de la ciudad de Vícar, para fomentar una cultura de respeto e igualdad de oportunidades.

Administración/áreas responsable:	Áreas de La mujer, Educación, Participación Ciudadana y Juventud.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de Centros Educativos, asociaciones participantes. ▪ N° de alumnado participante por sexo. ▪ N° de talleres, charlas, actividades realizadas. ▪ N° de campañas y acciones realizadas. ▪ N° de reuniones. ▪ N° de programas ejecutados.
Acciones:	<p>1.2.1. Creación de la Comisión Local de Igualdad en Educación. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p> <p>1.2.2. Proponer la integración de la perspectiva de género en el Programa educativo a nivel nacional Ciudades Educadoras. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p> <p>1.2.3. Realización en los Centros Educativos de talleres, charlas, y difundir materiales didácticos que lleven a reflexionar sobre los valores y actitudes personales y sociales de los modelos considerados como femeninos o masculinos en defensa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.2.018,2.019,2.020,2.021.</p> <p>1.2.4. Desarrollar talleres o acciones para el alumnado en defensa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre y en prevención de la violencia de género.2.018,2.019,2.020,2.021.</p>

- 1.2.5.** Coordinación con los centros educativos para el desarrollo de actividades coeducativas conjuntas: educar en igualdad, erradicar estereotipos y discriminaciones por razón de sexo y prevenir sus consecuencias, , educación sexual, autoestima, hábitos saludables y violencia de género, dirigidas a padres y madres, profesorado y alumnado. 2.018,2.019,2.020,2.021.
- 1.2.6.** Promoción de la formación de mediadores/as y cybermanagers en igualdad que forme y desarrolle acciones destinadas a que la juventud realicen una labor de difusión de valores igualitarios de manera horizontal. 2.018,2.019,2.020,2.021.
- 1.2.7.** Realización de campañas de difusión de la coeducación entre las instituciones educativas de la ciudad. 2.018,2.019,2.020,2.021.
- 1.2.8.** Participación en las Escuelas de Familia. 2.018,2.019,2.020,2.021.
- 1.2.9.** Incentivar las actividades de aprendizaje permanente en los centros Educación de Adultos, haciendo hincapié en los grupos de mujeres mayores. 2.018,2.019,2.020,2.021.
- 1.2.10.** Promoción de la inclusión de la perspectiva de género en los estudios de formación profesional y Escuela de Idiomas del municipio. 2.018,2.019,2.020,2.021.
- 1.2.11.** Promover la educación en valores igualitarios y prevención de la violencia de género a través de internet y redes sociales. 2.018,2.019,2.020,2.021.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Promover las acciones necesarias para incorporar la igualdad de género en el profesorado y las personas que trabajan en el ámbito educativo.

Medida 2.1 Fomentar valores promotores de igualdad entre hombres y mujeres, entre los distintos agentes de la Comunidad Educativa que imparten formación.

Administración/áreas responsable:	Áreas de La mujer, Educación, Participación Ciudadana y Juventud.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de Centros Educativos, asociaciones participantes. ▪ N° de agentes formadores participantes por sexo.
Acciones:	<p>2.1.1. Desarrollar las actividades escolares propuestas por la Comisión Local de Igualdad en Educación. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p> <p>2.1.2 Difundir talleres sobre igualdad de oportunidades al personal responsable de coeducación en los Centros Educativos. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p> <p>2.1.3 Formar a agentes sociales (monitoras/es municipales, personal de empresas ámbito sociocultural, etc.) para que apliquen la perspectiva de género y la educación en valores igualitarios en el desempeño diario con cursos, talleres, charlas, etc. 2.018,2.019, 2.020,2.021.</p> <p>2.1.4 Colaboración en la impartición de jornadas profesionales/universitarias de educación en igualdad. 2.018,2.019, 2.020,2.021.</p> <p>2.1.5 Fomentar la participación del movimiento asociativo, especialmente de mujeres, como transmisores en valores de género en los Centros Educativos. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Fomentar una orientación profesional no sexista entre los/as niños/as y los/as jóvenes.

Medida 3.1. Impulsar la integración laboral de mujeres y fomentar una cultura laboral más igualitaria entre los jóvenes del municipio.

Administración/áreas responsable:	Áreas de La mujer, Educación, Juventud.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de Centros Educativos participantes. ▪ N° de alumnado participante por sexo. ▪ N° de talleres, charlas, exposiciones temáticas y jornadas realizadas. ▪ N° de acciones formativas programadas y efectuadas.
Acciones:	3.1.1 Difundir e impulsar talleres, charlas, exposiciones temáticas y jornadas de puertas abiertas entre los/as jóvenes para mostrar profesiones dónde las mujeres se encuentran aún subrepresentadas y otras acciones de sensibilización sobre elecciones profesionales no estereotipadas. 2.018, 2.019, 2.020, 2.021.

EJE 4.

BIENESTAR

SOCIAL,

SALUD

E IGUALDAD.

**LÍNEA ESTRATÉGICA 4:
BIENESTAR SOCIAL, SALUD E
IGUALDAD.**

OBJETIVO GENERAL:

Impulsar medidas que disminuyan la desigualdad de mujeres que forman parte de colectivos desfavorecidos.

MARCO NORMATIVO Y CONTEXTUAL:

Las políticas de Bienestar, Salud e Igualdad desarrolladas en nuestra Comunidad Autónoma y más concretamente en nuestro municipio, están resultando fundamentales en la consecución de una igualdad real y efectiva.

Los Servicios Sociales son el conjunto de servicios, recursos y prestaciones orientados a garantizar el derecho de todas las personas a la protección social, en los términos recogidos en las leyes, y tienen como finalidad la prevención, atención o cobertura de las necesidades individuales y sociales básicas de las personas en su entorno, con el fin de alcanzar o mejorar su bienestar. Estos servicios, configurados como un elemento esencial del estado del bienestar, están dirigidos a alcanzar el pleno desarrollo de los derechos de las personas en la sociedad y a promocionar la cohesión social y la solidaridad.

La evolución, en la consideración de los derechos humanos, ha tenido su reflejo en los compromisos políticos a nivel internacional a lo largo del último siglo, y más recientemente, en la **Declaración de los Derechos Emergentes de 2.007**,.Esta

evolución se advierte, igualmente, en las diferentes *directivas, programas y planes de acción del Parlamento y Consejo de la Unión Europea*, referidos a diversos ámbitos de la protección social y la lucha contra las desigualdades, de manera que orientan a los Estados miembros a la formulación de líneas de acción prioritarias en políticas sociales y a la defensa de estos derechos de protección social.

La Constitución española de 1.978 compromete expresamente a los poderes públicos en la promoción de las condiciones para que *la libertad y la igualdad de las personas y de los grupos en que se integren sean reales y efectivas (artículo 9.2)*, así como *el cumplimiento de objetivos que hagan posible el progreso social y económico (artículo 40.1)*.

Todo ello, unido a la atención que presta a determinados grupos de población, configura el soporte constitucional de un concepto amplio de servicios sociales susceptible de ser regulado y desarrollado por las comunidades autónomas, en virtud de la asunción de competencias.

También en base a lo anterior, Andalucía, mediante su **Estatuto de Autonomía**, ha podido dotarse de competencias exclusivas en materia de servicios sociales y reconoce, por otra parte, un importante número de derechos íntimamente relacionados con las políticas sociales, como es el caso de *derecho a la igualdad de género (artículo 15)*, y a *la protección contra la violencia de género (artículo 15)*, entre otros. Estos derechos vinculan a los poderes públicos y son exigibles en la medida en que vengan determinados por su propia regulación. Los poderes públicos que están involucrados en Andalucía son la propia administración de la Comunidad Autónoma y los entes locales, tal y como establece la legislación local.

Paralelamente, se ha desarrollado un cuerpo normativo de ámbito estatal promovido por el Gobierno de España, en ejercicio de sus competencias. En este ámbito normativo destaca, de una manera muy especial, **la Ley 39/2006, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia**, que ha venido a reconocer el derecho subjetivo de ciudadanía en estos ámbitos, fundamentado en los principios de universalidad, equidad y accesibilidad, y garantizado mediante un

catálogo específico de prestaciones y servicios. En este sentido debemos mencionar, que ha sido decisiva y efectiva para la mejora de la calidad de vida de estas personas, así como la aportación de soluciones a un asunto que afecta directamente a las mujeres como es el cuidado a las personas en situación de dependencia, un trabajo hasta la fecha que no ha sido valorado social, laboral ni económicamente. Pero al igual que en los demás ámbitos necesitamos cambios.

La **Ley 2/1.988, de 4 de abril, de Servicios Sociales de Andalucía** con más de 27 años de vigencia, *configuró* un sistema público de servicios sociales y ha permitido el desarrollo de una red de servicios sociales amplia y diversificada.

Desde la puesta en funcionamiento del sistema, se han dictado otras normas con el fin de atender a los diferentes grupos o sectores o grupos poblacionales objetos de protección, entre las que podemos destacar la **Ley 12/2.007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía**, en la que en su *Capítulo IV*, trata de las Políticas de promoción y protección de la salud y de bienestar social; y la **Ley 13/2.007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género**, que han configurado un panorama regulador de los derechos de las mujeres en Andalucía, en relación con las políticas sociales, atendiendo a sus necesidades y especificidades.

En la *actualidad*, la nueva **Ley 9/2.016, de 27 de diciembre de Servicios Sociales de Andalucía**, se configura sobre la base de los avances ya conseguidos, con el objetivo de consolidarlos, fortalecerlos y mejorar su capacidad de adaptación, garantizando, de esta forma, una protección integral a la ciudadanía y en particular a las mujeres

Los Ayuntamientos tradicionalmente han desarrollado y siguen desarrollando gran parte del trabajo a favor de la inclusión social de toda la ciudadanía, entendida como la garantía al acceso de los derechos básicos, mediante el desarrollo y gestión de servicios sociales de base. Por ese motivo es especialmente importante su implicación en la introducción de la perspectiva de género, fundamental para paliar a nivel local los efectos de la desigualdad estructural entre mujeres y hombres en tanto que deriva en un

mayor riesgo de exclusión social para las mujeres. Además tal y como indica la Ley, es necesario que el trabajo por la igualdad desde las políticas para el bienestar social, se realice teniendo en cuenta que el riesgo de exclusión, desprotección y dependencia se incrementa cuando al hecho de ser mujer se añaden otros factores susceptibles de ser objeto de discriminación.

Desde este II Plan de Igualdad del municipio de Vícar, recoge acciones encaminadas a colectivos de mujeres que se encuentran en especial dificultad, poniendo a su alcance programas y recursos que favorezcan su inserción social y recuperación integral.

Los Servicios Sociales Comunitarios, dependientes de la Concejalía de Bienestar y familia del Ayuntamiento de Vícar, constituyen una herramienta del Sistema Público en Vícar y persiguen la prevención y/o eliminación de la marginación ó exclusión social de la población.

Están dirigidos a toda la ciudadanía que reside en el municipio, poniendo a su disposición los recursos, acciones y prestaciones para el logro de su pleno desarrollo, así como la prevención, tratamiento y eliminación de las causas que conducen a su marginación.

El género se configura en un determinante de la salud. También, es junto a otras variables sociodemográficas un elemento potencialmente generador de desigualdades en salud, siendo éstas por definición injustas, innecesarias y sobre todo evitables.

La introducción de la perspectiva de género en el análisis de la salud, implica reconocer que existen distinciones en el estado de salud de mujeres y hombres, que trascienden las diferencias biológicas y que son construidas socialmente. El enfoque integrado de género implica la búsqueda de la equidad en salud entre mujeres y hombres, entendiendo por tal, que ellas y ellos tengan las mismas oportunidades de lograr el pleno desarrollo de su salud reduciendo por tanto la desigualdad en salud por razón de género.

Las mujeres presentan problemas y peculiaridades de salud únicos y algunos problemas de salud comunes afectan a las mujeres de manera diferente con respecto a los hombres.

La introducción de la perspectiva de género en el ámbito de la salud implica reconocer el papel de los roles y estereotipos de género que juegan en el estado de salud de mujeres y hombres.

En el año 2008, Vícar se sumó de forma pionera en la provincia al proyecto de Red de Acción Local en Salud (RELAS) impulsado por la Junta de Andalucía para mejorar la salud y la calidad de vida de los ciudadanos desde el ámbito local.

A través del perfil de salud realizado en el municipio se hizo un diagnóstico preliminar de los principales problemas de salud existentes, en el que han participado responsables políticos y técnicos municipales, profesionales de las delegaciones provinciales de la Consejería de Salud, los distritos sanitarios de atención primaria y las unidades de gestión clínica. De esta manera, se ha permitido obtener una visión de las necesidades y de la realidad actual en materia de salud de la población detectando situaciones de especial vulnerabilidad en materia de salud y prevención de embarazos en la mujer vicaria

En cuanto a los recursos, en el municipio existe una atención sanitaria de calidad atendiendo a las necesidades de la población.

Las actuaciones preventivas en diversos problemas que afectan a la población son frecuentes y en ocasiones son específicas de género, como por ejemplo los programas de detección del cáncer de mama y cérvix, menopausia, interrupciones voluntarias del embarazo, salud sexual y reproductiva, enfermedades de transmisión sexual que afectan especialmente a las mujeres y sobre todo a las mujeres jóvenes.

Desde hace algunos años, se vienen desarrollando en el municipio “el mes de la salud” en donde se desarrollan actividades informativas y formativas en materia de promoción de la salud activa de la población para impulsar el bienestar físico y psicológico de las mujeres y hombres del municipio (alimentación, ejercicio físico)

teniendo en cuenta los diferentes colectivos (colectivos de personas jóvenes, mayores, etc...)

Los Ayuntamientos se significan como espacios preferentes para facilitar información y recursos de primera mano a la ciudadanía, siendo además antenas básicas para la detección de necesidades sociales, habiéndose de plantear en este contexto la necesaria integración de la perspectiva de género en toda la planificación e intervención municipal.

El **Ayuntamiento de Vícar** y el municipio en su conjunto tiene que contar con unos dispositivos adecuados para minimizar y compensar las trabas sociales a las que se enfrentan las mujeres. Las acciones planteadas en este Plan van encaminadas a fortalecer los mecanismos ya existentes y crear otros nuevos que posibiliten recursos de apoyo a las mujeres y menores a cargo, incidiendo en la transformación, de tal forma que se consiga eliminar la sobrecarga y especial vulnerabilidad que sufren las mujeres.

LÍNEA ESTRATÉGICA 4: BIENESTAR SOCIAL, SALUD E IGUALDAD.	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
<p>1. Garantizar los derechos sociales de las mujeres y favorecer la consecución del principio de igualdad.</p>	<p>1.1 Promover la perspectiva de género en la actuación de la Concejalía de Servicios Sociales.</p> <p>1.2 Incorporar la perspectiva de género en la promoción de la autonomía y la atención a las personas en situación de dependencia, con discapacidad, personas mayores e infancia.</p> <p>1.3 Garantizar el principio de igualdad de oportunidades atendiendo de forma específica a mujeres en especial dificultad social o riesgo social.</p>
<p>2. Promover la mejora de la salud física y mental de las mujeres del municipio.</p>	<p>2.1 Favorecer el conocimiento de los recursos existentes en la red sanitaria del municipio de Vícar, con objeto de mejorar la salud de las mujeres.</p> <p>2.2 Promover el uso y acceso, en igualdad de condiciones, a los recursos existentes en la red sanitaria del municipio de Vícar, a fin de mejorar la salud física y mental de las mujeres.</p> <p>2.3 Mejorar el conocimiento y cuidado del cuerpo de las mujeres y prevenir las prácticas de riesgo para la salud.</p> <p>2.4 Fomentar el uso de productos y alimentación saludable.</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Garantizar los derechos sociales de las mujeres y favorecer la consecución del principio de igualdad.

Medida 1.1 Promover la perspectiva de género en la actuación de la Concejalía de Servicios Sociales.

Administración/áreas responsable:	Área de la Mujer, Servicios Sociales.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de acciones realizadas. ▪ N° de programas gestionados. ▪ N° de acciones formativas realizadas. ▪ Realización de protocolos de coordinación.
Acciones:	<p>1.1.1 Promover la formación en materia de igualdad y violencia de género del personal de Servicios Sociales municipales. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p> <p>1.1.2 Favorecer la inclusión de la perspectiva de género en los programas de atención a las mujeres en riesgo de exclusión social: inmigrantes, discapacitadas, minorías étnicas, etc. 2.018,2.019, 2.020, 2.021.</p> <p>1.1.3 Promover el establecimiento de programas específicos con la perspectiva de género para mujeres mayores, mujeres con discapacidad, en riesgo de exclusión social, mujeres solas con responsabilidades familiares no compartidas y mujeres que se encuentren en situación de especial vulnerabilidad. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p>

Medida 1.2 Incorporar la perspectiva de género en la promoción de la autonomía y la atención a las personas en situación de dependencia, con discapacidad, personas mayores e infancia.

Administración/áreas responsable:	Área de la Mujer, Servicios Sociales, Salud, Juventud.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de acciones realizadas. ▪ N° de programas. ▪ N° de programas de formación realizados. ▪ Registro del perfil social de las mujeres atendidas en recursos específicos municipales de mujer.
Acciones:	<p>1.2.1 Incorporación de la perspectiva de género en todos los programas y actuaciones municipales dirigidas a promover la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p> <p>1.2.2 Promover el establecimiento de programas de formación en materia de género y violencia para las cuidadoras del Servicio de Ayuda a Domicilio. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p> <p>1.2.3 Fomento de la participación de las mujeres mayores a través de programas de actividades socioculturales y asociativas dirigidas al envejecimiento activo. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p> <p>1.2.4 Fomento de programas y proyectos dirigidos a mujeres con discapacidad, especialmente los enfocados hacia la inserción e integración social fomentando su participación, así como los dirigidos a la intervención con las mujeres con discapacidad que no cuenten con apoyo familiar. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p> <p>1.2.5 Incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones llevadas a cabo en infancia y familia. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p> <p>1.2.6 Conmemoración del “Día Internacional de la Niña”. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p>

Medida 1.3 Garantizar el principio de igualdad de oportunidades atendiendo de forma específica a mujeres en especial dificultad social o riesgo social.

Administración/áreas responsable:	Área de la Mujer, Servicios Sociales, Salud, Juventud.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de acciones realizadas. ▪ Registro del perfil social de las mujeres atendidas en recursos específicos municipales de mujer. ▪ N° de subvenciones/prestaciones económicas solicitadas y aprobadas. ▪ N° de mujeres a las que se les ha adjudicado vivienda.
Acciones:	<p>1.3.1 Diseño de acciones a favor de la igualdad y de la promoción de las mujeres en las Zonas Desfavorecidas, con la implicación de la Concejalía de Igualdad. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p> <p>1.3.2 Diseño de acciones a favor de la igualdad y de la promoción de las mujeres en exclusión social, con la implicación de la Concejalía de Igualdad. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p> <p>1.3.3 Difusión de Programas de Atención Integral a familias monomarentales en riesgo de exclusión. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p> <p>1.3.4 Formalización de un Programa específico de Ayudas Económicas de emergencia para mujeres en situación de dificultad y/o riesgo social. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Promover la mejora de la salud física y mental de las mujeres del municipio

Medida 2.1 Favorecer el conocimiento de los recursos existentes en la red sanitaria del municipio.

Administración/áreas responsable:	Área de la Mujer, Servicios Sociales, Salud, Juventud.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de agentes participantes. ▪ N° de mujeres participantes en los talleres. ▪ N° de profesionales de la salud que trabajan con enfoque de género identificadas.
Acciones:	<p>2.1.1 Difusión de campañas y talleres de formación y sensibilización, relativos a la promoción de la salud, a lo largo de todo el proceso vital de las mujeres. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p> <p>2.1.2 Coordinación de agentes del ámbito de la salud, educativo y deportivo. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p> <p>2.1.3 Elaboración de una Guía de Recursos existentes de la red sanitaria del municipio de Vícar. 2.018,2.019.</p> <p>2.1.4 Inclusión de la perspectiva de género en el mes Local de la salud.</p>

Medida 2.2 Promover el uso y acceso, en igualdad de condiciones, a los recursos existentes en la red sanitaria del municipio de Vícar, a fin de mejorar la salud física y mental de las mujeres.

Administración/áreas responsable:	Área de la Mujer, Servicios Sociales, Salud, Juventud.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° total de recursos aplicados. ▪ N° total de acciones realizadas. ▪ N° total de talleres realizados.

Acciones:	<p>2.2.1 Integrar la perspectiva de género en la Comisión del grupo motor de trabajo del Plan de Acción Local en Salud de Vícar. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p> <p>2.2.2 Promoción de acciones de apoyo psicológico, social y pedagógico dirigidas a mujeres en general. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p> <p>2.2.3 Apoyo al acceso y uso de los servicios específicos de igualdad por parte de las mujeres inmigrantes, así como otros servicios de orden municipal. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p> <p>2.2.4 Promocionar a través del Plan de Acción Local de Salud y Ciudad Amigable con los Mayores, talleres de autocuidado. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p> <p>2.2.5 Organizar talleres de sexualidad para jóvenes y adolescentes. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p>
------------------	---

Medida 2.3 Mejorar el conocimiento y cuidado del cuerpo de las mujeres y prevenir las prácticas de riesgo para la salud.

Administración/áreas responsable:	Área de la Mujer, Servicios Sociales, Salud, Juventud.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de mujeres participantes en las actividades. ▪ N° de personas asistentes por sexo a cada actividad. ▪ Edades por intervalo de las mujeres. ▪ Registro del perfil social de las mujeres atendidas. ▪ N° de cursos realizados. ▪ N° de campañas que incluyen enfoque de género.
Acciones:	<p>2.3.1 Diseñar un Plan integral de Cuidado para mujeres: Cuidado físico, emocional, sexual, a través del Plan Local de Salud. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p> <p>2.3.2 Elaboración de propuestas de actividades de sensibilización y educativas, dirigidas al ámbito educativo y juvenil, relativas a la aceptación de la diversidad sexual y la identidad de género. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p> <p>2.3.3 Puesta en marcha de acciones informativas dirigidas a mujeres con problemáticas específicas de salud</p>

	<p>por su condición de género: salud reproductiva, trastornos alimentarios, cáncer de mama, etc. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p> <p>2.3.4 Desarrollo de campañas informativas dirigidas a mujeres jóvenes, para la prevención de embarazos no deseados, enfermedades de transmisión sexual, uso de métodos contraceptivos, protección de la salud física y psíquica, así como educación afectivo-sexual. . 2.018,2.019,2.020,2.021.</p> <p>2.3.5 Apoyo al desarrollo de campañas de prevención del consumo de alcohol, tabaco, drogas, y otras adicciones, especialmente entre las mujeres jóvenes e Incluir el enfoque de género en las campañas de prevención de las adicciones que se hacen a nivel escolar, juventud etc.2.018,2.019,2.020,2.021.</p> <p>2.3.6 Abordar adicciones de las jóvenes y adolescentes y las situaciones de violencia machista asociadas a ellas. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p> <p>2.3.7 Apoyar la realización de formación sobre violencia en este marco. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p>
--	--

Medida 2.4 Fomentar el uso de productos y alimentación saludables.

Administración/áreas responsable:	Área de la Mujer, Servicios Sociales, Salud, Juventud.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de consultas recibidas. ▪ N° de personas asistentes por sexo a cada actividad. ▪ Registro del perfil social de las mujeres atendidas.
Acciones:	2.5.1 Realizar campañas y formación para la reducción del uso de productos perjudiciales para la salud. Recetas saludables y cuidado de la alimentación.2.018,2.019,2.020,2.021.

EJE 5.

PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN LA CULTURA, EL DEPORTE, OCIO Y TIEMPO LIBRE.

**LÍNEA ESTRATÉGICA 5:
PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN LA
CULTURA, EL DEPORTE, OCIO Y TIEMPO
LIBRE.**

OBJETIVO GENERAL:

Fomentar la igualdad de oportunidades en la vida cultural, deportiva y fomentar el tiempo de ocio de mujeres y hombres.

MARCO NORMATIVO Y CONTEXTUAL:

El planteamiento propuesto para esta línea estratégica, se basa en la consideración de diferentes sectores (deporte, cultura, conocimiento, ocio y tiempo libre) como ámbitos donde la desigualdad entre hombres y mujeres se manifiesta de una forma común en todos ellos.

En cualquier caso, un elemento común característico de todos estos ámbitos, es que ponen en práctica, una escala de valores basada en el sistema sexo-género que sitúa a las mujeres los hombres en posiciones desiguales respecto al acceso y la práctica potencial asociada a estos ámbitos, en no pocas ocasiones.

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, en el artículo 14.2 expone que *“La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural, y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las*

diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico” y en su artículo 29 dice que “Todos los programas públicos de desarrollo del deporte incorporarán la efectiva consideración del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución”.

Asimismo, en nuestra comunidad Andaluza, la **Ley 12/2.007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de género en Andalucía**, establece en su artículo 56 que *“Las Administraciones públicas de Andalucía promoverán la igualdad en la participación de las mujeres y hombres en las actividades sociales, culturales, lúdicas y deportivas que se desarrollen en la Comunidad Autónoma”.*

Por otro lado, estos ámbitos se significan como potencialmente útiles para la transmisión de valores positivos asociados a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como para el desarrollo de un trabajo en torno al cambio de valores. Estos contextos son plataformas para trabajar esa necesaria transformación en el ámbito de los valores en igualdad, tanto a través del fomento de prácticas culturales y deportivas igualitarias, como a través de la transmisión explícita de temáticas asociadas a la igualdad en los programas culturales, deportivos y de ocio que se desarrollan en los municipios.

Incorporar la perspectiva de género a la cultura y deporte sin olvidar las especiales circunstancias de algunos grupos de mujeres como: mujeres con discapacidad, mujeres de diferentes etnias, etc. supone cimentar las bases para la igualdad real y efectiva, y se muestra como el mejor medio para impulsar el proceso de transformación social y modificación de las estructuras sexistas y discriminatorias.

Los Ayuntamientos tienen un papel relevante en la facilitación del acceso y el disfrute por parte de la ciudadanía de las prácticas culturales y deportivas, en el fomento de valores asociados a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Tanto los Ayuntamientos, en la gestión directa de programas y servicios culturales y deportivos, como las entidades prestadoras de servicios socio-culturales y deportivos,

son agentes sobre los que se centran la mayor parte de las acciones, como protagonistas responsables de la planificación, intervención y evaluación municipal en estos ámbitos.

Por todo ello, **el Ayuntamiento de Vícar** se implica directamente en este objetivo, para que a través del deporte, cultura, conocimiento, ocio y tiempo libre se incorpore la efectiva consideración del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el diseño y ejecución de todas sus políticas y programas, como un medio para trabajar esa transformación en el ámbito de los valores.

El área de cultura se configura como el área responsable de promover una producción cultural ciudadana que otorgue la misma visibilidad a hombres y a mujeres, puesto que la cultura representa un papel fundamental para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el municipio y al pleno ejercicio de la ciudadanía.

Tanto el fomento de la participación de mujeres y hombres en la vida social, así como la adopción de medidas de promoción y apoyo a la creación cultural deben ser objetivo prioritario de las políticas de igualdad de oportunidades llevadas a cabo por el Ayuntamiento.

En el ámbito cultural, desde el área de cultura, se refiere una elevada participación por parte de las mujeres del municipio, tanto en las diversas actividades programadas desde el área como a través de las asociaciones culturales.

Para la realización de las actividades, cultura colabora y se coordina activamente con el centro de la mujer con el objetivo de fomentar la perspectiva de género inter-áreas en momentos puntuales, que se suelen concretar coincidiendo con las campañas del 8 de Marzo con motivo del día internacional de la mujer y la campaña del 25 de Noviembre, día contra la violencia de género. Muestra de ello es la programación específica en torno a talleres, exposiciones, lecturas dramatizadas y ciclo de películas con enfoque de género realizadas todos los años en el mes de marzo.

La mayoría de las acciones que se hacen desde cultura se intenta realizar desde la colaboración con las asociaciones de la zona, de manera que se hacer un amplio abanico de actividades hacia el ciudadano.

El deporte ocupa una posición de suma importancia como consecuencia del impacto que tiene sobre la consolidación del bienestar físico y mental y sobre el desarrollo de las capacidades interpersonales en la sociedad actual.

Por ello es un objetivo fundamental que hombres y mujeres tengan el acceso de manera igualitaria a la práctica deportiva, fundamental para conseguir un desarrollo social más equilibrado. Asimismo, actúa como cambio social mediante su potencialidad educativa que contribuye a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El Ayuntamiento de Vicar ha promovido la importancia del deporte en el municipio tal es así que Vicar ha sido declarada **“Villa Europea del Deporte 2017”**

Premio Otorgado por la European Cities Capital of Sport Federation (ACES Europe), viene a avalar la política que en materia de deporte se ha desarrollado en la ciudad y como expresión del avance en Vúcar del esfuerzo colectivo realizado a favor del deporte que tanta influencia tiene en la sociedad y de ser una ciudad involucrada con la actividad física como instrumento de participación colectiva de cohesión social.

El municipio dispone en su conjunto con unas excelentes instalaciones deportivas bien dimensionadas y de calidad, la celebración de grandes eventos deportivos, además de contar con un alto porcentaje de participación deportiva y donde se planea la actividad física enfocada a todos los grupos de la población (mayores, menores, discapacitados, etc...) ayudada por el gran tejido asociativo con que cuenta y en la que el deporte integra y es un activo de expresión de bienestar, salud y calidad de vida de los habitantes de Vúcar.

El área de deportes del Ayuntamiento de Vicar tiene muy presente la **perspectiva de género** y trabaja de manera coordinada con el área de mujer para trabajar por la igualdad de oportunidades en el deporte. Igualmente realizan una labor de difusión de las actividades dirigidas específicamente a la mujer a través del Centro de la Mujer y de las asociaciones de mujeres.

LÍNEA ESTRATÉGICA 5: PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN LA CULTURA, EL DEPORTE, OCIO Y TIEMPO LIBRE.	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
<p>1. Promoción de las manifestaciones culturales de las mujeres y de la historia de las mujeres así como de sus aportaciones a la creación artística y al desarrollo social.</p>	<p>1.1 Transmitir a través de las actividades culturales valores relacionados con la igualdad.</p> <p>1.2 Potenciar el acceso de las mujeres a las diferentes manifestaciones culturales.</p> <p>1.3 Promocionar actividades culturales realizadas por mujeres o que, en general, fomenten el principio de igualdad de oportunidades y la incorporación de la perspectiva de género a las diferentes manifestaciones culturales.</p> <p>1.4 Contribuir a hacer visible el papel y logros de las mujeres en la sociedad, cultura, el conocimiento, el arte y el deporte.</p>
<p>2. Favorecer la promoción del deporte femenino y la participación equilibrada de la mujer en la práctica deportiva.</p>	<p>2.1 Transmitir a través de las actividades deportivas valores relacionados con la igualdad.</p> <p>2.2 Promocionar la participación igualitaria de las mujeres en la práctica deportiva.</p> <p>2.3 Promocionar el deporte femenino como clave de salud y elemento visibilizador de las aportaciones de las mujeres a la sociedad.</p>
<p>3. Promocionar el ocio constructivo y el tiempo libre, como instrumento de emancipación de las mujeres y lucha por la igualdad en la ciudad de Vícar.</p>	<p>3.1 Transmitir a través de las actividades de ocio valores relacionados con la igualdad.</p> <p>3.2 Realizar actuaciones desde una perspectiva de género que incidan en la mejora de la calidad de vida en el ámbito cotidiano.</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Promoción de las manifestaciones culturales de las mujeres y de la historia de las mujeres así como de sus aportaciones a la creación artística y al desarrollo social.

Medida 1.1 Transmitir a través de las actividades culturales valores relacionados con la igualdad.

Administración/áreas responsable:	Áreas de la Mujer, Cultura.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de Programas culturales con perspectiva de género. ▪ N° de indicadores de géneros establecidos. ▪ N° de reuniones mantenidas con el área de la mujer.
Acciones:	<p>1.1.1 Inclusión de la perspectiva de género en los programas culturales del Ayuntamiento de Vícar, así como cualquier otra actividad en la que el Ayuntamiento sea colaborador y/o financiador. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p> <p>1.1.2 Establecer una serie de indicadores de género en el Ayuntamiento de Vícar, que se apliquen y adapten a este ámbito. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p> <p>1.1.3 Reforzar y colaborar con el área de la mujer, en temáticas y problemáticas específicas de la mujer. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p>

Medida 1.2 Potenciar el acceso de las mujeres a las diferentes manifestaciones culturales.

Administración/áreas responsable:	Áreas de la Mujer, Cultura, Deportes, Juventud, Educación y Participación Ciudadana.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de actividades artístico-culturales teatro, exposiciones...). ▪ N° de personas participantes por sexo a cada actividad. ▪ N° de acciones realizadas. ▪ N° de premios concedidos.
Acciones:	<p>1.2.1 Impulsar la participación de las mujeres en actividades artísticas y culturales. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p> <p>1.2.2 Fomentar la creatividad de las mujeres mediante convocatorias de distintos tipos de premios. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p> <p>1.2.3 Impulsar la creación de un área especializada en mujer y género en la biblioteca municipal. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p> <p>1.2.4 Apoyar el asociacionismo de las mujeres relacionadas con la producción artística y cultural. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p>

Medida 1.3 Promocionar actividades culturales realizadas por mujeres o que, en general, fomenten el principio de igualdad de oportunidades y la incorporación de la perspectiva de género a las diferentes manifestaciones culturales.

Administración/áreas responsable:	Áreas de la Mujer, Cultura, Deportes, Juventud, Educación y Participación Ciudadana.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de actividades artístico-culturales teatro, exposiciones...). ▪ N° de personas asistentes por sexo a cada actividad. ▪ N° de acciones realizadas. ▪ N° de títulos adquiridos/recopilados. ▪ N° de nombres asignados. ▪ N° de exposiciones. ▪ N° de actuaciones. ▪ N° de acciones realizadas por sexo. ▪ N° de premios concedidos.
Acciones:	<p>1.3.1 Organización de actividades culturales a partir de la diversidad de necesidades y preferencias de las mujeres a quienes se dirigen. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p> <p>1.3.2 Apoyo a la organización de espacios y acciones donde se ponga de manifiesto el papel de las mujeres como creadoras y generadoras de cultura: centro de documentación, biblioteca de género, etc. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p> <p>1.3.3 Organización de ciclos de conferencias, cursos de expresión artística, exposiciones, representaciones teatrales y certámenes literarios protagonizados por mujeres y en pro de la igualdad de género. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p> <p>1.3.4 Fomentar la creación de espacios para mujeres artistas. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p> <p>1.3.5 Promoción de actividades interculturales, de interrelación género culturas, de promoción de la identidad cultural desde una perspectiva de género. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p> <p>1.3.6 Apoyo a actividades y programas que promuevan una cultura de paz, no violencia, diálogo y</p>

	<p>cooperación desde una perspectiva de género. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p> <p>1.3.7 Fomento de la diversidad cultural desde la visión de las mujeres de Vícar. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p> <p>1.3.8 Coordinación con otros municipios e instituciones públicas o privadas de promoción de la cultura de las mujeres. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p>
--	--

Medida 1.4 Contribuir a hacer visible el papel y logros de las mujeres en la sociedad, cultura, el conocimiento y el arte.

Administración/áreas responsable:	Áreas de la Mujer, Cultura, Juventud, Educación y Participación Ciudadana.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de ciclos, conferencias y campañas sobre las mujeres en la memoria. ▪ N° de calles y plazas con nombre de mujer. ▪ N° de premios otorgados. ▪ N° de actividades realizadas. ▪ N° de exposiciones.
Acciones:	<p>1.4.1 Celebración de ciclos, conferencias y campañas en redes sociales sobre las mujeres en la memoria, como recuperación de la historia de las mujeres y acciones de las mujeres en la historia. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p> <p>1.4.2 Reconocimiento a través de premios, menciones, etc. de actuaciones de mujeres y/o colectivos de mujeres de la ciudad por su aportación cultural, científica, artística y/o deportiva. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p> <p>1.4.3 Apoyo a mujeres artistas a través de concursos, premios, exposiciones, actuaciones y otras acciones positivas. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p> <p>1.4.4 Realización de actividades (ponencias, exposiciones, charlas, debates, talleres, etc.) que resalten y valoren la aportación de las mujeres al conocimiento científico y a distintas disciplinas y especialidades, tanto a lo largo de la historia como en la actualidad. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Favorecer la promoción del deporte femenino y la participación equilibrada de la mujer en la práctica deportiva.

Medida 2.1 Transmitir a través de las actividades deportivas valores relacionados con la igualdad.

Administración/áreas responsable:	Áreas de la Mujer, Deportes.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de programas deportivos con perspectiva de género. ▪ N° de indicadores de género establecidos.
Acciones:	<p>2.1.1 Inclusión de la perspectiva de género en los programas deportivos del Ayuntamiento, así como cualquier otra actividad en la que el Ayuntamiento de Vícar sea colaborador y medir el impacto de género. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p> <p>2.1.2 Establecer una serie de indicadores de género en el Ayuntamiento de Vícar, que se apliquen y adapten a este ámbito. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p> <p>2.1.3 Reforzar y colaborar con el área de la mujer, con temáticas y problemáticas específicas de la mujer. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p> <p>2.1.4 Facilitar la formación de educadores/as, monitores/as de actividades de ocio y tiempo libre para que introduzcan la perspectiva de género en la programación y desarrollo de las actividades a desarrollar. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p>

Medida 2.2 Promocionar la participación igualitaria de las mujeres en la práctica deportiva.

Administración/áreas responsable:	Áreas de la Mujer, Cultura, Deportes, Juventud, Educación y Participación Ciudadana.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de actividades deportivas. ▪ N° de programas deportivos con perspectiva de género. ▪ N° de títulos adquiridos/recopilados. ▪ N° de exposiciones deportivas con perspectiva de género. ▪ N° de acciones realizadas por sexo. ▪ N° de premios concedidos. ▪ N° de clubs y escuelas deportivas participantes.
Acciones:	<p>2.2.1 Reforzar la formación en igualdad del profesorado de educación física y promover la sensibilización de madres y padres para que influyan de forma no sexista en la elección de las actividades deportivas de sus hijas e hijos. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p> <p>2.2.2 Fomentar la organización de competiciones femeninas y la constitución de equipos de mujeres en los distintos deportes. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p> <p>2.2.3 Promover campañas de sensibilización e iniciativas que fomenten la práctica deportiva de las mujeres y la adquisición de hábitos de vida saludables. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p> <p>2.2.4 Fomentar la creación de equipos deportivos mixtos en la edad escolar para superar los estereotipos asociados al deporte. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p> <p>2.2.5 Reforzar la práctica deportiva de las niñas y jóvenes mediante acciones positivas en los clubs y escuelas deportivas municipales en aquellas modalidades en las que su presencia sea muy minoritaria. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p> <p>2.2.6 Creación de reconocimientos escolares al deporte femenino y reconocimiento de los logros deportivos en los deportes practicados por mujeres. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p>

Medida 2.3 Promocionar el deporte femenino como clave de salud y elemento visibilizador de las aportaciones de las mujeres a la sociedad.

Administración/áreas responsable:	Áreas de la Mujer, Cultura, Deportes, Juventud, Educación y Participación Ciudadana.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de equipos deportivos femeninos constituidos. ▪ N° de programas deportivos con perspectiva de género. ▪ N° de acciones realizadas de difusión. ▪ N° de mujeres en áreas de gestión. ▪ N° de mujeres participantes en actividades deportivas en las que estén subrepresentadas.
Acciones:	<p>2.3.1 Apoyo a la creación y/o consolidación de equipos deportivos formados por mujeres. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p> <p>2.3.2 Programación, con la participación activa de las mujeres, de actividades deportivas y recreativas en los polideportivos municipales y otros espacios atendiendo a las necesidades e intereses que éstas tienen. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p> <p>2.3.3 Difusión de la importancia de incorporar y hacer visibles a las mujeres en los espacios de poder de ámbito deportivo (áreas técnicas y de gestión) 2.018,2.019,2.020,2.021.</p> <p>2.3.4 Fomento de la participación de las mujeres en los deportes de élite. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p> <p>2.3.5 Apoyo prioritario a la práctica deportiva de mujeres en aquellas actividades en las que están aún escasamente representadas. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p> <p>2.3.6 Incorporación de la perspectiva de género en las bases y normativa deportiva emanada del Ayuntamiento de Vícar. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Promocionar el ocio constructivo y el tiempo libre, como instrumento de emancipación de las mujeres y lucha por la igualdad en la ciudad de Vícar.

Medida 3.1 Transmitir a través de las actividades de ocio y tiempo libre valores relacionados con la igualdad.

Administración/áreas responsable:	Áreas de la Mujer, Cultura, Deportes, Juventud, Educación y Participación Ciudadana.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de programas con perspectiva de género. ▪ N° de indicadores de género establecidos. ▪ N° de reuniones.
Acciones:	<p>3.1.1 Inclusión de la perspectiva de género en los programas de ocio y tiempo libre del Ayuntamiento de Vícar, así como cualquier otra actividad en la que el Ayuntamiento sea colaborador y/o financiador y medir el impacto de género. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p> <p>3.1.2 Establecer una serie de indicadores de género en el Ayuntamiento de Vícar, que se apliquen y adapten a este ámbito. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p> <p>3.1.3 Reforzar y colaborar con el área de la mujer, con temáticas y problemáticas específicas de la mujer. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p>

Medida 3.2 Realizar actuaciones desde una perspectiva de género que incidan en la mejora de la calidad de vida en el ámbito cotidiano.

Administración/áreas responsable:	Áreas de la Mujer.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de acciones realizadas. ▪ N° de actividades con perspectiva de género. ▪ N° de campañas de sensibilización.
Acciones:	<p>3.2.1 Impulsar acciones que favorezcan la eliminación de estereotipos sexistas en la distribución de roles en el ámbito doméstico. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p> <p>3.2.2 Inclusión de la perspectiva de género en el diseño y planificación, y la variable sexo en las memorias de actividades formativas, de ocio y tiempo libre municipales realizadas en los Centros Educativos, Asociaciones vecinales, Casas de la Juventud, complejos deportivos. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p>

EJE 6.

CONCILIACIÓN FAMILIAR, PERSONAL Y PROFESIONAL; Y CORRESPONSABILIDAD DE MUJERES Y HOMBRES.

***LÍNEA ESTRATÉGICA 6:
CONCILIACIÓN FAMILIAR, PERSONAL
Y PROFESIONAL; Y
CORRESPONSABILIDAD DE MUJERES
Y HOMBRES.***

OBJETIVO GENERAL:

Sensibilizar a todos los ámbitos de la población Vicaria para que se produzca un cambio real, en la distribución de tareas y responsabilidades familiares; propiciar una distribución equilibrada entre los tiempos de trabajo, personal y familiar, y potenciar los servicios públicos que contribuyen a la conciliación.

MARCO NORMATIVO Y CONTEXTUAL:

Tradicionalmente, con la división del trabajo y de los roles de género, las mujeres se dedicaban casi en exclusiva a las tareas en el ámbito familiar, realizaban las labores de la casa, y el cuidado de las personas menores, mayores enfermos y con alguna discapacidad, mientras los hombres dedicaban su tiempo casi en exclusividad al desarrollo de una carrera profesional o laboral.

La incorporación de las mujeres al trabajo productivo y salida al espacio público no ha venido acompañada de una entrada o implicación de los hombres en el ámbito doméstico o familiar lo que ha provocado situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres en ambos espacios. Las mujeres siguen dedicando mucho más tiempo a las tareas domésticas y del cuidado de los demás que los hombres y por el contrario, el hombre sigue disponiendo de más tiempo de ocio que las mujeres.

La **Ley Orgánica 3/2.007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, en la que en su *Capítulo II, artículo 44* hace alusión a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La **Ley 12/2.007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía**, en su *Capítulo III*, trata de la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Concretamente, el *artículo 36* habla del **derecho y del deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado**,

“compartiendo adecuadamente las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y el cuidado y la atención de las personas en situación de dependencia, posibilitando la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la configuración de su tiempo, para alcanzar la efectiva igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.”

La necesidad de la conciliación de la vida laboral y familiar es cada día más significativa para la sociedad. Las mujeres han ido recobrando un protagonismo activo en la vida pública, y debemos de recordar que en la actualidad, la conciliación de la vida laboral y familiar es un asunto que concierne de igual forma a la unidad familiar y a la sociedad en general, ya que no es un asunto sólo de las mujeres. La realidad pone de relieve como la distribución de actividades refleja una desigualdad entre los sexos que no ha pasado inadvertida a la hora de elaborar este Plan Municipal.

Los hombres se van incorporando lentamente a las tareas del hogar y cuidado de la familia, pero la mayoría de las veces desde una actitud de ayuda y no de corresponsabilidad. Por otra parte, las mayores dificultades de conciliación de la vida laboral y familiar, las presentan familias con personas dependientes y con escasos recursos, por lo que dentro de esta línea de actuación se abordan medidas para atender dicha demanda específica.

La **corresponsabilidad** o el reparto de responsabilidades se define como la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas domésticas, el cuidado de personas dependientes, los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros

el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva entre ambos sexos. (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades Servicio de Asesoramiento para la Igualdad en las Empresas: Herramienta de apoyo nº 8: —Corresponsabilidad y Planes de Igualdad. Página 2)

Los conceptos de conciliación y de corresponsabilidad son conceptos distintos, si bien complementarios. La **conciliación de la vida personal, familiar y laboral** permite hacer compatibles diferentes aspectos de un proyecto de vida, de articular de una manera adecuada el desempeño laboral, el ámbito familiar y el resto de actividades, dimensiones o esferas a las que se denomina ámbito personal. Es, en definitiva, la posibilidad que tienen las personas de hacer compatibles intereses, obligaciones y necesidades consideradas desde una visión integral.

El concepto de corresponsabilidad da un paso más ya que conlleva que mujeres y hombres se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos u otras personas dependientes y por tanto, implica superar la dicotomía público/doméstico, donde el espacio público está reservado para los hombres y el espacio doméstico para las mujeres. Además, supone que tanto mujeres como hombres puedan dedicar su tiempo al trabajo remunerado y al doméstico y de cuidados y disponer de tiempo propio.

Y, en este sentido, si mujeres y hombres comparten las esferas productiva y de cuidados es necesario implantar medidas de conciliación que les permitan compatibilizarlas.

La adopción de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral tanto por hombres como por mujeres evitarán los efectos negativos que tienen sobre las condiciones del empleo de las mujeres (por ejemplo: optar a jornadas parciales para compatibilizar trabajo y familia conlleva una menoscabo de su capacidad adquisitiva así como la reducción de sus cotizaciones y, por ende, una disminución de la cuantía de sus prestaciones y pensiones contributivas en caso de tener que optar a ellas). Por tanto, se hace necesario que las medidas de conciliación sean utilizadas por los hombres en la

misma proporción que las mujeres. En este sentido, las organizaciones sindicales y empresariales son claves para apoyar este proceso e introducir cambios en la cultura empresarial orientados hacia una conciliación, promoviendo que los hombres se incorporen a las medidas existentes en este ámbito, garantizando así el derecho a la conciliación tanto de mujeres como de hombres.

Tal y como se ha indicado anteriormente, la incorporación de las mujeres al mercado laboral y al resto de las esferas del ámbito público, no ha tenido una respuesta recíproca por parte de los hombres. Es decir, los hombres no se han incorporado al ámbito doméstico, ni han asumido más responsabilidades familiares y domésticas, ante este cambio social.

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral no es un problema de las mujeres, no es un tema privado, incumbe a la sociedad en su conjunto, implicando a toda la sociedad.

Debemos fomentar cambios de actitudes favorables a la corresponsabilidad de funciones sociales en el ámbito doméstico, privado y público.

Las acciones planteadas en este Plan van encaminadas a fortalecer los mecanismos ya existentes como los Pactos Locales por la Conciliación, que son procesos participativos que cada municipio desarrolla en su ámbito territorial sobre la base del **Programa CONCILIAM que propone el Instituto Andaluz de la Mujer en colaboración con la FAMP** (Federación Andaluza de Municipios y Provincias); y crear **otros nuevos** que posibiliten la conciliación de la vida profesional y familiar, facilitando recursos de apoyo, incidiendo en la transformación de la mentalidad social, de tal forma que se consiga eliminar la sobrecarga que recae sobre las mujeres, potenciando de ese modo su desarrollo profesional y personal en Igualdad.

El Ayuntamiento de Vicar con el objetivo de implantar una política de conciliación familiar laboral y personal suscribió el **PROGRAMA CONCILIAM** en el año 2010 a través de un Pacto local por la Conciliación promovido por el IAM y la FEMP.

Asíel Centro Municipal de la Mujer y otros agentes sociales del municipio (asociaciones de mujeres, de comerciantes, AMPAs, CADE, etc) , durante su periodo de vigencia, han trabajado de forma conjunta para sensibilizar a la población vicaria de la importancia de una correcta conciliación de la vida personal, laboral y personal, facilitando a la ciudadanía esa conciliación, a través de recursos y servicios municipales y dando a conocer los recursos existentes a la población que favorecer en la conciliación.

LÍNEA ESTRATÉGICA 6: CONCILIACIÓN FAMILIAR, PERSONAL Y PROFESIONAL; Y CORRESPONSABILIDAD DE MUJERES Y HOMBRES.	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
<p>1. Conocer las necesidades de conciliación, por núcleos de población, de la ciudadanía y de los recursos demandados para ello, para poner a disposición de la ciudadanía los programas, recursos y servicios que necesiten y faciliten la conciliación y fomenten una cultura de corresponsabilidad.</p>	<p>1.1 Abordar de forma fiable las necesidades de conciliación en el municipio de Vícar.</p>
<p>2. Informar y sensibilizar en materia de conciliación y corresponsabilidad a la ciudadanía y al empresariado del municipio de Vícar, así como sobre los recursos y servicios existentes en el municipio.</p>	<p>2.1 Sensibilización e información sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y los hombres.</p> <p>2.2 Información sobre los recursos y servicios existentes en el municipio.</p>
<p>3. Impulsar medidas de conciliación entre la vida privada- vida pública</p>	<p>3.1 Promover una mayor corresponsabilidad en el ámbito familiar.</p> <p>3.2 Fomentar el reparto igualitario de tareas del hogar y cuidado de personas dependientes, de tal forma que no recaigan sobre las mujeres.</p> <p>3.3 Mejorar los recursos y apoyos municipales para facilitar la conciliación.</p> <p>3.4 Favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los/as trabajadores/as del Ayuntamiento.</p> <p>3.5 Sensibilizar e incentivar a las empresas de Vícar para que incorporen Planes de Igualdad en sus empresas y/o medidas de conciliación.</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Conocer las necesidades de conciliación, por núcleos de población, de la ciudadanía y de los recursos demandados para ello, para poner a disposición de la ciudadanía los programas, recursos y servicios que necesiten y faciliten la conciliación y fomenten una cultura de corresponsabilidad.

Medida 1.1 Abordar de forma fiable las necesidades de conciliación en el municipio de Vícar.

Administración/áreas responsable:	Área de la Mujer, Personal, Empleo y Formación.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de encuestas realizadas. ▪ N° de Bibliotecas participantes.
Acciones:	1.1.1 Promover acciones de consulta a la población para conocer las necesidades de conciliación, por núcleos de población, de la ciudadanía y de los recursos demandados para ello, incorporando las variables sexo, edad, nacionalidad. 2.018, 2.019, 2.020, 2.021.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Informar y sensibilizar en materia de conciliación y corresponsabilidad a la ciudadanía y al empresariado del municipio, así como sobre los recursos y servicios existentes en el municipio.

Medida 2.1 Sensibilización e información sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y los hombres

Administración/áreas responsable:	Área de la mujer, Bienestar Social, Participación Ciudadana, Educación, Juventud.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de campañas realizadas dirigidas a la ciudadanía de Vícar. ▪ N° de campañas realizadas dirigidas al sector empresarial de Vícar. ▪ N° de campañas informativas.
Acciones:	<p>2.1.1 Promover Campañas de sensibilización a la población vicaria sobre la necesaria corresponsabilidad de mujeres y hombres en el trabajo doméstico, reproductivo y responsabilidades familiares, así como sobre la importancia de una participación paritaria de mujeres y hombres en la toma de decisiones tanto en el sector público como privado. 2.018, 2.019, 2.020, 2.021.</p> <p>2.1.2 Promover Campañas sensibilización dirigida al sector empresarial de Vícar, sobre la importancia de desarrollar medidas para conciliar la vida profesional y familiar, en el marco de la legislación vigente. 2.018, 2.019, 2.020, 2.021.</p> <p>2.1.3 Dar a conocer a la población del Municipio de las consecuencias negativas que para la salud de las mujeres y para el conjunto de la sociedad tiene la doble jornada laboral, y así favorecer la aplicación de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar. 2.018, 2.019, 2.020, 2.021.</p> <p>2.1.4 Difundir la normativa y los recursos existentes en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, para conocimiento de las personas trabajadoras. 2.018, 2.019, 2.020, 2.021.</p>

- 2.1.5** Incrementar la información, en los centros educativos, sobre el acceso de las mujeres a nuevas ocupaciones y sobre el acceso de los hombres a ocupaciones hasta ahora consideradas femeninas, que eliminen los temores y prejuicios de género y que favorezcan la diversificación profesional. 2.018, 2.019, 2.020, 2.021.
- 2.1.6** Impulsar 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. 2.018, 2.019, 2.020, 2.021.
- 2.1.7** Promover la realización de acciones formativas sobre la organización del tiempo, para mujeres y hombres, con el objeto de promover una mayor cultura organizativa del uso del tiempo en los distintos escenarios de la vida (privado, doméstico y público). 2.018, 2.019, 2.020, 2.021.
- 2.1.8** Promover con las Asociaciones de Padres y Madres de alumnos/as y escuelas de adultos actividades prácticas continuadas sobre conciliación de la vida laboral y familiar 2.018, 2.019, 2.020, 2.021.
- 2.1.9** Instar campañas formativas para la comunidad educativa sobre el reparto equitativo de las tareas domésticas y del cuidado familiar. 2.018, 2.019, 2.020, 2.021.

Medida 2.2 Información sobre los recursos y servicios existentes en el municipio de Vícar.

Administración/áreas responsable:	Área de la Mujer, Personal, Empleo y Formación. Servicios Sociales.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de folletos editados y distribuidos. ▪ N° de acciones informativas por tipo (cursos, charlas, talleres....).
Acciones:	<p>2.2.1Elaborar y llevar a cabo una campaña informativa sobre los recursos y servicios sociales existentes en el municipio, así como los que faciliten la conciliación. 2.018, 2.019,2.020, 2.021.</p> <p>2.2.2Difundir folletos informativos sobre recursos existentes en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, para conocimiento de las personas trabajadoras. 2.018, 2.019,2.020, 2.021.</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Impulsar medidas de conciliación entre la vida privada- vida pública.

Medida 3.1 Promover una mayor corresponsabilidad en el ámbito familiar.

Administración/áreas responsable:	Área de la Mujer, Cultura, Juventud, Educación y Participación Ciudadana. Servicios sociales
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de acciones realizadas. ▪ N° de talleres realizados. ▪ N° de programas de conciliación.
Acciones:	3.1.1 Desarrollo de acciones que favorezcan la eliminación de estereotipos sexistas en la distribución de roles en el ámbito doméstico.

	<p>2.018, 2.019, 2.020, 2.021.</p> <p>3.1.2 Realización de talleres para el fomento del empoderamiento y la autonomía de las mujeres, tendentes al desarrollo de mayores habilidades sociales, de negociación y de liderazgo social. 2.018, 2.019, 2.020, 2.021.</p>
--	---

Medida 3.2 Fomentar el reparto igualitario de tareas del hogar y cuidado de personas dependientes, de tal forma que no recaigan en su totalidad sobre las mujeres.

Administración/áreas responsable:	Área de la Mujer, Cultura, Juventud, Educación y Participación Ciudadana.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de acciones realizadas. ▪ N° de actuaciones específicas con hombres. ▪ N° de actuaciones específicas con mujeres. ▪ N° de personas participantes.
Acciones:	<p>3.2.1 Desarrollo de actuaciones específicas con hombres: Talleres de habilidades domésticas y de valoración del trabajo doméstico. Talleres de educación emocional (reparto de los afectos). 2.018, 2.019, 2.020, 2.021.</p> <p>3.2.2 Desarrollo de actuaciones específicas con mujeres: Talleres sobre el uso del tiempo, de desarrollo de habilidades personales y de negociación, de revalorización del trabajo doméstico y reproductivo. 2.018, 2.019, 2.020, 2.021.</p> <p>3.2.3 Fomentar el reparto igualitario de tareas del hogar y cuidado de personas dependientes, de tal forma que no recaigan sobre las mujeres. 2.018, 2.019, 2.020, 2.021.</p>

Medida 3.3 Mejorar los recursos y apoyos municipales para facilitar la conciliación.

Administración/áreas responsable:	Área de la Mujer, Personal, Empleo y Formación. Cultura, deportes y participación ciudadana
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de acciones realizadas. ▪ N° de centros educativos participantes. ▪ N° de subvenciones concedidas. ▪ N° de personas beneficiarias por sexo. ▪ N° de ludotecas y centros infantiles públicos.
Acciones:	<p>3.3.1 Oferta de actividades municipales en los periodos vacacionales escolares para niños/as que facilite a padres y madres compaginar el cuidado con sus responsabilidades laborales. 2.018, 2.019, 2.020, 2.021.</p> <p>3.3.2 Realización de acciones de respiro familiar para cuidadoras/es de personas dependientes. 2.018, 2.019, 2.020, 2.021.</p> <p>3.3.3 Instar la habilitación de horas de permanencia en centros escolares, que permita a los centros escolares públicos abrir antes del horario lectivo, en los casos que no se disponga de ello y también la ampliación de las actividades extraescolares. 2.018, 2.019, 2.020, 2.021.</p> <p>3.3.4 Instar a la administración pública competente la adaptación de los horarios de la red de ludotecas y centros infantiles públicos del municipio, a las mujeres que trabajan en el sector agrario y en las empresas relacionadas con este sector; sobre todo en las zonas donde haya mayor demanda y zonas fuera del casco. 2.018, 2.019, 2.020, 2.021.</p>

Medida 3.4 Favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los/as trabajadores/as del Ayuntamiento.

Administración/áreas responsable:	Área de la Mujer, Personal, Empleo y Formación, representantes sindicales.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de medidas tomadas. ▪ N° de personas beneficiarias por sexo. ▪ N° de acciones informativas.
Acciones:	<p>3.4.1 Realizar el convenio colectivo del personal laboral y funcionario del Ayuntamiento en cumplimiento de La Ley de Igualdad incorporando medidas adicionales que faciliten la conciliación. 2.018, 2.019, 2.020, 2.021.</p> <p>3.4.2 Instar la formación en conciliación y corresponsabilidad a los responsables del área de empleo y de los representantes sindicales del Ayuntamiento de Vicar.</p> <p>3.4.2 Acciones de sensibilización dirigidas a los responsables de cada Área Municipal para avanzar en corresponsabilidad en el entorno familiar. 2.018, 2.019, 2.020, 2.021.</p> <p>3.4.3 Informar de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal a las que puede acceder todo el personal del Ayuntamiento de Vicar. 2.018, 2.019, 2.020, 2.021.</p>

Medida 3.5 Sensibilizar e incentivar a las empresas de Vicar para que incorporen Planes de Igualdad en sus empresas y/o medidas de conciliación.

Administración/áreas responsable:	Área de la Mujer, Personal, Empleo y Formación. Área de agricultura a través del consejo local agrario.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de acciones realizadas. ▪ N° de campañas informativas. ▪ N° de empresas premiadas. ▪ N° de empresas participantes. ▪ N° de empresas que incorpora planes y medidas.

Acciones:	<p>3.5.1 Campaña de información a las empresas del municipio de las ventajas de diseñar e implantar planes de igualdad y medidas de acción positiva o de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. 2.018, 2.019, 2.020, 2.021.</p> <p>3.5.2 Promover los reconocimientos y distintivos entre las empresas del municipio que diseñen e implementen medidas de acción positiva y/o medidas estables de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. 2.018, 2.019, 2.020, 2.021.</p>
------------------	--

EJE 7.

PARTICIPACIÓN,

COOPERACIÓN

SOCIAL Y

POLÍTICA.

***LÍNEA ESTRATÉGICA 7:
PARTICIPACIÓN, COOPERACIÓN
SOCIAL Y POLÍTICA.***

OBJETIVO GENERAL:

Fomentar la participación igualitaria en el tejido asociativo y vida política del municipio.

MARCO NORMATIVO Y CONTEXTUAL:

No debemos poner en duda los avances conseguidos en las últimas décadas relativos a la presencia de las mujeres en los ámbitos de poder público y privado, En este camino no podemos olvidarnos de la relevancia que ha tenido y tiene la acción del movimiento feminista que ha sido y es fundamental, a través del impulso y fortalecimiento de todos los mecanismos de participación, favoreciendo una mayor capacitación de las mujeres, la creación de redes y la generación de conocimiento.

El reto es compartir de forma equilibrada todos los espacios públicos y privados tanto por las mujeres como por los hombres, formando así una nueva realidad social, económica y laboral que nos permita alcanzar una sociedad más justa e igualitaria.

Ser **ciudadana o ciudadano** significa formar parte de una comunidad política y disfrutar de los derechos derivados de esa pertenencia: civiles, políticos y sociales.

La lucha de las mujeres por la consecución del ejercicio de sus derechos no ha sido un camino fácil, especialmente en todo lo referente a su participación ciudadana y

su máxima expresión como es el ejercicio del derecho al voto. En España, el voto femenino se consiguió en 1931, aunque fue un derecho parcial, ya que sólo podían votar, pero no ser elegidas.

Por **participación**, se entiende —tomar parte y está relacionado con la asunción de responsabilidades, con la implicación personal y directa en las situaciones que han de cambiarse, en los problemas que hay que solucionar y en las actuaciones que hay que planificar.

En el artículo 78 de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de efectiva de mujeres y hombres**, “se crea el Consejo de Participación de la Mujer, como órgano de consulta y asesoramiento, con el fin esencial de servir de cauce para la participación de las mujeres en la consecución efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y la lucha contra la discriminación por razón de sexo.”. Asimismo, la **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía**, en su Capítulo VI : Participación social, política y económica ,concretamente en el artículo 54 dice que “Las Administraciones públicas de Andalucía impulsarán medidas para el fomento de la participación social de las mujeres. Asimismo, cooperarán con la iniciativa social y las asociaciones para la promoción de la igualdad de género” y artículo 55 “los poderes públicos de Andalucía impulsarán el movimiento asociativo de mujeres y establecerán acciones adecuadas para facilitar su participación en la sociedad.”; haciendo alusión la ley a la participación de las mujeres en ámbitos sociales, políticos, económicos culturales y deportivos.

Aunque son muchos los avances conseguidos en materia de participación de la mujer en el ámbito social, político y económico, hay que seguir trabajando para reforzar e impulsar, en el marco de garantías que incorpora la Ley, los cauces necesarios que permitan su participación en igualdad en todos los ámbitos mencionados, así como fortalecer las asociaciones de mujeres como espacio desde el que se desarrollan los derechos de una ciudadanía plena y se participa en la vida local.

Este eje aborda uno de los principales retos a los que se enfrenta nuestra sociedad: fomentar la presencia y participación activa de las mujeres, dándoles un mayor espacio de expresión y una mayor visibilidad, enterrando para siempre las actitudes que han hecho que históricamente el punto de vista de las mujeres haya quedado fuera de los debates políticos y sociales y su presencia en los ámbitos públicos de participación haya sido muy limitado.

Fomentando la participación paritaria en la sociedad de mujeres y hombres a través de campañas de concienciación, desarrollo de habilidades directivas y de liderazgo y del impulso de la visibilidad de las mujeres en la sociedad. Haciendo esfuerzos para incorporar la perspectiva de género de una manera integral en el quehacer cotidiano de todo el Ayuntamiento de Vícar.

Por último debemos Incrementar la presencia y participación de las mujeres en la vida ciudadana para favorecer el empoderamiento de éstas, debido a que en nuestra sociedad todavía persisten grandes desequilibrios de género debidos principalmente al reparto desigual de poder entre hombres y mujeres.

El Ayuntamiento de Vicar es consciente de que la participación ciudadana es un elemento clave para el desarrollo de Vícar y es de suma importancia tenerla presente y avivar una conciencia de participación activa mediante las asociaciones, para que ayuden en el diseño de las políticas públicas.

Actualmente el municipio cuenta con diversas asociaciones y plataformas de participación ciudadana y entre todas, hay un amplio abanico dedicadas a multitud de actividades diversas: deportivas, educativas, culturales, de ocio, vecinales, juvenil, etc.

En Vicar existen en la actualidad las siguientes asociaciones de mujeres;

- Asociación de Mujeres CALIZA
- Asociación de mujeres CLARA ZELKIN
- Asociación de mujeres ALBAHACA

- Asociación de mujeres CERES
- Asociación de Mujeres Africanas de Vícar (AMAVI)
- Asociación de Fibromialgia y Enfermedades Reumáticas de Vícar
- Asociación de Encajeras de Bolillo.

Todas las asociaciones de mujeres en mayor o menor medida presentan las siguientes características a nivel general:

El movimiento asociativo de mujeres participa en el Consejo Municipal de la Mujer y colabora con el CMIM y la concejalía de Mujer. A través de ambas estructuras municipales se impulsa la participación social de las mujeres y se apoya activamente la creación, fortalecimiento y consolidación de dichas Asociaciones de Mujeres. En la actualidad se apoyan a las asociaciones de mujeres mediante el acceso a subvenciones supramunicipales y asesoramiento técnico o apoyo a actividades y proyectos concretos promovidos por las asociaciones de mujeres, por parte del CMIM.

A través de CMIM se han llevado a cabo acciones de formación a través de talleres y proyectos que han consistido en dotar a las mujeres de conocimientos y habilidades para que de forma autónoma sean capaces de tomar decisiones respecto a su realidad como asociación, enseñándoles herramientas que les permitan dinamizarlas.

El Ayuntamiento de Vicar en su afán de apoyar al movimiento asociativo ha habilitado algunas de sus dependencias a favor de las asociaciones que no disponen de los recursos necesarios, con el fin de fomentar la participación ciudadana y de que puedan realizar sus reuniones en el edificio municipal, que también actúa como sede administrativa para alguna de dichas asociaciones.

Las asociaciones de gran implantación en el municipio realizan acciones y actividades con motivo del 8 de marzo y del 25 de noviembre. Estas desarrollan sus actividades generalmente apoyadas por el CMIM.

LÍNEA ESTRATÉGICA 7: PARTICIPACIÓN, COOPERACIÓN SOCIAL Y POLÍTICA.	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
<p>1. Fortalecer el tejido asociativo de Mujeres del municipio de Vícar.</p>	<p>1.1 Apoyar técnicamente a las Asociaciones de mujeres para la planificación y desarrollo de sus actividades, así como para la promoción y creación de otras nuevas en especial entre mujeres jóvenes, con discapacidad, de otra etnia, otra cultura...</p> <p>1.2 Promocionar las Asociaciones de mujeres del Municipio de Vícar.</p> <p>1.3 Colaborar con el movimiento feminista, asociaciones de mujeres y asociaciones mixtas con actuaciones feministas.</p>
<p>2. Fomentar la presencia y la participación de las mujeres en la sociedad.</p>	<p>2.1 Animar y motivar a las mujeres para que participen en los ámbitos donde su representación es más minoritaria.</p> <p>2.2 Fomentar la utilización de las nuevas tecnologías para promover la participación de las mujeres.</p> <p>2.3 Promocionar la participación equilibrada entre mujeres y hombres en el ámbito social, ambiental, político, económico, cultural y deportivo.</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Fortalecer el tejido Asociativo de Mujeres del municipio de Vícar.

Medida 1.1 Apoyar técnicamente a las Asociaciones de mujeres para la planificación y desarrollo de sus actividades, así como para la promoción y creación de otras nuevas en especial entre mujeres jóvenes, con discapacidad, de otra etnia, otra cultura...

Administración/áreas responsable:	Todas las Áreas.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de actividades. ▪ N° de ferias. ▪ N° de actividades formativas. ▪ N° de nuevas asociaciones.
Acciones:	<p>1.1.1 Consolidación del Centro Municipal de Información a la Mujer de Vícar, como espacio de encuentro, promoción, localización de proyectos, punto de información y desarrollo de actividades para la promoción de las Mujeres. 2.018, 2.019, 2.20, 2.021.</p> <p>1.1.2 Incentivar los encuentros anuales municipales de asociaciones de mujeres. 2.018, 2.019, 2.20, 2.021.</p> <p>1.1.3 Promoción de actividades de intercambio y coordinación entre asociaciones de mujeres de ámbito local, autonómico, europeo e internacional. 2.018, 2.019, 2.20, 2.021.</p> <p>1.1.4 Dinamización de las actividades de fomento de la participación de las mujeres a través del CMIM de Vícar. 2.018, 2.019, 2.20, 2.021.</p> <p>1.1.5 Desarrollo de acciones de formación y dinamización de asociaciones de mujeres de Vícar. 2.018, 2.019, 2.20, 2.021.</p> <p>1.1.6 Fomentar la creación de nuevas Asociaciones de Mujeres del Municipio, y en especial entre mujeres jóvenes, con discapacidad, de otra etnia, cultura... 2.018, 2.019, 2.20, 2.021.</p>

Medida 1.2 Promocionar las Asociaciones de mujeres del Municipio de Vícar.

Administración/áreas responsable:	Todas las Áreas.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de proyectos apoyados, encuentros y programas. ▪ N° de espacios, redes, foros o infraestructuras creadas para las mujeres.
Acciones:	<p>1.3.1 Apoyo al tejido asociativo de mujeres, con especial incidencia en las asociaciones que promuevan, favorezcan, impulsen y faciliten la participación de las mujeres en los espacios políticos, consultivos y decisorios, así como los diferentes espacios sociales. 2.018, 2.019,2.20, 2.021.</p> <p>1.3.2 Apoyo a la puesta en marcha de proyectos asociaciones juveniles y entidades sin ánimo de lucro, dirigidos a jóvenes, en los que se fomenten la igualdad entre mujeres y hombres. 2.018, 2.019,2.20, 2.021.</p> <p>1.3.3 Impulso a la celebración de encuentros entre asociaciones de mujeres en materia de Igualdad de Género. 2.018, 2.019,2.20, 2.021.</p> <p>1.3.4 Impulso de programas de difusión y divulgación de la nueva realidad, a través de referentes positivos, que promuevan valores de igualdad de género en los sectores sociales más resistentes al cambio social. 2.018, 2.019,2.20, 2.021.</p> <p>1.3.5 Propiciar la colaboración de las asociaciones de mujeres en la evaluación y seguimiento del Plan. 2.018, 2.019,2.20, 2.021.</p> <p>1.3.6 Apoyo técnico y asesoramiento a las asociaciones de mujeres ya existentes, para la planificación y desarrollo de sus actividades, así como para la promoción y creación de otras nuevas, en especial, entre mujeres jóvenes y más desfavorecidas. 2.018, 2.019,2.20, 2.021.</p> <p>1.3.7 Consolidación y difusión del Consejo Municipal</p>

	de la Mujer, como cauce participativo de las Asociaciones que lo integran en la políticas municipales 2.018, 2.019,2.20, 2.021.
--	---

Medida 1.3 Colaborar con el movimiento feminista, asociaciones de mujeres y asociaciones mixtas con actuaciones feministas.

Administración/áreas responsable:	Todas las Áreas.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de reuniones mantenidas con Asociaciones, Instituciones. ▪ N° de acciones realizadas con distintas asociaciones y entidades de personas con discapacidad. ▪ N° de subvenciones económicas solicitadas y aprobadas.
Acciones:	<p>1.3.1 Conocer las necesidades, actividades, modo de funcionar... de las distintas asociaciones. 2.018, 2.019,2.20, 2.021.</p> <p>1.3.2 Atender las demandas sobre recursos y espacios de las asociaciones. 2.018, 2.019,2.20, 2.021.</p> <p>1.3.3 Actualizar la información de las asociaciones de mujeres y feministas activas de la ciudad. 2.018, 2.019,2.20, 2.021.</p> <p>1.3.4 Participar en la difusión de las actividades de las asociaciones de mujeres. 2.018, 2.019,2.20, 2.021.</p> <p>1.3.5 Apoyar la gestión de las subvenciones al tejido asociativo de mujeres. 2.018, 2.019,2.20, 2.021.</p> <p>1.3.6 Difusión de la celebración de encuentros entre asociaciones de mujeres en materia de Igualdad de Género. 2.018, 2.019,2.20, 2.021</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Fomentar la presencia y la participación de las mujeres en la sociedad.

Medida 2.1 Animar y motivar a las mujeres para que participen en los ámbitos donde su representación es más minoritaria.

Administración/áreas responsable:	Áreas de la Mujer, Juventud, Educación y Participación Ciudadana.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de acciones realizadas. ▪ N° de acciones formativas por tipo (cursos, charlas, talleres, conferencias, jornadas) propuestos y realizados ▪ N° de mujeres beneficiarias.
Acciones:	<p>2.1.1 Instar la formación específica a las mujeres que participan en algún tipo de colectivo o asociación para su empoderamiento liderazgo. 2.018, 2.019, 2.20, 2.021.</p> <p>2.1.2 Difusión de cursos o jornadas destinadas a mejorar la cualificación y formación de las mujeres con interés en participación ciudadana y/o política (Formación sobre empoderamiento de las mujeres, liderazgo y participación política con perspectiva de género). 2.018, 2.019, 2.20, 2.021.</p>

Medida 2.3 Fomentar la utilización de las nuevas tecnologías para promover la participación de las mujeres.

Administración/áreas responsable:	Áreas de la Mujer, Juventud, Educación y Participación Ciudadana.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de cursos de formación. ▪ Valoración cursos: metodología, materiales, infraestructuras, profesorado, contenidos.
Acciones:	<p>2.3.1 Formación dirigida a las mujeres, en materia de nuevas tecnologías, con especial incidencia en las mujeres mayores y mujeres con discapacidad. 2.018, 2.019,2.20, 2.021.</p> <p>2.3.2 Apoyo técnico a las mujeres y asociaciones, para favorecer el acceso y la utilización de las nuevas tecnologías. 2.018, 2.019,2.20, 2.021.</p> <p>2.3.3 Fomento de una participación crítica de las mujeres en las nuevas tecnologías que denuncien sexismo, violencia de género, pornografía, trata encubierta, prostitución o explotación sexual de niñas y adolescentes. 2.018, 2.019,2.20, 2.021.</p>

Medida 2.4 Promocionar la participación equilibrada entre mujeres y hombres en el ámbito social, ambiental, político, económico, cultural y deportivo.

Administración/áreas responsable:	Áreas de la Mujer, Juventud, Educación y Participación Ciudadana.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de acciones realizadas. ▪ N° de medidas. ▪ N° de ferias. ▪ N° de acciones de formación. ▪ N° de foros , charlas, encuentros, etc.
Acciones:	<p>2.4.1 Desarrollo de acciones de sensibilización sobre la importancia de participar en los Consejos Locales, así como en el ámbito político. 2.018, 2.019,2.20, 2.021.</p> <p>2.4.2 Medidas de sensibilización para fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en la vida pública. 2.018, 2.019,2.20, 2.021.</p> <p>2.4.3 Desarrollo de ferias anuales municipales de asociaciones de mujeres. 2.018, 2.019,2.20, 2.021.</p> <p>2.4.4 Favorecer la realización de actividades de intercambio y coordinación entre asociaciones de mujeres de ámbito local, autonómico, europeo e internacional. 2.018, 2.019,2.20, 2.021.</p> <p>2.4.5 Desarrollo de acciones de formación y dinamización de asociaciones de mujeres de Vícar.2.018, 2.019,2.20, 2.021.</p> <p>2.4.6 Apoyo al fortalecimiento del tejido asociativo a través del Plan de Igualdad. 2.018, 2.019,2.20, 2.021.</p> <p>2.4.7 Desarrollo de foros de debate, conferencias, charlas, mesas redondas, exposiciones, publicaciones y otras actividades contando con la presencia o protagonismo de mujeres que ocupan puestos destacados. 2.018, 2.019,2.20, 2.021.</p> <p>2.4.8 Desarrollo de encuentros de mujeres.2.018, 2.019,2.20, 2.021.</p> <p>2.4.9 Desarrollo de actividades para el fomento de la participación social de colectivos de mujeres con especial dificultad, mujeres inmigrantes, mujeres en proceso de prostitución, con bajo nivel académico, de barrios periféricos, emigrantes</p>

retornadas,2.018, 2.019,2.20, 2.021.

2.4.10 Favorecer la participación social de las mujeres víctimas de violencia.

EJE 8.

EMPLEO, FORMACIÓN Y PARTICIPACIÓN EN LA VIDA ECONÓMICA.

***LÍNEA ESTRATÉGICA 8:
EMPLEO, FORMACIÓN Y PARTICIPACIÓN EN LA
VIDA ECONÓMICA.***

OBJETIVO GENERAL:

Apoyar en el ámbito laboral para que las oportunidades de acceso, calidad del Empleo y promoción sean igualitarias entre ambos sexos.

MARCO NORMATIVO Y CONTEXTUAL:

El trabajo es un elemento fundamental para la integración social de las personas, así como para garantizar su autonomía económica.

A pesar del gran avance realizado en este ámbito, la mujer sigue teniendo más dificultades que el hombre a la hora de desarrollar su carrera profesional, además la mujer en la mayoría de los casos realiza una doble jornada laboral: debe dividir su tiempo entre su jornada de trabajo, el cuidado de los/as niños/as y de las tareas del hogar. Y en muchas ocasiones seguir formándose.

Los cambios en la estructura familiar también han contribuido a que la situación sea más difícil. Siendo cada vez mayor el número de mujeres que se encuentran solas, a cargo de sus hijos/as y que tienen que incorporarse al mundo laboral después de haber estado un largo tiempo alejadas de él ,principalmente después de dedicar muchos años al cuidado de sus hijos/as y del hogar.

Por este motivo, la actuación en el área de Empleo se dirige a impulsar medidas que logren la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral como se refleja en el artículo 42 de la **Ley Orgánica 3/2.007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, *“Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo”*; y en la **Ley 12/2.007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía**, que en su artículo 22 dice que *“será un objetivo prioritario de la administración de la Junta de Andalucía la igualdad de oportunidades en el empleo. A tal efecto, se llevarán a cabo políticas de fomento del empleo y actividad empresarial que impulsen la presencia de las mujeres y hombres en el mercado de trabajo, con un empleo de calidad, y una mejor conciliación de la vida laboral, familiar y personal”*

En este sentido, la función potencial del Ayuntamiento es fundamental, por una parte porque siendo el nivel de la Administración más cercana a la ciudadanía, tiene la facultad de incidir sobre los comportamientos, valores, actitudes y capacidades de ésta de forma más eficaz y adecuada y por la misma razón, adquiere una mayor posibilidad de fomentarla corresponsabilidad. Asimismo, en tanto que gestores colaboradores de otras administraciones públicas en la implantación de medidas de formación ocupacional de acceso al empleo, tanto por cuenta propia como ajena, están en una situación óptima para la puesta en marcha de medidas que fomenten la igualdad de mujeres hombres en el ámbito económico.

Las políticas para la igualdad de los servicios y áreas de empleo de los Ayuntamientos, se deben centrar en mejorar la situación de las mujeres en dos aspectos: el acceso al empleo estable y de calidad, por cuenta ajena y propia, y la mejora de las condiciones y relaciones de trabajo

Además, la mejora de las condiciones implica equiparar las condiciones y relaciones laborales de mujeres y hombres, que aún hoy presentan diferencias

manifiestas y encubiertas (segregación horizontal, diferencia o brecha salarial, inestabilidad del contrato, etc.) y conseguir que se incremente el número de mujeres en puestos de responsabilidad, tanto en el propio Ayuntamiento como en las empresas del municipio.

Fomentar el empleo femenino en nuestro municipio justifica por sí solo la existencia de medidas tendentes a favorecer este objetivo. No cabe duda de que disponer de un empleo o desempeñar una profesión evita caer en círculos de dependencia y contribuyen como elementos fundamentales para la autonomía y empoderamiento de las mujeres.

El Ayuntamiento de Vicar ha gestionado acciones formativas y ha desarrollado programas de orientación laboral a través del Servicios específicos y un servicio ubicado en el centro de la mujer donde se ofrecía orientación laboral a las mujeres a través de itinerarios personalizados de inserción laboral, que incluían la perspectiva de género y que posibilitaban la mejora de la empleabilidad de la mujer vicaria.

Actualmente se desarrollan acciones municipales que favorecen la integración laboral la integración laboral a personas en riesgo de exclusión social y gestiona planes de empleo municipal para determinados colectivos con especial consideración de mujeres en riesgo de exclusión y víctimas de violencia de género.

A través del Centro de la Mujer se están llevando acciones de derivación a programas específicos de empleo de mujeres víctimas de violencia de género y mujeres en riesgo de exclusión social, también existiendo un canal de derivación y coordinación con la asociación ENGLOBA que realiza una intervención multidisciplinar basada en la integración social y la inserción laboral para lograr la autonomía de las madres solteras.

Acciones municipales de coordinación con servicios de empleo, asociaciones sindicales agrarias y centros de formación especializada favorecen el empleo y autoempleo femenino sobre todo en sectores tradicionalmente masculinos.

Por otra parte, el objeto de la intervención municipal también es prevenir la no discriminación por razón de sexo ,el acoso sexista y el acoso sexual en el ámbito

laboralen la administración pública y en la empresa privada, y en caso de que se produzca, lograr una atención adecuada y eficaz las personas víctimas de acoso, como queda recogido en el artículo 30 de la **Ley Andaluza de Igualdad** “*las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán las medidas necesarias, en su ámbito competencial, para que exista un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En este sentido, tendrán consideración de conductas que afectan a la salud laboral, y su tratamiento y prevención deberán de abordarse desde esta perspectiva..., igualmente se establecerán medidas.....como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.*”

LÍNEA ESTRATÉGICA 8: EMPLEO, FORMACIÓN Y PARTICIPACIÓN EN LA VIDA ECONÓMICA.	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
1. Acceso al mercado laboral.	<p>1.1 Impulsar el acceso al empleo en condiciones de igualdad.</p> <p>1.2 Favorecer el acceso al empleo de las mujeres en situaciones de mayor desventaja social.</p> <p>1.3 Fomento de la diversificación profesional desde las primeras etapas educativas.</p> <p>1.4 Propiciar en las políticas de contratación del Ayuntamiento de Vícar la igualdad de oportunidades.</p> <p>1.5 Facilitar el reciclaje y actualización profesional de las mujeres en situación de desempleo de larga duración o reinserción al mercado laboral.</p> <p>1.6 Fomentar el espíritu emprendedor y la actividad empresarial en la mujer.</p>
2. Mejora de las condiciones de trabajo.	<p>2.1 Fomentar la promoción interna y la mejora laboral de las mujeres del municipio.</p> <p>2.2 Concienciar a la empresa vicaria sobre la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres en el mundo laboral.</p> <p>2.3 Fomentar la implantación de planes de igualdad, medidas de acción positiva y de conciliación de la vida laboral y familiar en las empresas del municipio.</p>
3. Prevenir, detectar y aumentar la protección frente a prácticas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminación laboral.	<p>3.1 Incrementar y facilitar la información sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminación laboral.</p> <p>3.2 Impulsar los protocolos hacia el acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminación laboral en el ámbito del Ayuntamiento.</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Acceso al mercado laboral.

Medida 1.1 Impulsar el acceso al empleo en condiciones de igualdad.

Administración/áreas responsable:	Área de la Mujer, Personal, Empleo y Formación Servicio Andaluz de Empleo, CADE, Cámara de Comercio. Centros educativos y Universidad.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de acciones realizadas. ▪ Nº de mujeres participantes. ▪ Número de beneficiarias. ▪ Nº de empresas participantes.
Acciones:	<p>1.1.1 Información sobre recursos de asesoramiento, por personal especializado en igualdad de género, para la búsqueda de empleo y la realización del itinerario profesional. 2018, 2019, 2020, 2021.</p> <p>1.1.2 Facilitar a través de la información, la participación de mujeres en los programas de escuelas-taller, casas de oficio y en talleres de empleo. 2018, 2019, 2020, 2021.</p> <p>1.1.3 Facilitar el acceso de las mujeres que trabajan en el ámbito de la atención a la dependencia, a las acciones formativas de Formación Profesional para el empleo “Atención socio sanitaria a personas en el domicilio “y “Atención socio sanitaria a personas dependientes en instituciones sociales”, profesionalizando su trabajo. 2018, 2019, 2020, 2021.</p> <p>1.1.4 Facilitar el acceso de las mujeres a las nuevas tecnologías, para que puedan ser utilizadas como herramientas, de formación y de trabajo. 2018, 2019, 2020, 2021.</p> <p>1.1.5 Difusión de oferta de formación on-line y/o presencial ajustada a las necesidades de mujeres 2018, 2019, 2020, 2021.</p> <p>1.1.6 Fomentar la elaboración de Planes de Igualdad en las diversas empresas del municipio. 2018, 2019, 2020, 2021.</p> <p>1.1.7 Incentivar acciones de contratación de personal para llevar a cabo acciones de Igualdad de Género</p>

	<p>y favorecer la no discriminación en la contratación de mujeres. 2018, 2019, 2020, 2021.</p> <p>1.1.8 Colaboración con las universidades para el desarrollo de prácticas de empresa para alumnado universitario.</p> <p>1.1.9 Colaboración con el módulo de formación profesional dual “Promoción de Igualdad de Oportunidades “para el desarrollo de prácticas del alumnado.</p> <p>1.1.10 Impulso y colaboración con la escuela agraria de Vicarpara la formación e inserccion laboral de mujeres en el masculinizado sector agrario.</p>
--	--

Medida 1.2 Favorecer el acceso al empleo de las mujeres en situaciones de mayor desventaja social.

Administración/áreas responsable:	Área de la Mujer, Personal, Empleo y Formación Bienestar Social, Servicio Andaluz de Empleo, CADE, ONG y Asociaciones que trabajen con colectivos desfavorecidos.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de indicadores establecidos. ▪ Número de convenios realizados. ▪ Número de beneficiarias por acción. ▪ Número de inserciones realizadas.
Acciones:	1.2.1 Realización de programas de integración socio laboral y empleabilidad de la mujer de mujeres en riesgo de exclusión social.

Medida 1.3 Fomento de la diversificación profesional desde las primeras etapas educativas.

Administración/áreas responsable:	Área de la Mujer, Personal, Empleo y Formación, Participación ciudadana, Servicio Andaluz de Empleo, Centros educativos y Universidad.
--	--

Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de acciones realizadas. ▪ Número de personas beneficiarias. ▪ Nº de participantes por sexo. ▪ Número de empresas participantes.
Acciones:	<p>1.3.1 Fomentar charlas, talleres, materiales didácticos, exposiciones temáticas a los centros educativos, deportivos, culturales y sociales del municipio; y empresas para mostrar trabajadoras que desempeñen profesiones tradicionalmente “propias” de hombres y lo contrario. 2018, 2019, 2020, 2021.</p> <p>1.3.2 Instar la formación a orientadores/as y/o mediadores/as laborales para que incorporen la perspectiva de género en su trabajo. 2018, 2019.</p>

Medida 1.4 Propiciar en las políticas de contratación del Ayuntamiento de Vúcar la igualdad de oportunidades.

Administración/áreas responsable:	Área de la Mujer, Personal, Empleo y Formación, Recursos Humanos y contratación.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> • Número de empresas contratadas con planes y/o medidas.
Acciones:	1.4.2 Reflejar que las empresas públicas y las empresas contratadas a través de concursos/licitaciones municipales disponen de Planes de Igualdad (cuando la Ley lo exija) de Empresa y/o medidas de acción positiva y conciliación.

Medida 1.5 Facilitar el reciclaje y actualización profesional de las mujeres en situación de desempleo de larga duración o reinserción al mercado laboral.

Administración/áreas responsable:	Área de la Mujer, Personal, Empleo y Formación, Bienestar Social.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones realizadas. • Número de beneficiarias por acción. • Número de convenios ejecutados.
Acciones:	<p>1.5.1 Programas integrales de orientación, formación y acompañamiento a la inserción según itinerarios personalizados, especialmente a mujeres que han estado alejadas del mercado laboral y quieren reinsertarse en el mismo. 2018, 2019, 2020, 2021.</p> <p>1.5.2 Ejecución de convenios para la realización de prácticas en empresas o entidades públicas. 2020, 2021.</p>

Medida 1.6. Fomentar el espíritu emprendedor y la actividad empresarial en la mujer.

Administración/áreas responsable:	Área de la Mujer, Personal, Empleo y Formación, CADE, la Cámara de Comercio.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de acciones realizadas. ▪ N° de mujeres participantes. ▪ Número de beneficiarias. ▪ N° de empresas participantes.
Acciones:	<p>1.6.1 Información de recursos sobre asesoramiento a mujeres en el proceso de creación, apertura y consolidación de su propio negocio. 2018, 2019, 2020, 2021.</p> <p>1.6.2 Premio: “Mujer Vicaria emprendedora” para reconocer la labor de mujeres que hayan abordado proyectos empresariales de éxito y la realización de acciones de difusión de éstas. 2019, 2020, 2021.</p> <p>1.6.3 Difusión de Oferta de formación on-line y/o presencial ajustada a las necesidades de mujeres</p>

	<p>emprendedoras o que lideren empresas. 2018, 2019, 2020, 2021.</p> <p>1.6.4 Difusión de buenas prácticas y casos de éxito en el ámbito empresarial. 2020, 2021.</p>
--	--

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Mejora de las condiciones de trabajo.

Medida 2.1. Fomentar la promoción interna y la mejora laboral de las mujeres del municipio.

Administración/áreas responsable:	Área de la Mujer, Personal, Empleo y Formación, mujer, CADE, Servicio Andaluz de Empleo, Centros de Formación Profesional y Universidad.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de acciones realizadas. ▪ Número de empresas participantes. ▪ Número de beneficiarias por acción. ▪ Número de convenios ejecutados.
Acciones:	<p>2.1.1 Favorecer la realización de prácticas y contratación de mujeres mediante convenios con asociaciones empresariales, empresas y centros de Formación Profesional/Universidad. 2019, 2020, 2021.</p> <p>2.1.3 Divulgación de acciones positivas que promuevan el acceso y desempeño de los puestos directivos en condiciones de igualdad. 2019, 2020, 2021.</p> <p>2.1.4 Potenciar charlas y acciones sobre la eliminación de las diferencias retributivas por razón de sexo (Brecha Salarial). 2019, 2020, 2021.</p> <p>2.1.5 Divulgación de cursos de especialización para trabajadoras ajustados a las necesidades actuales del mercado laboral. 2018, 2019, 2020, 2021.</p>

Medida 2.2 Concienciar a la empresa vicaria sobre la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres en el mundo laboral.

Administración/áreas responsable:	Área de la Mujer, Personal, Empleo y Formación, CADE, la Cámara de Comercio.Sindicatos
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de acciones realizadas. ▪ Número de personas trabajadoras por sexo. ▪ Número de empresas participantes.
Acciones:	<p>2.2.1 Difundir Campañas de concienciación al empresariado vicario sobre las situaciones de discriminación que aún existen a nivel laboral y ruptura de estereotipos y falsas ideas como que la productividad de la mujer es menor debido a las bajas de maternidad, la mujer no está preparada para el desempeño de tareas relacionadas con la fuerza física y otros. 2018, 2019, 2020, 2021.</p> <p>2.2.2 Instar la sensibilización dirigida al empresariado y personal trabajador sobre el reparto de responsabilidades familiares y profesionales; en particular en lo referente a los permisos parentales, las licencias, las excedencias por motivos familiares y fórmulas flexibles para organizar el trabajo. 2018, 2019, 2020, 2021.</p>

Medida 2.3 Fomentar la implantación de planes de igualdad, medidas de acción positiva y de conciliación de la vida laboral y familiar en las empresas del municipio.

Administración/áreas responsable:	Área de la Mujer, Personal, Empleo y Formación, CADE, la Cámara de Comercio.IAM
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de acciones realizadas. ▪ N° de empresas premiadas. ▪ Número de empresas participantes. ▪ Número de empresas que incorpora planes y medidas.

Acciones:	<p>2.3.1 Difusión del acceso al distintivo por la Igualdad como reconocimiento para las empresas del municipio que diseñen e implementen medidas de acción positiva y/o medidas estables de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. 2020, 2021.</p> <p>2.3.2 Campaña de información a las empresas del municipio de las ventajas y obligatoriedad de diseñar e implantar planes de igualdad y medidas de acción positiva o de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. 2019, 2020, 2021.</p> <p>2.3.3 Reconocimiento a las empresas con mayor incremento en las tasas anuales de contratación de mujeres. . 2019, 2020, 2021.</p>
------------------	---

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Prevenir, detectar y aumentar la protección frente a prácticas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminación laboral.

Medida 3.1 Incrementar y facilitar la información sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminación laboral.

Administración/áreas responsable:	Área de la Mujer, Personal, Empleo y Formación, CADE, la Cámara de Comercio.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de acciones formativas realizadas. ▪ Número de acciones realizadas.
Acciones:	<p>3.1.1 Organización de acciones formativas y sensibilización para el personal del Ayuntamiento de Vícar, en relación a la naturaleza de este problema. 2018, 2019, 2020, 2021.</p> <p>3.1.2 Asesoramiento sobre Actuaciones a llevar a cabo en situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminación laboral, dirigida, entre</p>

	otros, a las personas representantes de los trabajadores y trabajadoras. 2018, 2019, 2020, 2021.
--	--

Medida 3.2 Impulsar los protocolos hacia el acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminación laboral en el ámbito del Ayuntamiento.

Administración/áreas responsable:	Área de la Mujer, Personal, Empleo y Formación.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de protocolos de actuación.
Acciones:	3.2.1 Elaboración de un protocolo de actuación frente a situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminación laboral en el ámbito del Ayuntamiento., 2019, 2020, 2021.

EJE 9.

LENGUAJE, IMAGEN Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN NO SEXISTAS.

**LÍNEA ESTRATÉGICA 9:
LENGUAJE, IMAGEN Y MEDIOS DE
COMUNICACIÓN NO SEXISTAS.**

OBJETIVO GENERAL:

Cuidar el lenguaje escrito, verbal e icónico, los medios de comunicación y la publicidad para proyectar una imagen positiva respecto a todos los valores de igualdad.

MARCO NORMATIVO Y CONTEXTUAL:

Los **medios de comunicación y la publicidad** son en las sociedades occidentales, elementos decisivos en la red de influencias que conforman la opinión pública, sus opiniones y actitudes. En un entorno cada vez más tecnificado, los medios han dejado de ser simples transmisores de información para convertirse en puntos de referencia culturales de primera magnitud, ya que proyectan estilos y modos de vida que pueden ser imitados por millones de personas en todo el planeta.

Nuestro conocimiento sobre la realidad parte de lo que se ve, se oye, se escucha, se lee, etc. Los medios de comunicación son una de las vías de transmisión que más influye en el proceso de socialización y de interiorización de las personas.

De hecho, los medios nos brindan conocimiento y tienen tanta importancia que **la Constitución** reconoce como derecho fundamental (*artículo 20.1 d) el derecho a comunicar y recibir libremente información veraz*. Ahora bien, es de suma importancia el qué y cómo se comunica así como quién comunica y por qué.

De ahí que el mundo de la comunicación, quizá hoy más que nunca, se consideren gran poder dado que no sólo informa y opina, sino que influye en la formación de actitudes y comportamientos sociales, en la generación de modelos y en la consolidación de valores. Los medios de comunicación son elementos transmisores de ideología. Es por esto que tanto en la radio como la prensa escrita y la televisión se continúan perpetuando situaciones de discriminación de las mujeres y se continúan lanzando mensajes y representaciones en las que los hombres y las mujeres quedan estereotipados en función de su género.

En este sentido, la diferente presencia cuantitativa y cualitativa de mujeres y hombres, junto a una reproducción consciente o inconsciente de estereotipos y roles, hace que los medios de comunicación contribuyan a consolidar y fomentar estos estereotipos y roles de género. Durante la **IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres (1995, Beijing, (Pekín))** se introdujo, por primera vez, un pronunciamiento sobre los estereotipos sexistas en los medios de comunicación.

Los medios de comunicación, máxime desde los últimos años en los que han experimentado un desarrollo vertiginoso, se han convertido en la verdadera "plaza pública" donde se discute se habla de todo lo que parece ser de interés para la ciudadanía, hasta el punto de que lo que no aparece en los medios, realmente puede decirse que "no existe".

Paralelamente, la publicidad del siglo XXI ha cambiado bastante respecto a la que podíamos ver hace 20 años. No obstante continúa existiendo nexos de unión entre aquella antigua propaganda y la actual, ya que se continúan emitiendo anuncios que fomentan la violencia de género o que presentan una imagen estereotipada del hombre y la mujer, potenciando los roles de género, que no apuestan por la igualdad o por la corresponsabilidad de las tareas del hogar.

El *artículo 3*, modificado por **La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**, señala, lo siguiente: *“es ilícita la publicidad que atente contra la dignidad de la persona o vulnere los*

valores y derechos reconocidos en la Constitución, especialmente a los que se refieren los artículos 18 y 20, apartado 4”.

La **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres**, dedica un Título a los medios de comunicación y la publicidad. En el artículo 36, “*Los medios de comunicación social de titularidad pública velarán por la transmisión de una imagen igualitaria, plural no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad, y promoverán el conocimiento y la difusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres*”. En relación con la publicidad su artículo 41 dispone: “*la publicidad que comporte una conducta discriminatoria de acuerdo con esta Ley se considerará publicidad ilícita, de conformidad con lo previsto en la legislación general de publicidad y comunicación institucional*”.

Asimismo, la **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía**, en su Capítulo VII: Imagen y medios de comunicación, concretamente en el artículo 57 dice que “*Los poderes públicos de Andalucía promoverán la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de los hombres y las mujeres en todos los medios de información y comunicación, conforme a los principios y valores de nuestro ordenamiento jurídico y las normas específicas que le sean de aplicación. A tales efectos se considerará ilícita, de conformidad con lo previsto en la legislación vigente en esta materia, la publicidad que atente contra la dignidad de la persona o vulnere los valores y los derechos reconocidos en la Constitución...*”. De igual modo, en el artículo 58 dice que “*Los medios de comunicación social, cuya actividad se encuentre sujeta al ámbito competencial de la Comunidad Autónoma de Andalucía, promoverán la aplicación de un uso no sexista del lenguaje e impulsarán la transmisión de una imagen de las mujeres y de los hombres libre de estereotipos sexistas y los medios de comunicación social adoptarán mediante autorregulación códigos de conducta, con el fin de asumir y transmitir el principio de igualdad de género.*”.

La publicidad es una de las modalidades de comunicación más persuasiva e influyente en la sociedad y se ha dirigido de forma diferente a las personas en función

de su sexo, aunque el producto anunciado sirva para satisfacer las necesidades generales. Constantemente la publicidad recurre a estereotipos y transmite el mensaje de lo que es normal que hagan las mujeres o los hombres, es decir, asigna roles sociales en función del sexo: roles de género.

Con respecto a la publicidad dirigida a niñas y niños, y adolescentes la Ley exige un compromiso positivo con la Igualdad. Es decir, no basta sólo con no discriminar. La obligación concierne a los medios de comunicación de titularidad pública y de titularidad privada, acorde con la poderosa influencia que la actividad publicitaria ejerce sobre los menores de edad y la mayor protección que merecen.

Por tanto, el que los estereotipos y roles de género anteriormente citados se mantengan en el ámbito publicitario tiene una especial gravedad en tanto en cuanto la publicidad actúa como una potente herramienta ideológica.

En la actualidad está vigente el **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad** que también recoge en su *eje 6*, apartado 3, como líneas de actuación: *“sensibilizar a los medios de comunicación, empresas y sociedad en general, sobre el tratamiento no sexista de la imagen de las mujeres”*.

En el **Plan integral de lucha contra la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual 2015-2018**, queda también recogido que: *“los medios de comunicación, escritos y audiovisuales, desempeñan un papel esencial no solo desde el punto de vista de la información que proveen, sino en relación con el lucro obtenido de anuncios de contacto, que pueden encubrir situaciones de explotación sexual o de trata con fines de explotación sexual”*.

Y, teniendo en cuenta el papel que representan, se considera imprescindible que los medios de comunicación sean consecuentes en su ejercicio profesional, promoviendo la eliminación de estereotipos y contenidos sexistas y tomando conciencia sobre la explotación sexual y la trata con fines de explotación sexual, en tanto en cuanto atentan contra los derechos humanos. Además, es fundamental la identificación y

difusión de buenas prácticas en la incorporación de contenidos informativos relacionados con la trata así como en relación al tratamiento de la información.

No hay duda de que las nuevas tecnologías de la información y la comunicación han cambiado nuestra manera de comunicarnos. En poco tiempo han creado nuevos escenarios para la comunicación personal, social y pública, desafiándonos prácticamente a diario con nuevos dispositivos que, poco a poco, van potenciando la posibilidad de que cada persona se convierta en comunicadora activa de la realidad.

En todo caso, el uso de las redes sociales es un tema complejo y preocupante, en tanto en cuanto se observan una progresión de actitudes sexistas así como relaciones virtuales basadas en la violencia machista que tienen como resultados fenómenos como el sexting o el ciber control.

Frente a estas debilidades, se debe tener presente que la red puede ser un espacio idóneo para la participación de las mujeres, y para su empoderamiento, éste es uno de los retos para conseguir la igualdad efectiva en el espacio público.

El Ayuntamiento de Vicar es consciente que debido a todos estos factores, cualquier proceso de cambio que se lleve a cabo en la sociedad actual, y el objetivo de alcanzar la verdadera igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres lo es, debe considerar a los medios de comunicación y a la publicidad como un elemento de gran influencia ya que por su creciente peso, pueden representar una ayuda o un obstáculo para avanzaren cualquier objetivo.

Por este motivo consideramos que es fundamental trabajar en esta área oportunidades real y efectiva entre hombres y mujeres.

LÍNEA ESTRATÉGICA 9: LENGUAJE, IMAGEN Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN NO SEXISTAS.	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
<p>1. Fomentar el uso del lenguaje no sexista.</p>	<p>1.1 Promover la utilización del lenguaje no sexista entre el personal municipal y difundir su uso, en la imagen corporativa y logotipos dentro de la Administración Local.</p>
<p>2. Trabajar la Imagen igualitaria y su promoción en los medios de comunicación.</p>	<p>2.1 Fomentar una imagen igualitaria entre mujeres y hombres, proyectando desde el Ayuntamiento de Vícar en los medios de comunicación valores positivos sobre igualdad de oportunidades.</p> <p>2.2 Promocionar el tratamiento de la imagen no discriminatoria de la mujer en los medios de comunicación.</p> <p>2.3 Promover a través de los medios de comunicación, la visibilidad de la participación activa de las mujeres, en los distintos ámbitos de la vida.</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Fomentar el uso del lenguaje no sexista.

Medida 1.1 Promover la utilización del lenguaje no sexista y difundir su uso entre el personal municipal, en la imagen corporativa y logotipos dentro de la Administración Local.

Administración/áreas responsable:	Todas las Áreas.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de modelos modificados. ▪ Grado de implantación del plan. ▪ N° de ejemplares difundidos. ▪ N° de áreas que han aplicado el manual.
Acciones:	<p>1.1.1 Favorecer la eliminación del lenguaje, imágenes y símbolos sexista en los documentos oficiales, impresos, etc. que se emitan desde todas las áreas del Ayuntamiento. 2.018, 2.019, 2.020, 2.021.</p> <p>1.1.2 Elaboración y difusión entre los/as técnicos/as de un manual corporativo para el uso de un lenguaje no sexista en la Administración. 2.018, 2.019, 2.020, 2.021.</p> <p>1.1.3 Seguimiento de la aplicación y uso del lenguaje no sexista en todas las áreas del Ayuntamiento de Vícar. 2.018, 2.019, 2.020, 2.021.</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Trabajar la Imagen igualitaria y su promoción en los medios de comunicación.

Medida 2.1 Fomentar una imagen igualitaria entre mujeres y hombres, proyectando desde el Ayuntamiento de Vícar en los medios de comunicación valores positivos sobre igualdad de oportunidades.

Administración/áreas responsable:	Todas las Áreas.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de actuaciones realizadas. ▪ N° de campañas realizadas. ▪ Creación del acceso a la página web. ▪ N° de quejas y denuncias presentadas. ▪ N° de sugerencias recogidas. ▪ N° de información publicada en la Web.
Acciones:	<p>2.1.1 Difusión de actividades del CMIM de Vícar, a través de la página institucional de Facebook: “Vícar es Mujer”. 2.018, 2.019, 2.020, 2.021.</p> <p>2.1.2 Impulsar la página Web del CMIM de Vícar, como medio de comunicación de actividades, recursos y contacto. 2.018, 2.019, 2.020, 2.021.</p> <p>2.1.3 Utilización de las TICs y Wassaps como medio de difusión de actividades del CMIM de Vícar y creación de grupos específicos. 2.018, 2.019, 2.020, 2.021.</p> <p>2.1.4 Creación de un área en la Web Institucional del Ayuntamiento que sirva como canal de información y de difusión sobre la igualdad de género, además de recoger las expectativas y necesidades de la ciudadanía, facilitando así a la ciudadanía la presentación de quejas y denuncias. 2.018, 2.019, 2.020, 2.021.</p> <p>2.1.5 Promover actuaciones dirigidas al conjunto de la sociedad para favorecer un uso no sexista del lenguaje, desarrollando campañas que transmitan una imagen no estereotipada de la mujer y fomenten actitudes y prácticas a favor de la igualdad de oportunidades., 2.018, 2.019, 2.020, 2.021.</p>

2.1.6 Promover en medios de comunicación campañas de publicidad que transmitan las ventajas que reportan actitudes y comportamientos de igualdad y respeto. 2.018, 2.019, 2.020, 2.021.

Medida 2.2 Promocionar el tratamiento de la imagen no discriminatoria de la mujer en los medios de comunicación.

Administración/áreas responsable:	Todas las Áreas.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de acciones formativas realizadas. ▪ N° de mensajes publicitarios emitidos.
Acciones:	<p>2.2.1 Reforzar la realización de acciones formativas dirigidas a los/as profesionales de la comunicación y la publicidad para el correcto tratamiento de la imagen de la mujer y dar recomendaciones para evitar el tratamiento sexista de la información en los medios de comunicación. 2.018, 2.019, 2.020, 2.021.</p> <p>2.2.2 Promover en los contenidos de los mensajes publicitarios emitidos por los medios de comunicación del municipio de Vícar valores de igualdad, teniendo en cuenta las circunstancias especiales de las mujeres (mujeres con discapacidad, minorías étnicas....) 2.018, 2.019, 2.020, 2.021</p> <p>2.2.3 Promover en los contenidos de las noticias sobre violencia de género el uso de definiciones correctas del concepto y evitación de contenidos morbosos y demasiados explícitos sobre el desarrollo de los hechos que pueda originar repeticiones de conductas en otros casos.</p> <p>2.2.3 Promoción del Observatorio Andaluz de la publicidad no sexista. 2.018, 2.019, 2.020, 2.021.</p>

Medida 2.3 Promover a través de los medios de comunicación, la visibilidad de la participación activa de las mujeres, en los distintos ámbitos de la vida.

Administración/áreas responsable:	Todas las Áreas.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de mensajes difundidos en los medios de comunicación.
Acciones:	2.3.1 Difundir en los medios de comunicación públicos, las actividades realizadas y promovidas por mujeres.

EJE 10.

DISEÑO NO SEXISTA DE LAS POLÍTICAS URBANISTÍCAS Y DE OBRAS PÚBLICAS.

***LÍNEA ESTRATÉGICA 10:
DISEÑO NO SEXISTA DE LAS
POLÍTICAS URBANÍSTICAS Y DE
OBRAS PÚBLICAS.***

OBJETIVO GENERAL:

Potenciar en el diseño y planificación de la ciudad y el uso de espacios públicos la perspectiva de género, favoreciendo la participación activa de las mujeres.

MARCO NORMATIVO Y CONTEXTUAL:

Tradicionalmente los planes urbanísticos en muchas ocasiones han respondido mala las necesidades y preocupaciones del conjunto de la ciudadanía. Conceptos como la habitabilidad, el ambiente urbano, el trazado accesible de calles y paseos, el transporte público adaptado a las distintas necesidades, el espacio de ocio etc., no han sido contemplados suficientemente.

Por otra parte, la movilidad más compleja de las mujeres en función de la diversidad de actividades que realizan, teniendo en cuenta su incorporación al trabajo y que siguen siendo en la mayoría de los casos, las encargadas de realizar las tareas domésticas, cuidado de los menores y mayores dependientes, ha puesto de manifiesto la necesidad de contemplar una utilización más variada de la ciudad, así como la importancia de una mayor presencia de áreas de esparcimiento al aire libre, como plazas, parques y jardines, o de servicios públicos como centros de salud y escuelas.

Que el diseño de las ciudades sea dinámico y esté en relación con las necesidades particulares y la adaptación al ciclo vital de todas las personas, introduciendo la perspectiva de género en su concepción y planificación, resulta decisivo para facilitar el encuentro de sus habitantes, mejorar la calidad de vida y posibilitar una mayor libertad progreso para toda la ciudadanía.

Integrar la perspectiva de género en el planeamiento urbanístico es necesario para avanzar hacia una Administración Pública más igualitaria.

El urbanismo influye directamente en el acceso que las personas y los grupos sociales tienen a lugares, equipamientos y servicios, en la comodidad de uso de estos y en la necesidad de transporte para acceder a ellos, por lo que incorporar la perspectiva de género en este ámbito supone sentar los cimientos necesarios para la igualdad real y efectiva.

Las intervenciones que en este área se proponen, se apoyan en el *artículo 37*, parte 1, de la **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía**, en el que se recoge que *“Para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a través de un reparto equilibrado del tiempo de hombres y mujeres, la Administración de la Junta de Andalucía, en colaboración con las Entidades Locales, promoverá la elaboración de planes de diseño y organización de los espacios que faciliten la funcionalidad de la ciudad, propicien la proximidad de las dotaciones y los servicios y minimicen los desplazamientos y tiempos de acceso”*.

Por otra parte, es necesario hacer mención al *artículo 22* de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de efectiva de mujeres y hombres**. Así, este artículo establece que *“Con el fin de avanzar hacia un reparto equitativo de los tiempo entre mujeres y hombres las corporaciones locales podrán establecer Planes Municipales de organización del tiempo de la ciudad. Sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas, el Estado podrá prestar asistencia técnica para la elaboración de estos planes”*.

Las áreas de intervención propuestas en esta área son las de urbanismo, transporte público y medio ambiente. Las Administraciones Locales tienen, en los ámbitos descritos, competencias, asociadas a la organización territorial y urbanística de las ciudades los pueblos, a la gestión de las sociedades públicas de transporte y a medio ambiente.

Los municipios como espacios en los que habita y vive la ciudadanía, y los Ayuntamientos, como las instituciones más cercanas a la misma, son la referencia para hacer partícipe a mujeres y hombres en la planificación de estos, en el reconocimiento de las mujeres, en la mejora de su bienestar y en la adecuación de estructuras urbanas para la conciliación.

Vícar está dividido en varios núcleos urbanos (existen 14 núcleos de población) que constituyen un municipio ampliamente diseminado, con áreas de mayor concentración poblacional y otras más reducidas ,sin embargo los grandes bulevares, paseos y avenidas construidas ha permitido conseguir una mayor cohesión de ciudad entre ellos, beneficiando tanto a la gestión de los servicios como a la contribución de un desarrollo social más equilibrado de manera que ha vertebrado a todo el municipio comunicándolo de norte a sur creando lazos de unión entre los diferentes núcleos.

La existencia de infraestructuras urbanísticas y la gran dotación servicios municipales en atención social, educativa, sanitaria, atención a las personas dependientes favorecen la conciliación de la vida familiar, personal y laboral beneficiando de manera directa a las mujeres.

Con las presentes actuaciones definidas en este plan municipal se pretenden seguir incidiendo en la integración de la perspectiva de género en las políticas de urbanismo, transporte público y medio ambiente mejorando la vida de las mujeres y de las personas dependientes incidiendo en la conciliación y facilitando la corresponsabilidad de los doméstico en aras de crear una “Vicar una ciudad Igualitaria”.

LÍNEA ESTRATÉGICA 10: DISEÑO NO SEXISTA DE LAS POLÍTICAS URBANÍSTICAS Y DE OBRAS PÚBLICAS.	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
<p>1. La integración de la perspectiva de género en las planificaciones, intervenciones y evaluaciones de las áreas de urbanismo, transporte público y medio ambiente.</p>	<p>1.1 Incluir la perspectiva de género en la planificación urbanística y política municipal de vivienda.</p> <p>1.2 Facilitar instrumentos y recursos que garanticen el acceso a la vivienda de las mujeres con dificultades especiales (discapacitadas, mujeres jóvenes con hijos menores a su cargo, mujeres mayores...).</p> <p>1.3 Adoptar las medidas urbanísticas necesarias que garanticen la eliminación de barreras arquitectónicas para que cualquier persona disfrute de sus derechos independientemente de cuáles sean sus capacidades funcionales.</p> <p>1.4 Discriminación positiva en la adjudicación de viviendas sociales destinadas a mujeres víctimas de violencia de género con cargas familiares no compartidas, y con escasos recursos económicos.</p>
<p>2. La participación de las mujeres en los procesos que se articulen en los ámbitos de urbanismo, transporte público y medio ambiente.</p>	<p>2.1 Potenciar la participación de las mujeres en la toma de decisiones urbanísticas y del cuidado del medio ambiente en la ciudad de Vícar.</p> <p>2.2 El reconocimiento de las aportaciones de las mujeres a la sociedad a través de elementos urbanos como calles, monumentos, nombres de edificios, etc.</p>
<p>3. Integrar la creación y/o adecuación de equipamientos, infraestructuras y articulación y usos de los tiempos a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.</p>	<p>3.1 Identificar y propiciar un cambio en el diseño y funcionamiento de las infraestructuras urbanas y el transporte público destinados a facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, y al desarrollo de la autonomía personal.</p>
<p>4. Favorecer y garantizar que las mujeres puedan utilizar la ciudad y espacios públicos de forma segura.</p>	<p>4.1 Detectar los lugares y espacios de mayor inseguridad en la ciudad.</p> <p>4.2 Garantizar que no se creen nuevos puntos críticos.</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: La integración de la perspectiva de género en las planificaciones, intervenciones y evaluaciones de las áreas de urbanismo, transporte público y medio ambiente.

Medida 1.1 Incluir la perspectiva de género en la planificación urbanística y política municipal de vivienda.

Administración/áreas responsable:	Áreas de la mujer, Área de Economía, Urbanismo..
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Porcentaje del personal técnico de departamento formado por sexo. ▪ N° de indicadores de género implantados. ▪ Realización de la guía . ▪ N° de recomendaciones realizadas. ▪ Porcentaje de planes evaluados con el sistema de indicadores de género.
Acciones:	<p>1.1.1 Formar en Igualdad al equipo técnico de urbanismo, obras y mantenimiento del Ayuntamiento.2.018, 2.019.</p> <p>1.1.2 Crear un sistema de indicadores de urbanismo y género para su implantación progresiva en los distintos tipos de Planes. 2.020,2.021.</p> <p>1.1.3 Formar en la aplicación de los indicadores de urbanismo y género .2.021.</p> <p>1.1.4 Elaboración de un informe de Impacto de género en el Plan urbanístico de Vicar.</p> <p>1.1.5 Difusión de Guía Práctica y de recomendaciones para la introducción transversal de la perspectiva de género en los planes de acción urbanística, política municipal de vivienda, seguridad, medio ambiente y vivienda.2.021.</p> <p>1.1.6 Incorporación en el Plan Municipal de Accesibilidad de la ciudad de Vícar de criterios que garanticen la aplicación transversal de la perspectiva de género.2.018, 2.019,2.020, 2.021.</p> <p>1.1.7 Realización del Estudio con perspectiva de género sobre las condiciones de uso y accesibilidad de los</p>

	<p>recursos y servicios municipales.2.021.</p> <p>1.1.8 Fomento del uso de los espacios públicos (plazas, parques, centros educativos, mercados, centro de salud, etc.)para la realización de actuaciones en materia de igualdad y de promoción de las mujeres.</p>
--	--

Medida 1.2Facilitar instrumentos y recursos que garanticen el acceso a la vivienda de las mujeres con dificultades especiales (discapacitadas, mujeres jóvenes con hijos menores a su cargo, mujeres mayores....).

Administración/áreas responsable:	Áreas de la mujer, Economía, Urbanismo, Servicios Sociales.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de baremos elaborados. ▪ N° de acciones formativas realizadas. ▪ N° de acciones de difusión de información. ▪ N° de mujeres en una vivienda.
Acciones:	<p>1.2.1 Fomentar la elaboración de baremos de acceso a vivienda de protección oficial, dando prioridad a mujeres discapacitadas, mujeres víctimas de la violencia de género, mujeres jóvenes con hijos menores a su cargo, mujeres mayores...2.018,2.09, 2.020, 2.021.</p> <p>1.2.2 Informar a las mujeres de los recursos y ayudas existentes, para el acceso a una vivienda. 2.018,2.09, 2.020, 2.021.</p> <p>1.2.3 Difusión entre las mujeres, de las ayudas destinadas a la adquisición y rehabilitación de viviendas. 2.018,2.09, 2.020, 2.021.</p>

Medida 1.3 Adoptar las medidas urbanísticas necesarias que garanticen la eliminación de barreras arquitectónicas para que cualquier persona disfrute de sus derechos independientemente de cuáles sean sus capacidades funcionales.

Administración/áreas responsable:	Áreas de la mujer, Economía, Urbanismo, Servicios Sociales.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de protocolos realizados. ▪ N° de espacios públicos adaptados. ▪ N° de lugares que han sido acondicionados.
Acciones:	<p>1.3.1 Establecer un Protocolo de coordinación con el Área municipal de Urbanismo cuya finalidad sea garantizar la eliminación de barreras arquitectónicas. 2.018,2.09, 2.020, 2.021.</p> <p>1.3.2 Identificar los espacios públicos, jardines y zonas verdes que dependan del Ayuntamiento de Vícar para personas con movilidad reducida y/o aquellas que transportan coches de bebé, carros de compra, sillas de ruedas. 2.018,2.09, 2.020, 2.021.</p> <p>1.3.3 Promover el acondicionamiento de los espacios públicos, jardines y zonas verdes dotándolos de mobiliario urbano adecuado para facilitar los trabajos de cuidado de menores y personas dependientes. 2.018,2.09, 2.020, 2.021.</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: La participación de las mujeres en los procesos que se articulen en los ámbitos de urbanismo, transporte público y medio ambiente.

Medida 2.1 Potenciar la participación de las mujeres en la toma de decisiones urbanísticas y del cuidado del medio ambiente en la ciudad de Vícar.

Administración/áreas responsable:	Áreas de la Mujer, Participación, Urbanismo, Medio Ambiente.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de aportaciones recogidas. ▪ Porcentaje de participación. ▪ N° de propuestas presentadas. ▪ N° de talleres realizados. ▪ N° de acciones de difusión realizadas.
Acciones:	<p>2.1.1 Recoger aportaciones del Centro Municipal de la Mujer de Vícar, elaborando un procedimiento de consulta a la hora de elaborar los Planes de Urbanismo Municipales. 2.018,2.09, 2.020, 2.021.</p> <p>2.1.2 Impulsar la participación de las mujeres en las zonas de exclusión social de Vícar, a través del Consejo de la Mujer. 2.018,2.09, 2.020, 2.021.</p> <p>2.1.3 Sistematizar la recogida de las propuestas relacionadas con la Igualdad que se recojan en las iniciativas participativas municipales. 2.018,2.09, 2.020, 2.021.</p> <p>2.1.4 Propiciar talleres que mejoren el cuidado del medio ambiente en nuestra ciudad. 2.018,2.09, 2.020, 2.021.</p> <p>2.1.5 Divulgar buenas prácticas para un Consumo Responsable. 2.018,2.09, 2.020, 2.021.</p>

Medida 2.2 El reconocimiento de las aportaciones de las mujeres a la sociedad a través de elementos urbanos como calles, monumentos, nombres de edificios, etc.

Administración/áreas responsable:	Áreas de la Mujer, Participación, Urbanismo.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Porcentaje del aumento de la representatividad de la mujer.
Acciones:	<p>2.2.1 Incremento de la proyección equilibrada entre mujeres y hombres en las representaciones escultóricas, nombres de calles y edificios. 2.018,2.09, 2.020, 2.021.</p> <p>2.2.2 Favorecer y difundir estudios que se han llevado a cabo sobre esta temática. 2.018,2.09, 2.020, 2.021.</p> <p>2.2.3 Asignación de nombres de mujeres a calles y plazas de la ciudad que hayan tenido relevancia en el municipio y también a nivel provincial, autonómico, nacional e internacional. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Integrarla creación y/o adecuación de equipamientos, infraestructuras y usos de los tiempos a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

Medida 3.1 Identificar y propiciar un cambio en el diseño y funcionamiento de las infraestructuras urbanas y el transporte público destinados a facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, y al desarrollo de la autonomía personal.

Administración/áreas responsable:	Áreas de Urbanismo, Servicios Urbanos, Participación.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de acciones realizadas. ▪ N° de personas beneficiarias.
Acciones:	<p>3.1.1 Incluir en el planeamiento urbano de los barrios y en las zonas de expansión del municipio, los servicios y espacios necesarios que favorecen la conciliación de la vida personal, familiar y laboral como son parques, zonas verdes, zonas de encuentro y reunión, de disfrute del tiempo libre en familia. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p> <p>3.1.2 Análisis de las necesidades de transporte públicos más frecuentes de las personas usuarias respecto a recursos y servicios públicos y básicos, y las conexiones entre barrios y puntos de trabajo. 2.018,2.019.</p> <p>3.1.3 Adaptación de horarios, frecuencia, recorridos y paradas a las necesidades del trabajo desarrollado fuera de los horarios regulares y mayoritariamente realizado por mujeres. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p> <p>3.1.4 Promover el uso de suelo dotacional destinado a soporte y servicios públicos comunitarios con la creación de equipamientos que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral. 2.018,2.019,2.020,2.021.</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO 4: Favorecer y garantizar que las mujeres puedan utilizar la ciudad y espacios públicos de forma segura.

Medida 4.1 Eliminar los lugares y espacios de mayor inseguridad en la ciudad.

Administración/áreas responsable:	Áreas de Mujer, Servicios Sociales, Urbanismo, Obras y Mantenimiento, Participación ciudadana, Policía Local
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de intervenciones realizadas para corregir los puntos críticos. ▪ N° de nuevos puntos identificados. ▪ N° de elementos de seguridad incorporados.
Acciones:	<p>4.1.1 Identificar las necesidades existentes en el municipio, en relación a la seguridad de la mujer. 2.018, 2.019, 2.020, 2.021.</p> <p>4.1.2 Sistematizar la actualización de todas estas necesidades. 2.018, 2.019, 2.020, 2.021.</p> <p>4.1.3 Favorecer la participación de la ciudadanía, especialmente de las mujeres, para la identificación de puntos críticos. 2.018, 2.019, 2.020, 2.021.</p> <p>4.1.4 Implantar las mejoras identificadas en el Mapa de Puntos Críticos. 2.018, 2.019, 2.020, 2.021.</p> <p>4.1.5 Mejorar los elementos de seguridad en las infraestructuras urbanas de los distintos barrios y zonas del municipio:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Mejoras de la iluminación. ○ Adecuación de recorridos. ○ Mejora de accesibilidad. ○ Instalación de espejos. ○ Instalación de cámaras. ○ Mejoras de equipamientos. ○ Mejoras de señalización. ○ Ampliación de las aceras que permita coche de bebes y sillas para personas discapacitadas. ○ Evitación de espacios sin luz y que queden escondidos. 2.018, 2.019, 2.020, 2.021.

Medida 4.2 Garantizar que no se creen nuevos puntos críticos.

Administración/áreas responsable:	Áreas de Mujer, Urbanismo, Servicios Urbanos ,Medio Ambiente, Recursos Humanos.
Indicadores anuales:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de acciones formativas (cursos, charlas, talleres, conferencias, jornadas) propuestos y realizados. ▪ Decálogo realizado. ▪ N° de proyectos o planes evaluados. ▪ N° de cambios realizados en estos planes o proyectos para cumplir con los indicadores de control. ▪ Autopercepción de seguridad de las mujeres.
Acciones:	<p>4.2.1 Favorecer la formación en Género a todo el personal que aprueba o valida los proyectos urbanísticos contratados.2.018, 2.019.</p> <p>4.2.2 Elaborar un decálogo de aspectos a evitar en el diseño de urbanizaciones y barrios. 2.020,2021.</p> <p>4.2.3 Incluir indicadores de control para aprobación de los proyectos. 2.018,2.019.2.020,20.21</p>

7. IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

El Plan de Igualdad de Oportunidades de Vícar tiene una vigencia inicial desde su firma en 2018 hasta el 31 de diciembre de 2021, momento en que será revisado y se podrá plantear la ampliación y/o modificación según los resultados obtenidos.

Es intención de este Plan que las medidas y acciones previstas se prolonguen más allá del alcance y temporalidad que marque el desarrollo del propio documento.

A lo largo de cada uno de los años de vigencia del plan, se elaborarán planes operativos o programaciones de carácter anual, que permitan ir concretando los objetivos, medidas y acciones que se van a abordar. Esto es lo que sería **la implementación** del Plan. Este proceso se llevaría a cabo al final del año, coordinando la programación con el *proceso de evaluación* y con la *elaboración de presupuestos*, coincidiendo con la programación municipal. La programación anual, es el proceso para elaborar un documento operativo en el que se explique qué objetivos y acciones van a desarrollarse a lo largo del año, las áreas/departamentos responsables y colaboradores, el personal responsable, los agentes sociales a implicar, la temporalización de las acciones y el presupuesto asociado a las mismas.

Anualmente se elaborará también, un Informe de Seguimiento que analice la información recogida a través de la herramienta de seguimiento, así como la información cualitativa recogida en las reuniones. Consistiría en lo que venimos a llamar **el seguimiento** del Plan.

La evaluación es un aspecto fundamental y prioritario en el diseño de todo Plan. Es un proceso complejo y sistemático que nos aportará información sobre la ejecución del Plan, sobre los resultados y logros obtenidos. La evaluación es un instrumento para detectar nuevas necesidades (técnicas, organizativas, presupuestarias, sociales) y así poder arbitrar los mecanismos necesarios para satisfacerlas, posibilitando un constante ajuste y adaptación.

La evaluación de este Plan tiene varias finalidades:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan, la eficacia de las actuaciones, así como los resultados obtenidos, el nivel de coordinación y colaboración entre Concejalías y servicios implicados, a nivel de cobertura de las actuaciones, eficacia de los recursos empleados, la transversalidad de género alcanzada etc. En definitiva, sistematizar qué se ha hecho y cómo se ha hecho.
- Mejorar la eficacia y efectividad de las actuaciones municipales en torno a los objetivos del Plan y proponer nuevas medidas que mejoren dicho Plan o futuros. Supone, por ello, un principio de eficacia social y un principio de calidad de la actuación profesional.
- Es un instrumento para ayudar a la toma de decisiones. Son necesarios los resultados de la evaluación para redefinir el Plan, siendo un instrumento de trabajo para la planificación posterior.
- Es un instrumento para detectar nuevas necesidades y así poder arbitrar los mecanismos necesarios para satisfacerlos. Necesidades presupuestarias, técnicas, organizativas, sociales...

Los indicadores básicos orientativos que nos servirán para medir el grado de cumplimiento de cada una de las acciones previstas dentro de los objetivos que se han planteado en las distintas áreas de intervención, serán:

- **Cualitativos:** valoración de los objetivos alcanzados, coordinación mantenida, etc. desde las distintos profesionales y agentes sociales que intervienen en el desarrollo del Plan. Permite conocer opiniones, apreciación y grado de satisfacción. Registra narraciones subjetivas del trabajo realizado mediante la observación participante, dinámica de grupo, entrevista en profundidad, cuestionario de opiniones....
- **Cuantitativos:** registra datos numéricos, que se plasmarán en una serie de indicadores que se ha diseñado para medir el trabajo realizado. Todo ello se detallará en la evaluación que se realice del Plan.

La evaluación es un proceso fundamental para determinar el grado de cumplimiento del plan y el alcance del impacto que han tenido las acciones ejecutadas. En ese sentido nos centraremos en dos tipos de evaluación: la evaluación del grado de cumplimiento y la evaluación de resultados.

La evaluación del grado de cumplimiento

Es un proceso para conocer en qué medida se ha cumplido lo planificado en cuanto a las acciones, presupuesto y cronograma. Debe realizarse anualmente y al finalizar el período de vigencia del plan, en base a los indicadores de cumplimiento.

El último año de vigencia del plan, además de recogerse información anual, debe recopilarse información de todo el período, con el fin de obtener conclusiones de qué porcentaje de lo planificado ha sido implantado y qué resultados se han obtenido (entendidos como personas beneficiadas, infraestructuras creadas etc. en función de una cuantificación de los indicadores de cumplimiento).

La evaluación de resultados.

Es un proceso para conocer en qué medida se ha avanzado hacia los objetivos planteados en el plan, es decir, en qué medida se ha modificadola realidad social.

La evaluación de resultados mide el impacto inmediato del plan, tiene por objeto cuantificarle cambio que se ha producido en el ámbito social. La evaluación de resultados es clave, ya que se constituye como el análisis cuantitativo de partida de la situación social para la siguiente edición del plan, de forma que el mismo resultado sirve para evaluar en qué medida se han conseguido los objetivos que se pretendían en la edición anterior y qué necesidades sociales son prioritarias para elaborar el siguiente plan.

Finalmente, señalar que la evaluación ha de significarse como un proceso de aprendizaje, habiendo de incorporar al mismo, además de al personal técnico, al personal político a la ciudadanía, a través de los espacios u órganos de participación pertinentes. Es decir, nos permitirá detectar áreas de mejora para acciones positivas

futuras, contribuyendo todo ello a promover y mantener la igualdad en nuestro municipio.

Los efectos de la implantación del Plan pueden tener unos resultados inmediatos y otros a largo plazo. Estos resultados obtenidos a corto plazo nos van a permitir comprobar que se van cumpliendo los objetivos específicos que nos habíamos planteado.

El Plan de Igualdad se medirá de manera continúa durante todo el proceso. De esta forma se distinguen las siguientes evaluaciones:

- La evaluación de diagnóstico: en esta fase, que se realizó previamente a la elaboración del Plan, nos permitió conocer la realidad del municipio de Vícar en materia de igualdad y establecer unos objetivos e indicadores de trabajo durante 4 años.
- La evaluación durante la fase de desarrollo del Plan nos va a permitir conocer los progresos que se van haciendo, reconducir las desviaciones que se puedan producir y saber en qué punto nos encontramos en cada momento.
- La evaluación final, realizada en el momento en que se hayan ejecutado las acciones previstas, nos permitirá conocer el nivel de cumplimiento, la implicación de los /las diferentes agentes, así como la elaboración de propuestas de mejora. La evaluación final supondrá el inicio del siguiente Plan de Igualdad. En dicha evaluación se recogerá los resultados conseguidos durante toda la vigencia del Plan, así como otros hitos significativos que merezcan ser resaltados. Finalmente, se establecerán los puntos fuertes y áreas de mejora que nos permitan avanzar en materia de igualdad en el futuro.

En el último semestre del 2021 se acometerá la evaluación del II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres a partir de los informes de seguimiento anuales, los indicadores de impacto recogidos en la herramienta, y la información cualitativa recogida en las diversas estructuras de gestión y coordinación del II Plan. Se realizará

una memoria anual y una evaluación final a los 4 años cuando finalice la vigencia del Plan.

Los objetivos incluidos en cada área serán evaluados a través de las actuaciones desarrolladas. De esta manera se establecerán una serie de indicadores de carácter cuantitativo (extrayendo datos operativos y cuantificables), y cualitativo (que aportarán datos relacionados con el grado de desarrollo de las actuaciones).

A continuación se establecen los **indicadores de evaluación de resultados** que van a determinar el grado de éxito de las actuaciones planteadas, tanto a nivel cuantitativo como cualitativo.

Haremos mención a algunos de estos indicadores que aparecen en este plan:

- Número de participantes en actividades, tanto mujeres como hombres.
- Número de mujeres atendidas por el área de igualdad, a nivel individual y grupal, y tipología de la atención.
- Número de asociaciones de mujeres, ONGs, y otros colectivos sociales que han colaborado o participado.
- Número de reuniones de coordinación entre las áreas implicadas.
- Número de convenios /colaboraciones establecidos.
- Número de recursos humanos, materiales y financieros empleados.
- Medios de comunicación y vía de difusión utilizadas.
- Áreas municipales implicadas.
- Grado de implicación de las diferentes Áreas municipales.
- Grado de satisfacción de la población destinataria.
- Nivel de calidad de la atención prestada.
- Grado de ejecución de las actuaciones y programas.
- Nivel de coordinación/cooperación institucional.
- Grado de cambio de actitudes/valores de la población.
- Número de campañas o acciones publicitarias con perspectiva de género.
- Número de soportes publicitarios utilizados y tipología (TV, radio, prensa,

- Web municipal...).
- Número de folletos editados y distribuidos.
- Número de instalaciones y edificios municipales que tienen publicidad sexista detectados e informados.
- Número de actividades artístico-culturales (teatro, exposiciones...).
- Número de personas asistentes por sexo a cada actividad
- Número de acciones formativas por tipo (cursos, charlas, talleres, conferencias, jornadas) propuesto y realizado.
- Valoración cursos: metodología, materiales, infraestructuras, profesorado, contenidos.
- Registro seguimiento-evaluación de acciones, actividades, proyectos.
- Registro del perfil social de las mujeres atendidas en recursos específicos municipales de mujer.
- Número de profesionales mujeres de nueva contratación y sus perfiles profesionales, meses de contratación.
- Número de espacios, redes, foros o infraestructuras creadas para las mujeres.
- Número de documentos o informes aprobados sobre publicidad o lenguaje no sexista.
- Número de declaraciones, manifiestos institucionales de rechazo de la violencia de género.
- Número de reuniones del Consejo Local de Igualdad.
- Número de reuniones de la Mesa Técnica de Igualdad.
- Número de reuniones de la Comisión de Violencia de Género.
- Número de reuniones de la Mesa Técnica de actuación contra la violencia de género.
- Número de subvenciones/prestaciones económicas solicitadas y aprobadas, a víctimas de violencia de género.
- Porcentajes de representatividad de mujeres y hombres en los órganos consultivos/colegiados/ de participación municipal.

- Porcentajes de representatividad de mujeres y hombres en los cargos de responsabilidad del Ayuntamiento.
- Nº Número de Concejalías/Servicios/instituciones/asociaciones que desarrollan programas con perspectiva de género.
- Número de Concejalías/Servicios en coordinación colaboración o con acuerdos de acciones con el Plan.
- Número de Concejalías/Servicios que se han reunido en coordinación con el Plan
- Número de Concejalías transversalizadas con el Plan.
- Número de Procedimientos y Protocolos iniciados/vigentes de lucha contra la violencia hacia las mujeres.
- Número de asociaciones de mujeres con las que se tiene contacto con el CMIM.
- Número de asociaciones nuevas atendidas: demandas, recursos aplicados.
- Número de reuniones mantenidas con Asociaciones, Instituciones.
- Número de acciones realizadas con distintas asociaciones y entidades de personas con discapacidad.
- Número de Medidas adoptadas desde el Área de urbanismo en defensa de la Igualdad
- real y efectiva entre hombres y mujeres.
- Número de viviendas adjudicadas a mujeres por violencia de género.
- Número de puntos de inseguridad eliminados en el municipio.
- Número total de atenciones realizadas por tipología de demanda en CMIM.
- Número total de recursos aplicados.
- Distrito de residencia y País de origen de las mujeres.
- Edades por intervalo de las mujeres.
- Número de recursos residenciales, tramitados/concedidos.
- Número de órdenes de protección o denuncias notificados a la Policía Local.
- Número de órdenes de protección o denuncias con las que se ha realizado
- seguimiento policial.

- Número de órdenes de protección o denuncias por violencia de género en las
- que ha intervenido el CMIM.
- Número de mujeres atendidas por violencia de género en el CMIM.
- Número de Renta Activa de Inserción informadas por el CMIM.
- Número de talleres realizados en defensa de la Igualdad de Oportunidades
- entre hombres y mujeres.
- Número de talleres realizados en prevención de la violencia de género.
- Número de talleres realizados en defensa de la Igualdad de Oportunidades
- entre hombres y mujeres en los Centros Educativos del Municipio.
- Número de talleres realizados en prevención de la violencia de género
- realizados en los Centros Educativos del Municipio.

A lo largo del desarrollo de cada una de las actuaciones, se establecerá una adecuada recogida de datos que contemple la medición de cada uno de estos indicadores.

El presente Plan de Igualdad se trata de un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en el municipio de Vúcar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Con este objetivo se difundirá dicho Plan en todos los ámbitos municipales través de los diferentes canales y herramientas de que dispone el Ayuntamiento de Vúcar. Entre ellas se destaca: circulares, reuniones con todo el personal del centro, reuniones de directores e intranet.

Asimismo, nuestro Plan de Igualdad será difundido al exterior a través de nuestras redes sociales y nuestra página web con el objetivo de dar visibilidad a nuestros valores y respeto por la igualdad entre hombres y mujeres. Igualmente, dentro del Plan se han establecido diferentes objetivos y acciones que pretenden sensibilizar a la sociedad, así como fortalecer nuestro posicionamiento a favor de la igualdad.

En suma, pretendemos que el **Plan de Igualdad** suponga **la base y la guía para el desarrollo y fortalecimiento de una cultura de igualdad en nuestro municipio** y que suponga una construcción conjunta de dichos valores entre todo el personal que conforma nuestro Ayuntamiento, así como su difusión a la totalidad del municipio en general.

Los planes de igualdad son el instrumento para el cambio hacia modelos más igualitarios y ese es el espíritu que subyace en el presente plan.

Tenéis entre manos la herramienta más importante que, para los próximos cuatro años, tiene este Ayuntamiento para consolidar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y hacer frente a la discriminación que las mujeres sufrimos.

Tenemos el convencimiento de que el desarrollo de las medidas y acciones contenidas en este Plan promoverán una mayor responsabilidad social en el Ayuntamiento de Vícar, en beneficio de las empleadas y empleados públicos y del conjunto de la sociedad en general.

BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES.

- ◆ Naciones Unidas (1948): La Declaración Universal de Derechos Humanos.
- ◆ Naciones Unidas (1993): Resolución 48/104 de la Asamblea General relativa a la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.
- ◆ Naciones Unidas (2015): Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- ◆ Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.
- ◆ ONU Mujeres: —Conferencias mundiales sobre la mujer.
- ◆ Unión Europea: Reglamento (UE) No 1381/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de diciembre de 2013 por el que se establece el programa «Derechos, Igualdad y Ciudadanía» para el período de 2014 a 2020.
- ◆ Unión Europea: —Compromiso Estratégico para la Igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019.
- ◆ Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades —Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Comunitarios: Herramientas para la incorporación de la perspectiva de género en los Fondos durante el periodo de programación 2014-2020.
- ◆ CCRE-CEMR (2006): Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la vida local.
- ◆ Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos (Convenio nº 197 del Consejo de Europa), hecho en Varsovia el 16 de mayo de 2005.
- ◆ Consejo de Europa (2013): Estrategia de Igualdad de Género 2014-2017.
- ◆ Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011.
- ◆ Decisión 779/2007/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2007 por la que se establece, para el período 2007-2013, un programa específico para prevenir y combatir la violencia ejercida sobre los niños, los jóvenes y las

mujeres y proteger a las víctimas y grupos de riesgo (programa Daphne III) integrado en el programa general «Derechos fundamentales y justicia».

- ◆ Constitución Española de 1.978. (BOE nº núm. 311, de 29 de diciembre de 1.978).
- ◆ Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía. (BOE nº núm. 68, de 20 de marzo de 2.007).
- ◆ Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local. (BOE nº núm. 80, de 03 de abril de 1.985).
- ◆ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (BOE nº núm. 71, de 23 de marzo de 2007).
- ◆ Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. (BOE, nº313, de 29 de diciembre de 2004)
- ◆ Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, (BOJA nº núm. 247, de 18 de diciembre de 2007).
- ◆ Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género en Andalucía.(BOJA nº núm. 247, de 18 de diciembre de 2007)).
- ◆ Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno (BOE núm. 246 de 14 de octubre de 2003).
- ◆ Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. (BOE núm. 299 de 15 de diciembre de 2006).
- ◆ Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la Vida familiar y laboral (BOE núm. 266 de 6 de noviembre de 1999).
- ◆ Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (BOE nº 106 de 4 de mayo de 2006).
- ◆ Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa (BOE nº. 295, de 10 de diciembre de 2013).

- ◆ Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad. (BOE nº 274 de 15 de noviembre de 1998).
- ◆ Ley 2/1988, de 4 de abril, de Servicios Sociales de Andalucía., (BOJA nº núm. 29, de 12 de abril de 1.998).
- ◆ Ley 9/2016, de 27 de diciembre, de Servicios Sociales de Andalucía. (BOJA nº núm. 248, de 29 de diciembre de 2.016).
- ◆ Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. (BOJA nº núm. 261, de 31 de octubre de 2.015).
- ◆ Acuerdo de 3 de junio de 2.013 por el que se aprueba el procedimiento de coordinación y cooperación institucional para la mejora en la actuación ante la violencia de género.
- ◆ Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa". (BOE nº245, de 13 de octubre de 2015).
- ◆ Cruells López, Marta y La Barbera, Mariacaterina (2016) "Igualdad de género y no discriminación en España: evolución, problemas y perspectivas". Centro de Estudios Políticos y Constitucionales. Ministerio de la Presidencia.
- ◆ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2014) "Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016".
- ◆ Ministerio de Igualdad (2010): "Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral"
- ◆ Informe del Parlamento Europeo del 5 de abril de 2016 sobre las trabajadoras domésticas y las cuidadoras en la UE (2015/2094(INI)). Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género.
- ◆ Parlamento Europeo (3 de marzo de 2017) "Las mujeres europeas cobran un 40% menos de pensión que los hombres".
- ◆ La "Encuesta de Población Activa (EPA). Cuarto trimestre de 2018": Instituto Nacional de Estadística.

- ◆ Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2014) “Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016”.
- ◆ II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación 2016-2021. (BOJA nº núm. 41, de 02 de marzo de 2016).
- ◆ Boletín número 41 de 02/03/2016 Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2015) “Plan para la Promoción de las Mujeres del Medio Rural 2015-2018”.
- ◆ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2014) “Plan de Acción para la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres en la Sociedad de la Información 2014-2017”.
- ◆ Plan Integral de lucha contra la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual 2015-2018.
- ◆ Carrefour Europeo (1.999) .Guía Europa perspectiva de género.
- ◆ Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2002): “Guía para la Incorporación de la perspectiva de género”.
- ◆ Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la Empresa del Ministerio de Seguridad Social y Asuntos Sociales.
- ◆ Dirección General para la Igualdad en el Empleo y contra la Discriminación (2011): Modelo de referencia para la elaboración de diagnósticos y diseño e implantación de planes de igualdad. Páginas 18-23.
- ◆ Guía para la elaboración de Planes Municipales de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. Instituto Andaluz de la Mujer.
- ◆ Instituto de la Mujer: Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa. Aspectos básicos.
- ◆ Guía para la elaboración de Planes Municipales de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. Generalitat Valenciana.
- ◆ Emakunde – Instituto Vasco de la Mujer (2017): “Herramienta para la elaboración de diagnósticos y planes para la igualdad de mujeres y hombres en

empresas y otras entidades. Gestión para la igualdad en las entidades públicas y privadas”.

- ◆ Guía para elaborar, implantar y evaluar Planes de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito local. Junta de Castilla y León.
- ◆ LIKADI (2006): “Guía orientativa para la introducción de la perspectiva de género en investigaciones y estudios cuantitativos y cualitativos de cualquier orden”.
- ◆ Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas:
 - Herramienta de apoyo nº8 “Corresponsabilidad y planes de Igualdad”.
- ◆ Instituto Andaluz de la Mujer: Ejemplo de Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de Igualdad para la elaboración y desarrollo de un Plan de Igualdad.
- ◆ Servicios Sociales e Igualdad (2016). Normativa y políticas de igualdad. Boletín Igualdad Empresa XXXIII. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
- ◆ ChahinAlia y Morales Sonsoles (2014) .Invertir en igualdad y no discriminación: Hacia unas políticas públicas más eficientes e inclusivas. Manual de formación para la aplicación transversal del principio de igualdad y no discriminación en el diseño, ejecución y evaluación de políticas públicas. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- ◆ Federación Española de Municipios y Provincias y Consejo Superior de Deportes (2016) —Guía para la incorporación de la perspectiva de género a la gestión deportiva local.
- ◆ Guía para el desarrollo de planes de infancia y adolescencia en los gobiernos locales. Unicef España Programas Ciudades Amigas de la Infancia.
- ◆ Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2017): “Guía de buenas prácticas. Medidas más eficaces para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”
- ◆ Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2015): “Guía de buenas prácticas para el acceso de mujeres a puestos tradicionalmente ocupados por hombres y viceversa”.

- ◆ Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2016): “Guía de buenas prácticas: La igualdad de oportunidades en los planes de formación de las empresas”.
- ◆ Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2017): “Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas de la Red con distintivo “Igualdad en la Empresa” (Red DIE)”.
- ◆ Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2015): “Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo. Aspectos básicos”.
- ◆ Universidad Politécnica de Madrid (2015) “Guía para la prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico”
- ◆ Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2010): “Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral”
- ◆ Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2015).” Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo” (Páginas 46 y 47)
- ◆ Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades: Guía breve para la persona que se siente acosada.
- ◆ Gil Ruiz, Juana María (coordinadora) (2013): “Acoso sexual y acoso por razón de sexo: actuación de las administraciones públicas y de las empresas”. Consejo General del Poder Judicial
- ◆ Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades: “Herramienta de apoyo nº6. Conciliación de la vida laboral”
- ◆ Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades: “Herramienta de apoyo nº7. Ordenación del tiempo de trabajo”
- ◆ Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades: “Herramienta de apoyo nº8. Corresponsabilidad y planes de igualdad
- ◆ Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades: Acoso sexual. Acoso por razón de sexo. Mobbing.

- ◆ Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2018): Guía Laboral. Título XII. La Negociación Colectiva y los conflictos colectivos. 24.3. Convenio Colectivo.
- ◆ Lombardo, Enmanuela “Mainstreaming de género/Transversalidad” en Diccionario sobre mujeres y ámbito local. Universidad Complutense de Madrid.
- ◆ Puleo García, Alicia H. (2005) El Patriarcado ¿una organización social superada?. Artículo publicado en Temas para el debate (nº 133), páginas 39-42.
- ◆ Barrere Unzueta, Mª Ángeles (2003): “Igualdad y “discriminación positiva””: un esbozo de análisis teórico- conceptual. Cuadernos electrónicos de filosofía del derecho, nº. 9.
- ◆ Martín Casado Teresa Gema (2016) El sexismo en la creatividad publicitaria; Limitar el estereotipo, por derecho. Opción, Año 32, No. Especial 10: 188 – 208
- ◆ Noticia: Lantigua, Isabel F. (9 de diciembre de 2015) —Declarada discriminatoria una publicidad por dirigirse exclusivamente a las mujeres. El Mundo
- ◆ Informe del 2014 del Observatorio de la Imagen de las Mujeres. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
- ◆ Gutiérrez San Miguel, Begoña; Ibáñez Martínez, María Luisa, Carcedo González; Rodrigo Jesús; BujosaVadell, Lorenzo M.; del Pozo Pérez, Marta; Martín Diz Fernando (2014): Roles y medios de comunicación españoles, un estudio comparativo de tres décadas. Revista Latina de Comunicación Social, 69, pp. 213 a 228.
- ◆ Real Diccionario de la Lengua Española (23 Edición del Diccionario de la Lengua Española).
- ◆ Cruz Roja (2007) .El enfoque de género en la intervención social.
- ◆ Encuesta Anual de Estructura Salarial. Año 2015, publicada el pasado 28 de junio de 2017.
- ◆ Informe del Instituto de Política Familiar .Conciliación de la Vida Laboral y Familiar en España (2015)

- ◆ Unión Europea: Informe del Parlamento Europeo del 5 de abril de 2016 sobre las trabajadoras domésticas y las cuidadoras en la UE (2015/2094(INI)). Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género.
- ◆ Organización Internacional del Trabajo (2017): Informe sometido a la Conferencia: Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. 107ª Reunión.
- ◆ De Villota, Paloma y Ferrari Ignacio (2006) .Aproximación al análisis del IRPF desde la perspectiva de género|| XIII Encuentro de Economía Pública (Almería), 2006.
- ◆ Innerarity Grau, Carmen y Sancho Martínez Ana (2014) .Ciudad y ciudadanía. Un análisis de los planes estratégicos de desarrollo urbano desde la perspectiva de género. Revista Investigaciones Feministas. Vol. 5. Páginas 342-370.
- ◆ Sánchez de Madariaga, Inés (2004).Infraestructuras para la vida cotidiana y calidad de vida|| publicado en Revista del Instituto Universitario de Urbanística de la Universidad de Valladolid, Ciudades, nº. 8, 2004 (Ejemplar dedicado a: Reciclar la ciudad), págs. 101-133.
- ◆ Osborne Verdugo, Raquel (1.995) .Acción positiva. Amorós Puente, Celia (dir.) 10 palabras clave sobre mujer|| Editorial Verbo Divino 371. Páginas 297-330.
- ◆ Osborne Verdugo Raquel (1.997) .Grupos minoritarios y acción positiva: las mujeres y las políticas de igualdad. Revista Papers nº53. Página 65-76
- ◆ Congreso 2001 .Construir la escuela desde la diversidad y para la Igualdad. Conclusiones del Grupo de Trabajo. Sexo y Género en la educación coordinado por Azucena Muñoz y Branca Guerreiro.
- ◆ Seminario de Alicante (1.987).Elementos para una educación no sexista: guía didáctica de la coeducación. Víctor Orenga editores.
- ◆ Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación del Profesorado (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte). Módulo 5: Cuerpos en Movimiento en Coeducación: dos sexos en un solo mundo.

- ◆ Taboas París, María Inés y Rey Cao Ana (2013) “Las imágenes en los libros de texto de Educación Física de la ESO: modelos corporales y actividad física. Revista de Educación nº 354. Páginas 293-322
- ◆ Dorelo Loreley (2005). La perspectiva de género en la educación: la coeducación, un desafío. Revista Electrónica del Instituto Superior de Educación Física. Páginas 11-24
- ◆ Vara Miranda, Mª Jesús (2013) .Cristina Carrasco, Cristina Borderías y Teresa Torns (EDS.), El trabajo de cuidados. Historia, Teoría y Políticas. Catarata, Madrid, 2011 (448 pp.). Revista de Economía Crítica nº13 (2013).
- ◆ Wirth, Linda (2002): “Romper el Techo de Cristal: las mujeres en puestos de dirección”. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- ◆ Wirth, Linda (2015): “La mujer en la gestión empresarial. Cobrando Impulso”.
- ◆ Organización Internacional del Trabajo.
- ◆ Eurostat Salarios y costes laborales
- ◆ Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades: Herramientas para detectar y corregir la brecha salarial de género.
- ◆ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y Consejo Superior de Cámaras
- ◆ (2013): “Determinantes de la Brecha Salarial de Género en España”.
- ◆ Organización Mundial del Trabajo (2015) “La mujer en la gestión empresarial. Cobrando impulso”
- ◆ Instituto de la Mujer (2009): “Mujeres y poder empresarial en España”
- ◆ Barberá Heredia, Ester (2004): “Diversidad de género, igualdad de oportunidades y entornos laborales”. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, nº 50, noviembre. Páginas 37-53
- ◆ Fragua, Cristina (11 de agosto de 2016) “Apostar por conciliación, flexibilidad y bienestar reduciría el absentismo laboral en España”: Observatorio de recursos humanos.
- ◆ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad “Campaña: Te corresponde: Nos corresponde”

- ◆ Cabeza Pereiro, Jaime (2002) “Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras”
- ◆ Maqueda Abreu, María Luisa (2005) “La violencia de Género: Entre el concepto jurídico y la realidad social”. Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología. Núm. 08-02.
- ◆ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2016): “VIII Informe anual del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer 2014”
- ◆ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad: “Acoso sexual y acoso por razón de sexo. ¡Conoce tus derechos!”
- ◆ Ministerio de Igualdad (2010): “Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral”.
- ◆ Organización Internacional del Trabajo (2013): “Igualdad de género en la negociación colectiva”.
- ◆ LousadaArochena, José Fernando (coor) (2008): “El Principio de Igualdad en la negociación colectiva”. Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades.
- ◆ Pérez del Río Teresa “La incentivación de la acción positiva en el sector privado. Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres 3/2007”.Emakunde.
- ◆ Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2002). “.Catálogo de Acciones Positivas”. Programa Óptima.
- ◆ Cabeza Pereiro, Jaime (2002) “Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras”
- ◆ Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades: Derechos de conciliación de la vida familiar y laboral.
- ◆ Medidas de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Profesional para los empleados públicos incluidos en el ámbito de aplicación de Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. (BOE, núm. 261, de 31 de octubre de 2015)

- ◆ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2017): “IX Informe anual del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer 2015”
- ◆ Ministerio de Educación y Ciencia e Instituto de la Mujer (2004) .La diferencia sexual en el análisis de los videojuegos.

GLOSARIO.

- ◆ ***Acoso por razón de sexo.*** La situación en que se produce un comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo (art. 3.7 Ley 12/07).
- ◆ ***Acoso sexual.*** La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo (art. 3.6 Ley 12/07).
- ◆ ***Brecha de género.*** Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable.
- ◆ ***Conciliación.*** Supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Es un concepto que, tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario trascender su significado prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijas e hijos y otras personas dependientes, ya que la asunción en solitario, por parte de las mujeres, de estos derechos entra en colisión con su derecho de acceder y permanecer en el empleo.
- ◆ ***Corresponsabilidad.*** Concepto que va más allá de la mera “conciliación” y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo.
- ◆ ***Datos desagregados por sexo.*** Recogida de datos e información estadística desglosada por sexo, que hace posible un análisis comparativo contemplando la especificidad del “género”.

- ◆ ***Discriminación directa.*** Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (artículo 3.1 Ley 12/2007, de 26 de noviembre).
- ◆ ***Discriminación indirecta.*** Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados (art.3.2 Ley 12/07).
- ◆ ***Discriminación por razón de sexo.*** Se considera discriminación por razón de sexo, el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo (artículo 3.4 Ley 12/2007, de 26 de noviembre).
- ◆ ***Empoderamiento de las mujeres.*** Término acuñado en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijín (Pekín) para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder.
- ◆ ***Enfoque integrado de género.*** Enfoque de trabajo que pretende integrar, de forma sistemática, la Perspectiva de Género en los diversos ámbitos (social, económico y político) de la vida, tanto en las esferas públicas como en las privadas. El enfoque integrado de género es una metodología de intervención basada en la integración de la perspectiva de género en todas las esferas de la vida, en todos los niveles de intervención y en todas las fases de programación de una intervención.
- ◆ ***Estereotipo.*** Idea y creencia que determina un modelo de conducta social basado en opiniones preconcebidas, que adjudican valores y

comportamientos a las personas en función de su grupo de pertenencia, por ejemplo, el sexo.

- ◆ **Feminización.** Tendencia al aumento de la incidencia y prevalencia de algo específico entre las mujeres.
- ◆ **Género.** Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres, las cuales han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma.
- ◆ **Igualdad de trato.** Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en los ámbitos económico, político, social, laboral, cultural y educativo, en particular, en lo que se refiere al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo (artículo 4.1 Ley 12/2007, de 26 de noviembre).
- ◆ **Impacto de género.** Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.
- ◆ **Mainstreaming.** Término anglosajón que se utiliza para designar la integración de la dimensión de género en las políticas generales, de tal forma que el principio de igualdad se constituya en el eje vertebrador de las mismas. Implica que se deben tener en cuenta las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de forma transversal en todas las políticas y acciones, y no abordar este tema únicamente bajo un enfoque de acciones directas y específicas a favor de las mujeres.
- ◆ **Marca de excelencia en Igualdad.** Es el reconocimiento para distinguir a aquellas entidades comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres, con la finalidad de incentivar las iniciativas empresariales que implanten medidas para la promoción de la igualdad en la gestión de los recursos humanos, así como mejoras en la calidad del empleo de las mujeres (artículo 35 Ley 12/2007, de 26 de noviembre).

- ◆ **Paridad.** La participación en lo público y en lo político, y las tareas que se derivan de esa participación deben de recaer igualmente en mujeres y hombres.
- ◆ **Plan de Igualdad en las empresas.** Son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo (art. 46 LOIEMH).
- ◆ **Perspectiva de género.** Análisis de la realidad surgido desde el pensamiento feminista para interpretar las relaciones de poder que existen entre mujeres y hombres. Explica la vida social, económica y política desde una posición que hace visible el mundo femenino, su realidad y sus aportaciones, comparando sus derechos con los de los masculinos. Pone de manifiesto que el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales o biológicas sino a la construcción social transmitida a través de la socialización diferenciada de género.
- ◆ **Políticas de Igualdad de Oportunidades.** Son la instrumentalización de la igualdad de oportunidades. Las intervenciones a partir de las cuales este principio se lleva a la práctica.
- ◆ **Principio de Igualdad.** Principio jurídico que ampara la igualdad entre los sexos y condena la discriminación. Viene a recordar que todas las personas somos iguales ante la ley. Es sinónimo del principio de no discriminación.

- ◆ ***Principio de Igualdad de Oportunidades*** .Necesidad de establecer medidas dirigidas a tratar de manera más favorable a aquellos colectivos que todavía soportan diferentes tipos de discriminación. Tomar la decisión: igualdad de oportunidades, principio, políticas.
- ◆ ***Publicidad ilícita***. Aquella publicidad que atente contra la dignidad de la persona o vulnere los valores y derechos reconocidos en la Constitución, especialmente los que refieren sus artículos 18 y 20, apartado 4. Se entenderán incluidos en la previsión anterior los anuncios que presenten a las mujeres de forma vejatoria, bien utilizando particular y directamente su cuerpo o partes del mismo como mero objeto desvinculado del producto que se pretende promocionar, su imagen asociada a comportamientos estereotipados que vulneren los fundamentos de nuestro ordenamiento, coadyuvando a generar la violencia a que se refiere la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (art. 57 Ley 12/2007, de 26 de noviembre).
- ◆ ***Representación equilibrada***. Aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de personas a que se refiera, cada sexo ni supere el sesenta por ciento ni sea menos del cuarenta por ciento (art. 3.3 Ley 12/2007, de 26 de noviembre).
- ◆ ***Responsabilidad social en las empresas***. Son aquellas medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra índole que la empresa establece, con la finalidad de mejorar la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la misma.
- ◆ ***Segregación Horizontal***. Se da cuando las mujeres se concentran en algunas profesiones o campos profesionales y los hombres en otros distintos.
- ◆ ***Segregación Vertical***. Se da cuando los hombres ocupan los puestos de toma de decisiones incluso en los sectores con presencia mayoritaria de mujeres.
- ◆ ***Sexismo***. Mecanismo por el cual se conceden privilegios o se practica discriminación contra una persona en razón de su sexo, impidiendo la realización de todo el potencial humano que posee.

- ◆ **Sexo.** Condición orgánica, biológicamente identificable, que diferencia a los seres animados en hembras y machos.
- ◆ **Techo de Cristal.** Superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que les impide seguir avanzando hacia puestos de mayor responsabilidad. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar.
- ◆ **Transversalidad.** El instrumento para integrar la perspectiva de género en el ejercicio de las competencias de las distintas políticas y acciones públicas, desde la consideración sistemática de la igualdad de género (art. 3.5 Ley 12/2007, de 26 de noviembre).
- ◆ **Violencia de género.** Las Naciones Unidas reconocen en 1980 como la violencia contra las mujeres es el crimen encubierto más frecuente en el mundo. La Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra las mujeres define esta violencia como “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se produce en la vida pública o privada”



VICAR UNA CIUDAD IGUALITARIA



Ayuntamiento de V́icar
Concejalía de Mujer

Corazón del Poniente