

I PLAN PARA LA IGUALDAD EN SALTERAS 2022-2025

DELEGACIÓN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE SALTERAS





La Constitución española de 1978 establece la igualdad legal entre mujeres y hombres. Aunque es indiscutible que se ha avanzado mucho, siguen persistiendo graves desigualdades.

El Ayuntamiento de Salteras es especialmente sensible a esta realidad, por ello siempre ha apostado y seguirá haciéndolo, por políticas sociales y económicas que mejoren las condiciones de vida y el bienestar de su ciudadanía en su conjunto, pero especialmente, la de las mujeres que se encuentran en situación de desventaja y discriminación social.

A pesar de los avances alcanzados por las mujeres en la sociedad actual, es indudable que persisten desigualdades que se reflejan en las dificultades en el acceso al mercado laboral, en la incorporación de la mujer en puestos de responsabilidad, en la carga de responsabilidades familiares, así como la violencia de género, el indicador más grave de la desigualdad que puede sufrir una mujer.

Uno de los objetivos primordiales del Ayuntamiento de Salteras es conseguir la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres de nuestro municipio.

Para que este objetivo se cumpla es necesario un firme compromiso político municipal, un reto que nos marcamos con el fin de garantizar el trabajo y la gestión de las políticas públicas desde una perspectiva de género.

Desde el año 2000 se está trabajado este objetivo a través de las acciones que se realizan desde el Centro de Información a la Mujer, órgano municipal perteneciente a la red de centros municipales del Instituto Andaluz de la Mujer.

Este Plan está promovido desde la Delegación de Igualdad y Gobierno interior y en él están implicados también el resto de las concejalías municipales.

El Plan de Igualdad es una herramienta fundamental para seguir avanzando en el desarrollo de iniciativas que favorezcan la plena igualdad entre mujeres y hombres de nuestro municipio ; con este fin se ha contemplado medidas específicas en materia de Igualdad , Bienestar Social, Salud , Participación Ciudadana, Empleo , Urbanismo , Cultura, Educación ,Deportes , Juventud, Seguridad Ciudadana, Medio Ambiente, Consumo y Medios de Comunicación , pero además hemos ampliado la incorporación de la perspectiva de género en otras áreas de actuación , en Delegaciones como Fiestas, y el propio Ayuntamiento convirtiéndolo en modelo de referencia en la aplicación del principio de igualdad de oportunidades .

Quisiera destacar, en el diseño de este I Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Salteras, la participación e implicación de todas las técnicas y técnicos municipales implicados.

Es este I Plan un punto de partida importante para mirar la realidad de nuestro pueblo desde la óptica de la igualdad e incidir en ella lo que estoy seguro contribuirá a dar pasos importantes en la mejora de la calidad de vida de las mujeres y hombres de Salteras.

D. ANTONIO VALVERDE MACÍAS.
ALCALDE PRESIDENTE DE SALTERAS

ÍNDICE

1.- INTRODUCCIÓN	4
2.- UNIDAD DE IGUALDAD	7
3.- MARCO JURÍDICO NORMATIVO	8
4.- ANTECEDENTES-DIAGNÓSTICO	10
5.- ACTUACIONES PREVIAS A LA ELABORACIÓN DEL I PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD	12
6.- PROPUESTA I PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES	13
6.1.-FINALIDAD	13
6.2.-TEMPORALIDAD	13
6.3.-OBJETIVOS GENERALES	13
6.4.-ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN	13
6.4.1.- Diagnóstico y conocimiento de la realidad.	13
6.4.2.- Impulso de la Transversalidad de Género desde la institución.	16
6.4.3.-Formación del personal municipal.	17
6.4.4.- Incorporación de la igualdad de género por áreas. ...	19
6.4.5. Contribuir a una mayor sensibilidad del municipio con la igualdad de género y contra la violencia a las mujeres.	24
6.5.- CRITERIOS DE EVALUACIÓN	27
ANEXO 1: Compromiso del Ayuntamiento.	28
ANEXO 2: Glosario de términos.	30

I PLAN PARA LA IGUALDAD EN SALTERAS

2022-2025

1.- INTRODUCCIÓN

El reconocimiento de iguales derechos para hombres y mujeres es algo ampliamente conocido. Ha sido posible gracias a la reivindicación de muchas mujeres y a la consolidación de los principios democráticos a lo largo del siglo XX.

La protesta de las mujeres ante la injusticia y la infelicidad de las propias mujeres ha recorrido el mundo a lo largo de la Historia.

Fue con la II República, a la Constitución de 1931 que se estableció la igualdad jurídica, sin distinción de sexo y se reconocieron los derechos y libertades de las mujeres españolas, siendo el principal derecho, el voto.

Durante la dictadura el retroceso fue dramático. Por ejemplo, en 1958 se modificó el Código Civil, pero permaneció la norma de obediencia al marido y la obligación de seguirle donde fijará su residencia. La introducción de la ley decía: "El matrimonio exige una potestad de dirección que la Naturaleza, la Religión y la Historia atribuyen al marido". Se mantenía la exigencia de permiso del marido para que la mujer pudiera ejercer una profesión, al marido pertenecía en todos los casos la patria potestad de los hijos e hijas, la representación legal de la esposa y la administración de los bienes conyugales.

En los años sesenta el desarrollismo, la emigración y la oposición creciente a la dictadura favoreció el auge del Movimiento Feminista en España. En 1960, María Campo Alange constituye el Seminario de Estudios Sociológicos sobre la Mujer, en 1965 nace en Barcelona el Movimiento Democrático de Mujeres. Desde partidos políticos y sindicatos las mujeres incorporan la lucha por la emancipación en la lucha general por la Democracia. En 1975 el feminismo español estaba en plena efervescencia, disperso en múltiples organizaciones de mujeres que intervinieron activamente en las luchas políticas, sindicales y de barrio.

Con la llegada de la democracia, la Constitución de 1978 declara la igualdad jurídica entre mujeres y hombres (Art. 14) y establece la obligación de los poderes públicos de remover todos los obstáculos que impidieron el desarrollo de la igualdad efectiva (Art. 9.2). Más adelante se promulgará la ley del divorcio, se despenaliza el aborto, se establecerán organismos públicos que tendrán como objetivo promover la igualdad de la mujer y, en la década de los ochenta, se desarrollarán las políticas de igualdad.

En todo este proceso, la situación de las mujeres ha cambiado, ha mejorado sensiblemente. Lo observamos si comparamos las oportunidades de vida que disfrutan hoy con respecto a las que disfrutaron sus madres o sus abuelas. Sin embargo, aún hoy los derechos y libertades que legalmente se reconocen son negados, en muchos casos violentados, en la cotidianidad. La expresión más dramática la encontramos en los centenares de mujeres maltratadas, víctimas de abusos sexuales o asesinadas.

Desde esta perspectiva, hemos de ser conscientes que los derechos adquiridos no fueron concesiones de nadie, sino duras conquistas por las cuales muchas mujeres comprometieron sus vidas, su salud y su libertad.

Y terminando como empezamos este párrafo, diríamos que aunque hombres y mujeres disfrutamos de los mismos derechos aún no podemos afirmar que en nuestro día a día disponemos de iguales oportunidades para avanzar en nuestro desarrollo económico, social y personal.

Si bien las mujeres a título individual y colectivo han contribuido al avance, llega el momento en que las Administraciones públicas reaccionan y adquieren el compromiso con el principio de igualdad de oportunidades.

El Ayuntamiento de Salteras adquiere hace años el compromiso con la igualdad contando desde el año 2000 con un Centro de Información a la Mujer. Aunque desde entonces hasta ahora los avances han sido muchos no menores han sido las resistencias sociales a los mismos. Las necesidades de las mujeres y las situaciones discriminatorias detectadas son muchas aún y necesitan de una actuación coordinada entre las distintas áreas municipales que articulan los cambios.

El objetivo principal de este I Plan es analizar la realidad de nuestro municipio en relación con el género promoviéndola aplicación del principio de igualdad desde todas las áreas municipales.

Estos cambios que habrán de afectar a la ciudadanía de Salteras, serán impulsados desde el propio Ayuntamiento. Esta nueva óptica significa impregnar de igualdad, de visión de género todas las políticas de intervención municipal y la participación de las mujeres en todas las esferas de la vida social, productiva y económica haciéndolas coparticipes y ciudadanas activas, requisito imprescindible para el cambio.

El reto al que nos enfrentamos es el de conseguir que la transversalidad de género se aplique en todas las áreas municipales de Salteras y se proyecte desde una situación que tenga en cuenta la situación desigual real de hombres y mujeres.

La propuesta recogida en este I Plan Estratégico para la Igualdad de Salteras se apoya en 2 premisas:

1. Desarrollar en el Ayuntamiento de Salteras la aplicación del Enfoque de género como garantía para el Principio de Igualdad.

Objetivo: Convertir al Ayuntamiento de Salteras en modelo de la aplicación del principio de Igualdad con el desarrollo del I Plan de Igualdad que afecta a su propia estructura

2. Desarrollar medidas de actuación específicas desde las diferentes áreas de intervención tendentes a eliminar las situaciones de discriminación de género.

Objetivo: Avanzar en la aplicación de la transversalidad en los proyectos y actuaciones que se desarrollen en las distintas áreas que incide en la ciudadanía como agente transformador.

Para ello este I Plan se articula en torno a las siguientes estrategias:

1. Diagnóstico y conocimiento de la realidad
2. Impulso de la Transversalidad de Género desde la institución
3. Formación de personal municipal
4. Incorporación de la Igualdad de género por áreas
5. Contribuir a una mayor sensibilidad del municipio con la igualdad de género y contra la violencia a las mujeres.

La puesta en marcha de este I Plan requiere por tanto garantizar lo siguiente:

1. Asumir la Igualdad de Oportunidades como objetivo general y prioritario de la política del Ayuntamiento de Salteras
2. Creación de una estructura que integre la visión y participación política y técnica de todas las Delegaciones municipales, la UNIDAD DE IGUALDAD
3. Definir el papel que desempeñará cada área de intervención municipal ya que la efectiva implementación de este Plan para la Igualdad requiere la total participación e implicación de todas las áreas así como de todos los niveles de decisión política y técnica.
4. Reforzar el papel de la Delegación de igualdad en lo referente a:
 - Impulso y diseño del Plan
 - Coordinación de la Unidad de Igualdad
 - Asesoramiento específico en el diseño de actuaciones desde la perspectiva de género
 - Apoyo técnico en la elaboración de los programas anuales de actuación elaborados conjuntamente por todas las áreas de intervención municipal
 - Diseñar instrumentos de recogida de información que crucen la variable sexo con la variable edad y otras variables o características socioeconómicas
 - Velar por la participación equilibrada de hombres y mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.



2.- UNIDAD DE IGUALDAD

NATURALEZA

La Unidad de Igualdad de Género del Ayuntamiento es un órgano eminentemente técnico para el diseño, la implementación, el seguimiento y la evaluación del Primer Plan Estratégico de Igualdad. Por tanto, su contenido se centrará en todos los aspectos que conlleven el desarrollo del mismo. Será creada por la Alcaldía y sus reuniones serán impulsadas por el mismo órgano.

COMPOSICIÓN

La Unidad de Igualdad de Género será paritaria atendiendo al género y contará con la representación de todas las áreas municipales.

Cada área designará una persona titular y suplente para asistir a las reuniones convocadas en el marco de la Unidad de Igualdad de género, procurando que en la designación se respete el principio de equilibrio en cuanto a la representación de mujeres y hombres.

- Presidencia: La ostenta el Alcalde o bien, el Concejal o Concejala en quien delegue.

- Vocalías:

- Una persona por cada área municipal
- Secretaría: una técnica del CMIM.

La Unidad de Igualdad será creada por la Alcaldía y será obligatoria la participación de todas las partes.

Si se acumularan dos faltas consecutivas y no justificadas de asistencia a las sesiones, la Alcaldía amonestará al Área o Servicio absentista.

FUNCIONES

Estar informada y realizar el seguimiento del Plan Estratégico de Igualdad de Género.

Proponer actuaciones que mejoren el desarrollo del Plan Estratégico de Igualdad de Género.

Realizar el seguimiento y la evaluación final del Plan Estratégico de Igualdad de Género y participar en el diseño del nuevo Plan Estratégico de Igualdad de Género.

Aprobar una memoria anual de sus sesiones.

Cualquiera otra que redunde en beneficio de la promoción de la igualdad de oportunidades en el marco del Plan de Igualdad de Empresa.



FUNCIONAMIENTO

Para la realización de sus competencias y consecución de sus objetivos, la Comisión se reunirá en una vez al trimestre en la sede del Ayuntamiento en la calle Pablo Iglesias, 2.

Se realizarán dos sesiones anuales con carácter ordinario.

Podrán realizarse reuniones extraordinarias para tratar algún asunto importante que no pueda demorarse para la siguiente reunión ordinaria, siempre que así lo considere la Unidad de Igualdad de género siendo convocada por el Alcalde o por un tercio de quienes componen la Unidad de Igualdad de Género.

Las sesiones se celebrarán conforme a un orden del día cuya elaboración corresponde a la Presidencia, garantizando la inclusión en el mismo de aquellas propuestas que se presenten con una antelación de una semana a la fecha prevista para la reunión.

3.- MARCO JURÍDICO NORMATIVO

En los siguientes párrafos se detalla el marco normativo en el que se fundamentan los contenidos y objetivos que se proponen en este I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Salteras.

A nivel estatal, la Constitución Española consagra el principio de igualdad explícitamente en dos artículos (principalmente):

- En su artículo 9 establece la **igualdad material**, en tanto que ordena a los poderes públicos la tarea de facilitar y promover la igualdad real y a los ciudadanos someterse al orden jurídico y constitucional.
- En su artículo 14 establece la **igualdad formal**, en tanto que prohíbe las discriminaciones de todo tipo fundadas en razones como el sexo o las circunstancias personales.

Por supuesto, el principio de igualdad es transversal, de modo que tinte la totalidad de la Constitución. Como ejemplos, el artículo 32 plantea la igualdad matrimonial y el artículo 35 prohíbe la discriminación laboral.

En definitiva, la **Constitución configura la igualdad como un principio transversal, informador del ordenamiento jurídico y la práctica administrativa**, que también obliga a la ciudadanía.

Por supuesto, el principio de libertad está también protegido por la legislación internacional. Entre estas normas, destacan:

- La **Declaración Universal de los Derechos Humanos**, que proclaman la igualdad y prohíben la discriminación laboral en sus artículos 7 y 23
- Diversos **Convenios de la OIT**, como el 100 y el 111, que prohíben la discriminación laboral por razón de sexo.
- El **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos** (artículos 3 y 26) y del **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** (artículos 2,6 y 7)

Desde el Unión Europea también se han dictado distintas estrategias, pactos y directivas que los diferentes países miembros tienen el compromiso de transponer a su propia legislación. Entre otras, encontramos:

- **Directiva 2002/73/CE** relativa a la aplicación del principio de igualdad de trata entre hombres y mujeres en lo referente al acceso al empleo, la formación y a la promoción profesionales y las condiciones de trabajo.
- **Directiva 2004/113/CE** sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.
- La **Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**.
- La **Carta Europea de la Mujer**.
- El **Pacto Europeo de la Igualdad de Género**.

A estas normas superiores se suma la legislación nacional, manifestada como se ha visto en la Constitución, pero también en diversas leyes y Reales Decretos. Entre todas estas fuentes, resulta fundamental citar:

- La **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Esta Ley insta a las Administraciones Públicas a integrar la perspectiva de género en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de todas las políticas públicas.

Art. 21. Colaboración entre las Administraciones Públicas

1. La Administración General del Estado y las Administraciones de las Comunidades Autónomas cooperarán para integrar el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus respectivas competencias y, en especial, en sus actuaciones de planificación.
2. Las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones públicas.

Dentro de este marco normativo, la LO 3/2007 define el plan de igualdad como el **«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»**.

Por tanto, es un instrumento estratégico que sitúa la política de igualdad en el punto de mira de la actividad empresarial. El objetivo de estos planes es garantizar la igualdad hombres mujeres, mediante medidas concretas.

- El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- El 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.
- El Real Decreto Legislativo 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación
- El Real Decreto Legislativo 901/2020 de 14 de octubre de 2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Este contexto normativo contempla también la **Ley 12/2007 de 26 de noviembre para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.**

El Título I recoge, en su capítulo I, las acciones para garantizar la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas y el Título II establece las medidas para promover la igualdad de género en las políticas públicas en los distintos ámbitos de actuación.

Art. 32. Planes de Igualdad en la Administración Pública

1. La Administración de la Junta de Andalucía, sus empresas públicas y entidades instrumentales elaborarán, periódicamente, planes de igualdad.
2. En estos planes, se establecerán los objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público, así como las estrategias y medidas a adoptar para su consecución.
3. Los planes de igualdad serán evaluados y establecerán medidas correctoras, en su caso, cada cuatro años.

4.- ANTECEDENTES - DIAGNÓSTICO

El Ayuntamiento de Salteras cuenta con un Centro Municipal de Información a la Mujer (CMIM). Desde el CMIM se han venido ofreciendo formaciones, diseñando actividades en el ámbito asociativo y en relación a las campañas del Día Internacional de la Mujer 8 de marzo y del Día Internacional contra la violencia de género 25 de noviembre. Asimismo, se ofrece atención individualizada a mujeres en cuanto a información, en el ámbito de la atención psicológica y asesoramiento jurídico.

En el marco de este estudio se desarrolla un grupo local con personal técnico de las diversas áreas municipales al objeto de recabar información y analizar qué proyectos, servicios, actuaciones o programas de sus respectivas áreas serán diseñadas, implementadas y evaluadas en el marco de este segundo Plan. En este proceso se va a ensayar cómo ir profundizando en la implementación de la transversalidad de género en todas las fases de intervención: diagnóstico, implementación- seguimiento y evaluación.

La transversalidad de género es una estrategia político-técnica que tiene como objetivo impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de una administración determinada.

La importancia de la Administración local en el impulso de la igualdad de género es obvia, no sólo porque así lo indique el marco jurídico-administrativo, sino porque es la Administración más próxima a la ciudadanía, por tanto, es un espacio privilegiado para realizar propuestas, evaluarlas eficazmente y ensayar nuevas actuaciones que profundicen en el impulso de las políticas de igualdad.

La revisión de la Ley 12/2007, llevada a cabo el año pasado ha supuesto un cambio significativo en la línea de trabajo emprendida por las Administración autonómica y locales y en el reconocimiento del trabajo que desde las Administraciones locales se ha venido desarrollando, sirviendo así, el impulso para que avancen en el mismo sentido.

El fin último de un Plan Estratégico de Igualdad es ir transformando la realidad local la realidad del municipio, en el sentido de crear las condiciones necesarias para que mujeres y hombres sean iguales en cuanto a oportunidades de desarrollo personal, acceso a los servicios, a la riqueza, a los bienes que posee su comunidad, a la participación pública y al ejercicio de sus derechos. Para ello, es necesario iniciar el proceso con una investigación previa que permita valorar el grado de implantación de las políticas de igualdad en el Ayuntamiento y a partir de este análisis previo poder trazar una estrategia que permita ir profundizando en el desarrollo de las políticas de igualdad del municipio.

I PLAN PARA LA IGUALDAD EN SALTERAS 2022-2025

DELEGACIÓN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE SALTERAS

5.- ACTUACIONES PREVIAS A LA ELABORACIÓN DEL I PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD

En el marco de las actuaciones previas, se realizaron reuniones con las técnicas del CMIM, de las áreas municipales y los responsables políticos en las cuales se explicó el proyecto, se aclararon dudas, se distribuyeron responsabilidades y se definieron las prioridades en el desarrollo del I Plan Estratégico para la Igualdad de Salteras.

De estos encuentros se concretaron distintas cuestiones a tener en cuenta como punto de partida para este I Plan en las distintas áreas.

En líneas generales, se determinó que, si bien la corporación se alinea con las políticas de igualdad y trata de impulsarlas, han existido dificultades en el proceso de incorporación. No obstante, se ha considerado la oportunidad de poder intentar sistematizar la incorporación de la transversalidad de género a los servicios que presta el Ayuntamiento y hacerlo en el marco del I Plan Estratégico para la Igualdad de Género porque permite ir evaluando el proceso y rentabilizando los aprendizajes técnicos que se produzcan.

En las diversas áreas del Ayuntamiento se ha intervenido aplicando el enfoque de género. Especialmente se ha aplicado la transversalidad en proyectos financiados por otras Administraciones que contaban entre sus requerimientos incorporar esta estrategia de trabajo que promueve el impulso de la igualdad entre mujeres y hombres.

La formación técnica en materia de igualdad de género, especialmente en el diseño de indicadores, incorporación de la transversalidad de género en las diversas fases de un proyecto, estrategias de coordinación entre las áreas municipales y el impulso de la participación de la sociedad civil es deficiente a juicio del propio personal técnico de las distintas áreas que afirma necesitar apoyo en este sentido.

En relación con la gestión de la información en el grupo local el personal técnico afirmó observar que aún se desconocía actuaciones que hacía en otros departamentos del Ayuntamiento y que, si bien, en determinados áreas se recogían datos, se cumplían objetivos temporales o se realizaban memorias dirigidas a otras Administraciones, manifestaban que existía un desconocimiento de lo que se gestionaba en el Ayuntamiento, falta, por tanto, una visión de conjunto, por una parte, y, por otra, carecen de estrategias de evaluación en general y de estrategias para la aplicación de políticas de igualdad en particular.

NOTA ACLARATORIA:

Debido a los efectos de la pandemia de COVID 19, se pospuso el inicio del Plan Estratégico de igualdad que comenzó a elaborarse en septiembre de 2019.

Para retomar el diagnóstico se consideró iniciar las actuaciones enmarcadas en el área de formación del personal, de esta forma se actualizaron datos y revisaron las actividades previstas en el Plan Estratégico de Igualdad.

El Plan Estratégico de Igualdad se aprueba e inicia en el primer semestre del año 2022, si bien, las actividades previstas para la formación del personal se desarrollaron en el segundo semestre del año 2021.

6.- PROPUESTA I PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

6.1.-FINALIDAD

La finalidad del I Plan Estratégico para la Igualdad de Género es favorecer que la agenda política del Ayuntamiento de Salteras se sustente en el desarrollo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, para ello se establece desde el Plan una estrategia consensuada entre responsables políticos y el personal técnico para el desarrollo de instrumentos y técnicas que faciliten la implementación de la transversalidad de género en cada una de las áreas municipales.

6.2.-TEMPORALIDAD

Enero 2022 - enero 2025

6.3.-OBJETIVOS GENERALES

- Impulsar la incorporación procesual de la transversalidad de género en cada una de las áreas del Ayuntamiento.
- Dotar al personal técnico de formación específica para la implementación de la transversalidad de género.
- Profundizar en el conocimiento de los servicios ofertados desde el Ayuntamiento.

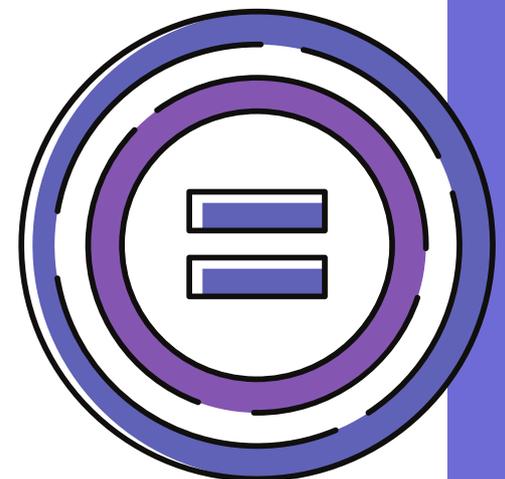
6.4.-ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN

6.4.1.- DIAGNÓSTICO Y CONOCIMIENTO DE LA REALIDAD

En esta línea se incorpora un proceso de diagnóstico y conocimiento más exhaustivo de la realidad del municipio que servirán de base para redirigir las actuaciones previstas en este primer I Plan Estratégico o para próximos planes.

Objetivos Específicos:

- Diagnóstico de necesidades de género dirigida a cada una de las áreas municipales.
- Conocer la valoración que realizan las organizaciones de mujeres y organizaciones sociales en general sobre el desarrollo de las actuaciones previstas en el I Plan Estratégico.
- Poner en valor las propuestas de actuación de estos colectivos e incorporarlos en los siguientes planes estratégicos.
- Poner en valor, si se considera, las actuaciones previstas en el primer Plan de Igualdad Municipal y analizar con la Unidad de Igualdad de Género sí tendrían cabida en el Plan Estratégico.



ACTUACIONES:

Actuación 1: Elaboración de estudios que integren la perspectiva de género y faciliten un mejor conocimiento de la realidad local sobre la que incidir desde la política municipal.

Destinado a:	Todas las áreas
Duración:	Durante el desarrollo del Plan
Descripción:	Se procederá a una recogida sistemática de datos cuantitativos por áreas del uso que hacen de las mismas los hombres y mujeres así como las cuestiones que plantean para incidir en próximos Planes estratégicos.

Actuación 2: Estudio cualitativo con grupo focal de mujeres sobre necesidades e intereses.

Destinado a:	Organizaciones de mujeres.
Duración:	Una sesión de tres horas.
Descripción:	Se convocará a organizaciones de mujeres o a organizaciones donde mayoritariamente participen mujeres, se les presentará el plan y se iniciará un taller participativo para incorporar propuestas, sugerencias para próximos planes

Actuación 3: Taller diseño urbano del escenario real e ideal del municipio. Mapeo de recursos.

Destinado a:	Se seleccionará un grupo específico de mujeres (por edad, participación en algún proyecto o colectivo...).
Duración:	Cuatro sesiones de dos horas en un mes (una sesión a la semana).
Descripción:	Se realizará una formación en género y urbanismo eminentemente práctico, a través del cual podamos valorar la percepción que tienen de su municipio: espacios preferidos, espacios evitados, usos del espacio abierto, horarios, sensación de seguridad, etc.

Actuación 4: Valoración en grupo focal de la propuesta de I Plan de igualdad.

Destinado a:	Unidad de Igualdad de Género
Duración:	Dos sesiones de dos horas.
Descripción:	Una vez quede constituida se desarrollarán dos sesiones de dos horas para presentar a nivel técnico el Plan Estratégico de Igualdad de Género, así como el reglamento de constitución de la propia Unidad. También se presentará la primera propuesta de “Plan de igualdad” y se valorará técnicamente si se podría rescatar algunas de las actuaciones diseñadas y ampliar para próximos planes.

Actuación 5: Elaboración del I Plan de igualdad del Ayuntamiento de Salteras

Destinado a:	Plantilla municipal
Duración:	Durante el desarrollo del I Plan estratégico para la Igualdad
Descripción:	Se realizará y expondrán las conclusiones del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Salteras como empresa

Indicadores:

- Número de participantes.
- Número de ausencias justificadas y no justificadas.
- Grado de participación e iniciativas abordadas.
- Grado de satisfacción de las participantes.

Áreas comprometidas:

- Todas las áreas municipales
- Unidad de Igualdad de Género
- Centro Municipal de Información a la Mujer.

Cronograma:

- Último semestre de 2022.





6.4.2.- IMPULSO DE LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DESDE LA INSTITUCIÓN

En esta línea de intervención se crearán los instrumentos necesarios para el desarrollo del Plan Estratégico de Igualdad y, por tanto, para el impulso de la igualdad de género en el contenido de los servicios ofertados por el Ayuntamiento.

Objetivos Específicos:

- Establecer un órgano que realice el seguimiento técnico de las actividades previstas en el Plan Estratégico y vele por el desarrollo de las mismas.
- Ensayar un proceso de coordinación entre las diferentes áreas del Ayuntamiento.
- Diseñar y validar fichas e indicadores de seguimiento que permitan poner en valor las actuaciones realizadas o bien modificarlas para que sean más efectivas.

ACTUACIONES:

Actuación 1: Creación de la Unidad de Igualdad de Género

Destinado a:	Áreas del Ayuntamiento con proyectos de intervención.
Descripción:	El Ayuntamiento dispone de un reglamento de constitución y funcionamiento donde se recogen aspectos como: nombramiento, funciones, responsabilidades, convocatoria, etc.

Actuación 2: Informe de seguimiento del Plan Estratégico de Igualdad

Destinado a:	Áreas del Ayuntamiento con proyectos de intervención.
Descripción:	Se recogerán las actividades realizadas, así como la valoración de las mismas y las propuestas de nuevas actuaciones que podrán implementarse en el marco del plan o bien en el segundo Plan Estratégico.

Áreas comprometidas: Todas las áreas del Ayuntamiento.

Cronograma:

En el último trimestre del 2022 se pondrá en marcha la Unidad de Igualdad de Género y se mantendrá constituida hasta la finalización del Plan Estratégico.

El Informe de seguimiento del Plan Estratégico se realizará con carácter semestral, por tanto, se realizarán ocho informes en el tras curso de este Plan Estratégico.

Indicadores:

- Formalización de la Unidad de Igualdad de Género.
- Nº de reuniones durante el desarrollo del Plan Estratégico de Igualdad.
- Nº de áreas municipales que participan en cada reunión.
- Grado de satisfacción del personal técnico que participa en la Unidad de Igualdad.
- Presentación de los informes semestrales.
- Realización de una evaluación mediante la aplicación de indicadores de seguimiento de las actividades.



6.4.3.- FORMACIÓN DEL PERSONAL MUNICIPAL

En esta línea de intervención se formará al personal técnico para que pueda desarrollar el Plan Estratégico y realizar su seguimiento.

Objetivos Específicos:

- Formar al personal técnico del Ayuntamiento en el proceso de incorporación de la transversalidad de género.
- Iniciar un proceso de buenas prácticas en cuanto a la metodología de incorporación del enfoque de género susceptible de ser aplicado en todas las actuaciones y servicios municipales.
- Mejorar los servicios que el Ayuntamiento ofrece a la ciudadanía de Salteras.

Actuaciones: Cinco acciones formativas.

ACCIONES FORMATIVAS

Formación 1: La transversalidad de género en proyectos sociales, educativos y culturales.

Destinado a:	Áreas del Ayuntamiento con proyectos de intervención.
Duración:	Dos sesiones de tres horas.
Contenidos:	Se trabajará sobre los proyectos que se incorporen al plan estratégico.

Formación 2: Diseño de indicadores de género.

Destinado a:	Áreas del Ayuntamiento con proyectos de intervención.
Duración:	Dos sesiones de tres horas.
Contenidos:	Se trabajará sobre los proyectos que se incorporen al plan estratégico.

Formación 3: Lenguaje administrativo inclusivo e imagen digna de mujeres y hombres.

Destinado a:	Dirigido al personal de administración en general y de comunicación.
Duración:	Dos sesiones de dos horas.
Contenidos:	<ul style="list-style-type: none">• Lenguaje inclusivo• Elementos ortográficos• Elementos semánticos• El estilo de redacción

Formación 4: Violencia de Género.

Destinado a:	Dirigido al personal de administración en general
Duración:	Dos sesiones de dos horas.
Contenidos:	<ul style="list-style-type: none">• Qué es la violencia de género. Conceptos básicos• Ciclo de la violencia• Mitos sobre la violencia contra las mujeres• Legislación y recursos

Formación 5: CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD.

Destinado a:	Dirigido al personal de administración en general
Duración:	Dos sesiones de dos horas.
Contenidos:	<ul style="list-style-type: none">• Qué es la corresponsabilidad-conciliación• La empresa y la conciliación• Legislación y recursos

Áreas comprometidas

- Todas las áreas del Ayuntamiento.

Cronograma

- Segundo semestre del 2022.

Indicadores:

- Número de mujeres y hombres que asisten a la formación.
- Grado de absentismo y puntualidad.
- Grado de seguimiento de los contenidos.
- Nivel de aplicabilidad de los contenidos al desarrollo del trabajo.
- Valoración de la satisfacción de las personas participantes

Áreas comprometidas

- Todas las áreas del Ayuntamiento.

6.4.4.- INCORPORACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO POR ÁREAS



En esta línea de intervención se recogen las actuaciones que desde las áreas municipales se enmarcan en el I Plan Estratégico de Igualdad de Género.

Objetivos Específicos

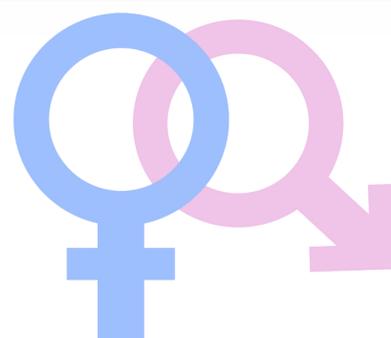
- Incorporar de manera progresiva en las actuaciones de las diversas áreas municipales el enfoque transversal de género como eje estructural de la política municipal.
- Iniciar el proceso de incorporación de la transversalidad de género a diversos proyectos, actuaciones, programas, etc.
- Ensayar estrategias y herramientas (fichas de seguimiento, diseño de indicadores, coordinaciones...) para la incorporación de la transversalidad susceptibles de ser trasladados a otros proyectos, servicios, programas, etc.

ÁREAS DE INCORPORACIÓN IGUALDAD

Área 1:	Sanidad
Destinada a:	Ciudadanía destinataria de las intervenciones desde el área.
Descripción:	Se incorporará el enfoque de género en las intervenciones formativas o informativas que desarrolle el área. Se proponen formaciones y edición de folletos informativos en papel o digitales en: <ol style="list-style-type: none">Enfermedades de Transmisión SexualAdiccionesPornografíaTrastornos alimenticiosSalud de la mujer

Área 2: Servicios Sociales, Juventud, Mayores y diversidad

Destinada a:	Ciudadanía destinataria de las intervenciones desde el área.
Actuación 1:	Se diseñará un proyecto participativo en materia de voluntariado que actualmente se encarga del apoyo en excursiones, reparto de alimentos y ropero solidario. Desde Servicios Sociales se ha percibido que el voluntariado se ha ido segregando por sexo según los trabajos realizados. Este proyecto les permitirá ensayar el proceso de incorporación de la transversalidad de género en un proyecto concreto con el diseño de indicadores y la participación del propio grupo. El modelo de trabajo podrá después incorporarse en otros proyectos.
Actuación 2:	Realizar formación específica en igualdad de género y autocuidados con el personal que trabaja en ayuda a domicilio.
Destinada a:	Población joven.
Actuación 3:	Se impulsarán los talleres dirigido a chicas y chicos en materia de educación afectiva sexual y relaciones no tóxicas (relaciones sanas, mitos del amor romántico, autocuidado, etc.). Se trabajará chicas y chicos por separado, si bien, algunas sesiones serán conjuntas.
Destinado a:	Personas mayores.
Actuación 4:	Queremos que las mujeres mayores sientan que tienen un espacio propio en el Centro de personas mayores. Para ello se distribuirá el espacio para uso equitativo de ellas y ellos, se nombrarán salas con nombres de mujeres, se redecorarán los espacios y se dedicará alguna zona concreta para ellas. Proyecto " Esta es mi historia " que consistiría en merienda y relato de experiencias de mujeres que quieran compartir su historia de vida. Queremos reconocer las aportaciones de las mujeres mayores a nuestra sociedad.
Destinado a:	A las monitoras y monitores del Área.
Actuación 5:	Formar en materia de igualdad de género para que la tengan presente en las actividades que realizan.
Destinado a :	Ciudadanía y comunidad educativa
Actuación 6:	Organizar acciones de sensibilización sobre la libertad de orientación sexual de mujeres y hombres



Área 3: Deporte

Destinado a:	Ciudadanía destinataria de las intervenciones desde el área.
Actuación 1:	Desarrollar un estudio cuantitativo para conocer las razones de las personas adultas, niñas y niños para apuntarse a las actividades deportivas. Se observará los fundamentos por los que las personas usuarias eligen dichas prácticas deportivas, así como se identificarán franjas de edad y género que no participan en las actividades promovidas por el Ayuntamiento.

Área 4: Emprendimiento

Destinado a:	Ciudadanía destinataria de las intervenciones desde el área.
Actuación 1:	Diseñar una guía de empresas en la localidad para conocer el tejido empresarial con enfoque de género

Área 5: Cultura

Destinado a:	Ciudadanía destinataria de las intervenciones desde el área.
Actuación 1:	Introducir en los talleres de cultura en torno al 8 de marzo sesiones de trabajo donde se exponga la obra de mujeres de prestigio o por ende el olvido de obras de mujeres o de autoras.
Actuación 2:	Organización de Jornadas de coeducación para profesorado de los talleres con la incorporación de la transversalidad de género.
Actuación 3:	En el aniversario de grandes artistas o de efemérides se mantendrá una visión crítica de género incidiendo en el papel de las mujeres.

Área 6: Urbanismo

Destinado a:	Ciudadanía.
Actividad 1:	Incorporar la perspectiva de género en proyectos urbanísticos.

Área 7: Festejos

Destinado a:	Ciudadanía.
Actividad 1:	Hacer visible la Igualdad de Oportunidades en festividades locales (p.ej. en la cabalgata de RR MM que una carroza haga referencia a cuentos y películas coeducativos)
Actividad 2:	En la Feria: <ul style="list-style-type: none">• Establecimiento de un “Punto morado” en las casetas con información contra abusos y violencia de género.• Se utilizará en la publicidad del Ayuntamiento mensajes pro-igualdad.• Actuaciones no sexistas en la Caseta municipal y de juventud.• Recomendar a las casetas privadas que no contraten actuaciones sexistas.

Área 8: Empleo y participación

Destinado a:	Ciudadanía destinataria de las intervenciones desde el área.
Actividad 1:	Incluir módulos formativos en Igualdad y habilidades sociales en las acciones de empleo (Plan Contigo) de la misma manera que asisten a una formación sobre seguridad e higiene.
Actividad 2:	Incluir módulos formativos de igualdad en la oferta formativa y talleres del Ayuntamiento

Área 9: Contratación pública

Destinado a:	Entidades y personas que se presenten a las licitaciones del Ayuntamiento.
Descripción:	En las licitaciones para cualquier tipo de contrato con empresas que se valore no sólo que haya mujeres técnicas en la dirección, sino que tengan planes de igualdad. Establecer cláusulas desempate para empresas que accedan a licitaciones y contratos administrativos en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Área 10: Comunicación

Destinado a:	Todas las Áreas del Ayuntamiento.
Actividad 1:	Elaboración de una memoria anual de actuaciones del Ayuntamiento por áreas, donde se recojan finalidad, objetivos, mención de los servicios que se prestan y algunos datos cuantitativos desagregados por sexo. La memoria estará alojada en la Web del Ayuntamiento.

Área 11: Consumo

Destinado a:	Ciudadanía usuaria del Servicio.
Actividad 1:	Estudio de la demanda segregado por sexo, edad y materia con el fin de tener un mapa más claro sobre las necesidades y dar respuestas específicas

Área 12: Nuevas tecnologías. Centro Guadalinfo.

Destinado a:	Mujeres a partir de 12 años.
Actividad 1:	Jornadas: Café con ciencia cuyo objetivo es acercar a través de las NN.TT las carreras tecnológicas a las mujeres.

Área 13: Centro Municipal de Información a la Mujer

Destinado a:	Todas las Delegaciones y áreas municipales.
Descripción:	<p>Servir de apoyo técnico, colaborar en el diseño e implementación de las actuaciones previstas en el marco de este Plan, así como colaborar en el impulso del mismo y del seguimiento de las actividades.</p> <p>Secretaría de la Unidad de Igualdad de Género.</p> <p>Coordinación del informe Seguimiento del Plan Estratégico de Igualdad.</p> <p>Coordinación de las formaciones.</p> <p>Coordinación de la memoria anual.</p>

Indicadores:

- Desarrollo de las actuaciones propuestas.
- Número y calidad de los aprendizajes obtenidos.
- Grado de aplicabilidad de los aprendizajes obtenidos a otras intervenciones.
- Grado de satisfacción del personal técnico interviniente.

Áreas comprometidas:

- Todas las áreas comprometidas en la implementación de actuaciones en el marco del Plan Estratégico de Igualdad.

Cronograma

- Hasta la finalización del Plan Estratégico.

6.4.5. CONTRIBUIR A UNA MAYOR SENSIBILIDAD DEL MUNICIPIO CON LA IGUALDAD DE GÉNERO Y CONTRA LA VIOLENCIA A LAS MUJERES



Objetivos específicos:

- Sensibilizar sobre el significado y la necesidad de la igualdad de oportunidades
- Potenciar la educación para la igualdad de oportunidades en los centros docentes y servicios municipales abiertos a la ciudadanía
- Potenciar el uso de un lenguaje no sexista y una imagen equilibrada de la mujer en la publicidad y en las publicaciones del Ayuntamiento
- Facilitar la erradicación de la violencia mejorando la atención social y potenciando la coordinación a través de la Comisión Local de violencia.

ACCIONES

Acción 1: Desarrollar acciones de sensibilización que cuestionen los valores y actitudes personales de los modelos establecidos

Destinado a:	Ciudadanía
Duración:	Durante el desarrollo del Plan
Contenidos:	Campañas de sensibilización 8M, 25 de noviembre, juego y juguete no sexista, corresponsabilidad, etc.

Acción 2: Impulsar acciones de formación sobre los derechos de las mujeres y atención a las usuarias

Destinado a:	Personas integrantes de los equipos profesionales de intervención municipal y organismos públicos
Duración:	Durante el desarrollo del Plan
Contenidos:	<ul style="list-style-type: none">• Jornadas de Profesionales que intervienen con víctimas de violencia de género• Módulos formativos en el equipo de profesionales de asistencia sanitaria

Acción 3: Elaborar un decálogo para un lenguaje inclusivo

Destinado a:	Ciudadanía y personal técnico
Duración:	Durante el desarrollo del Plan
Contenidos:	Elaboración del decálogo del uso del lenguaje no sexista

Acción 4: Desarrollar programas de actuación para mejorar la salud integral de las mujeres a lo largo del ciclo vital

Destinado a:	Mujeres de Salteras
Duración:	Durante el desarrollo del Plan
Contenidos:	Ofrecer formación en hábitos de vida y autoestima, empoderamiento, climaterio, etc...

Acción 5: Impulsar los talleres coeducativos en los centros escolares del municipio

Destinado a:	Comunidad educativa de Salteras
Duración:	Durante el desarrollo del Plan
Contenidos:	Talleres coeducativos dirigidos a escuela infantil, primaria y secundaria donde se trabajen la igualdad, los buenos tratos, la educación afectivo-sexual y las Tic's

Acción 6: Apoyar el desarrollo del trabajo realizado en la Comisión Local para la coordinación en atención a víctimas de violencia de género

Destinado a:	Comisión Local para la atención a víctimas de violencia de género
Duración:	Durante el desarrollo del Plan
Contenidos:	Actualizar el contenido del Protocolo municipal existente y avanzar en las labores de coordinación entre profesionales

Acción 7: Favorecer la inclusión de mujeres víctimas de violencia de género y/o riesgo de exclusión social como usuarias de los programas municipales dirigidos a la reinserción económica

Destinado a:	Mujeres víctimas de violencia de género y/o riesgo de exclusión social
Duración:	Durante el desarrollo del Plan
Contenidos:	Incluir cláusulas en las bases de convocatoria que favorezcan la inclusión de estas mujeres en programas de empleo

Acción 8: Impulsar la participación de las mujeres en las diferentes manifestaciones culturales

Destinado a:	Ciudadanía
Duración:	Durante el desarrollo del Plan
Contenidos:	Impulsar exposiciones, conciertos, representaciones teatrales y visitas culturales dirigidas a promover la actuación de las mujeres

Indicadores:

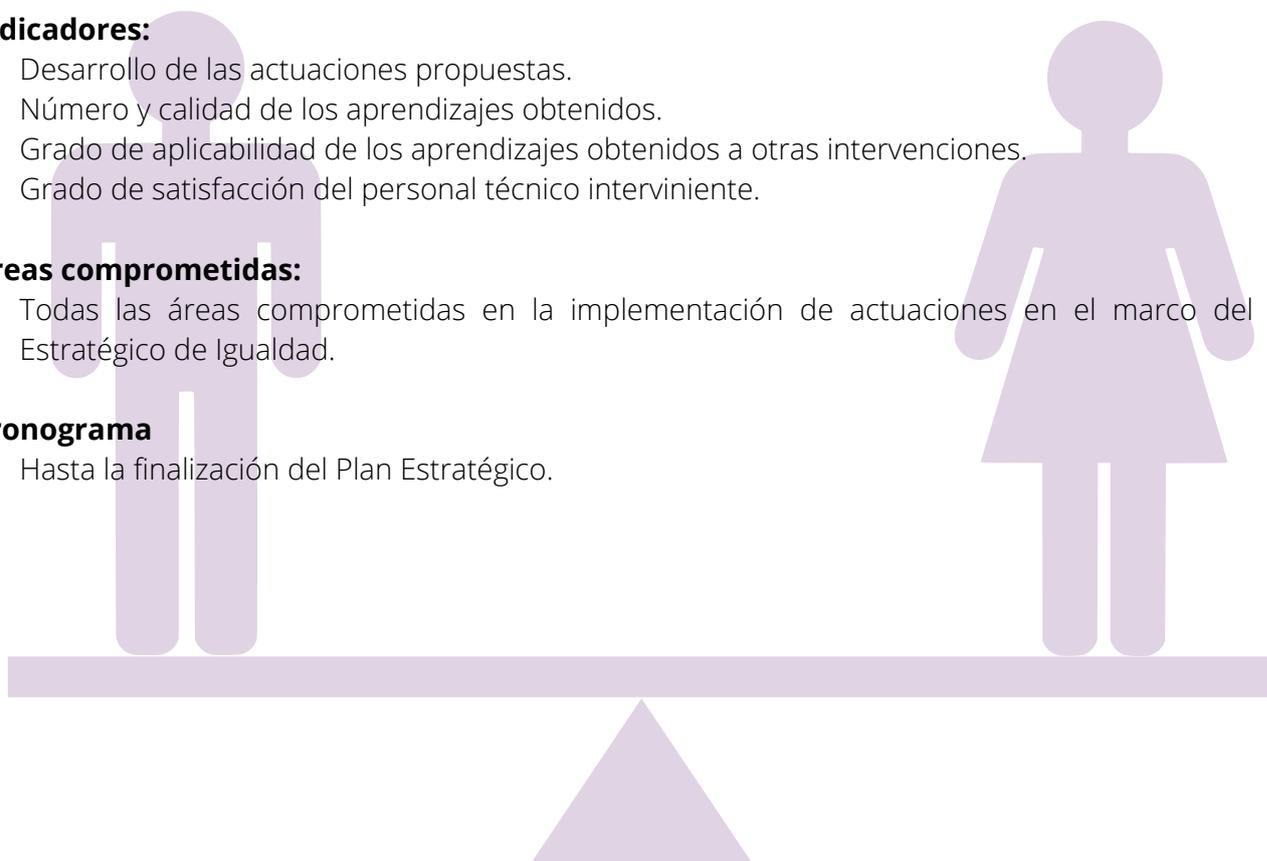
- Desarrollo de las actuaciones propuestas.
- Número y calidad de los aprendizajes obtenidos.
- Grado de aplicabilidad de los aprendizajes obtenidos a otras intervenciones.
- Grado de satisfacción del personal técnico interviniente.

Áreas comprometidas:

- Todas las áreas comprometidas en la implementación de actuaciones en el marco del Plan Estratégico de Igualdad.

Cronograma

- Hasta la finalización del Plan Estratégico.



6.5.- CRITERIO DE EVALUACIÓN

El sistema de evaluación del I Plan para Igualdad de Oportunidades de Salteras está orientado para obtener información inmediata durante todo el proceso de desarrollo del Plan. La intencionalidad es la de realizar un seguimiento y control de impacto real que ocasiona sobre la ciudadanía de Salteras.

Por ello, el seguimiento y evaluación de este Plan tiene los siguientes objetivos:

- Conocer las acciones realizadas en el marco del Plan de igualdad tanto por áreas de intervención como por tipos de actividades
- Identificar a los colectivos destinatarios del Plan de igualdad
- Conocer el grado de cumplimiento del Plan a efectos de valorar la eficacia y eficiencia finalmente alcanzada.

Todo lo anterior facilitará identificar los indicios de cambio social que se propicie desde el presente plan de igualdad. Observaremos por tanto el siguiente mapa de indicadores:

1. Sobre la relevancia del I Plan de Igualdad de Género

- ¿Ha respondido la intervención de manera útil a las necesidades, problemas e intereses del personal técnico y responsables políticos?
- ¿Qué opina el personal técnico que ha participado?
- ¿Ha estado el programa en consonancia con las políticas de igualdad vigentes?

2. Sobre la efectividad del I Plan Estratégico de Igualdad de Género

- ¿Quién se ha beneficiado de la intervención?
- ¿Concuerda con los objetivos previstos?, si no fuera así, ¿qué ha pasado?

3. Sobre el impacto de género del I Plan Estratégico de Igualdad de Género

- ¿Se aprecian cambios en las áreas municipales?
- ¿Qué valoración realiza el personal técnico que ha participado?

4. Sobre la eficacia del I Plan Estratégico de Igualdad de Género

- ¿Fueron los beneficios suficientes y valorados por el personal técnico?
- ¿Se apreciaron otras necesidades en el desarrollo del proyecto? ¿Se hizo o se prevé hacer algo al respecto?

5. Sobre la sostenibilidad del I Plan Estratégico de Igualdad

- ¿Existen recursos para mantener los resultados de la intervención más allá del proyecto?
- ¿Se puede ampliar el proyecto y seguir profundizando en la construcción de la igualdad?
- ¿Las instituciones apoyan y asumen la importancia del proyecto?

En Salteras, marzo 2022.

I PLAN PARA LA IGUALDAD EN SALTERAS 2022-2025

DELEGACIÓN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE SALTERAS



ANEXO 2: Glosario de términos

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.-

La **igualdad de oportunidades** es una idea de justicia social que propugna que un sistema es socialmente digno y justo cuando todas las personas, hombres y mujeres, tienen las mismas posibilidades de acceder al bienestar social y poseen los mismos derechos políticos.

PLAN DE IGUALDAD.-

Un **plan de igualdad** es una herramienta de trabajo consistente en un conjunto ordenado de medidas evaluables, dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la **igualdad** real y efectiva de mujeres y hombres con el fin de eliminar la discriminación por razón de sexo en las empresas y/o las administraciones públicas.

GÉNERO.-

El **género** es definido como el proceso mediante el cual individuos biológicamente diferentes se convierten en mujeres y hombres, mediante la adquisición de atributos que cada sociedad define como propios de la feminidad y la masculinidad. Hace referencia a las diferencias sociales y culturales aprendidas que cada sociedad atribuye a hombres y mujeres.

ESTEREOTIPOS.-

Los estereotipos son las ideas, cualidades y expectativas que la sociedad atribuye a mujeres y hombres; son representaciones simbólicas de lo que mujeres y hombres deberían ser y sentir; son ideas excluyentes entre sí que al asignarnos una u otra reafirma un modelo de feminidad y otro de masculinidad.

PERSPECTIVA DE GÉNERO.-

Se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten **identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres**, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las **acciones que deben emprenderse** para actuar sobre los factores de género y **crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género**. Cuando se habla de **perspectiva de género**, se hace alusión a una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos.

TRANSVERSALIDAD O MAINSTREAMING DE GÉNERO.-

La **transversalidad de género** es una estrategia eficaz para el avance en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas públicas y supone contribuir a eliminar desigualdades de **género**, corregir procedimientos y métodos de trabajo e impulsar tendencias de cambio social. Además, supone la corrección de procedimientos para impulsar un cambio social. No es la aplicación temporal de ciertas medidas, sino que es la ejecución de políticas transversales de género que supongan un cambio estructural en la sociedad.

ACCIÓN POSITIVA.-

Es una estrategia temporal destinada a remover situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales y sociales que impiden a un grupo social minusvalorado o discriminado (en función de la raza, sexo, situación física de minusvalía, etc.), alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades. La acción positiva se dirige a modificar tanto una situación –la de un grupo social marginado- como las acciones concretas de discriminación indirecta que sufre la persona individual por el hecho de pertenecer a ese grupo.

Las medidas de acción positiva, van más allá del control de la aplicación de las leyes que desarrollan el principio de igualdad, y son acciones colectivas tendentes a proporcionar ventajas concretas al colectivo marginado o en situación de desigualdad social.

EMPODERAMIENTO.-

Se trata de un término acuñado en la Conferencia Mundial de **las Mujeres** en Beijing (Pekin) en 1995 para referirse al aumento de la participación de **las mujeres** en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder.

CONCILIACIÓN-CORRESPONSABLE.-

Alude a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral desde la corresponsabilidad de los hombres en el cuidado del hogar y la familia y también desde la responsabilidad social por parte de las instituciones, la comunidad y el mundo laboral con los trabajos de cuidados, en tanto que imprescindibles para el sostenimiento de la vida. La corresponsabilidad implica un cambio de actitud, una sensibilidad en las organizaciones y la generación de una nueva cultura organizacional a favor de los cuidados y de la igualdad de mujeres y hombres.

VIOLENCIA DE GÉNERO.-

Se entiende por **violencia de género** cualquier acto violento o agresión, basados en una situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de dominación de los hombres sobre las mujeres que tenga o pueda tener como consecuencia un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas de tales actos. Se define en la ley “como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia”, y “comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.”



I PLAN PARA LA IGUALDAD EN SALTERAS 2022-2025

DELEGACIÓN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE SALTERAS

EDITA:

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE SALTERAS

COORDINACIÓN TÉCNICA:

CONCEJALÍA DE IGUALDAD
GRUPO CREATIVA ASESORES

MAQUETACIÓN:

PUBLICIDAD CON HUELLA MARÍA ESPÍN

FINANCIA:

FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE MUNICIPIOS Y PROVINCIAS
DIPUTACIÓN DE SEVILLA



AYUNTAMIENTO DE SALTERAS