



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE JEREZ DE LA FRONTERA

EDICTO

Aprobado inicialmente por acuerdo Plenario de fecha 27 de junio de 2014, el **I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres**, fue expuesto al público mediante anuncio publicado en el Boletín Oficial de la Provincia nº 144 de fecha 30 de julio de 2014. No habiéndose presentado reclamación ni sugerencia alguna en el plazo de información pública y audiencia a los interesados concedido, se entiende aprobado definitivamente.

Lo que se hace público para general conocimiento, en cumplimiento de lo acordado por acuerdo Plenario de 27 de junio de 2014.

"I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2013-2016

ÍNDICE

PRESENTACIÓN

- 1.- INTRODUCCIÓN
- 2.- MARCO NORMATIVO
- 3.- PRINCIPIOS RECTORES
- 4.- EJES ESTRATÉGICOS DE ACTUACIÓN, OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL PLAN
 - Ejes Transversales
 1. Eje transversal de Género en las políticas públicas
 2. Eje transversal del Enfoque territorial y de Género de mujeres en el ámbito rural
 3. Eje transversal de Atención a la diversidad e inclusión social de las mujeres
 - Ejes Estratégicos
 1. Educación y Cultura
 2. Formación, Empleo e Innovación
 3. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal y corresponsabilidad
 4. Empoderamiento, Participación social, sindical y política
 5. Mujeres en la actividad física y práctica deportiva
 6. Mujeres en la estructura de poder y en la adopción de toma de decisiones
 7. Imagen y medios de comunicación
 8. Mujer y urbanismo
- 5.- CRONOGRAMA
- 6.- IMPLANTACIÓN
- 7.- SEGUIMIENTO DEL PLAN Y EVALUACIÓN DEL PLAN
- 8.- PRESUPUESTO



PRESENTACIÓN

El I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, marca un hito en el Ayuntamiento de Jerez, al dar un paso más de cara a afianzar las políticas públicas en materia de Igualdad.

A este Gobierno Municipal le llena de satisfacción el resultado obtenido en este ámbito, pero este logro, no es más que otro estímulo para continuar construyendo un modelo de sociedad basado en el respeto y la convivencia, donde la línea divisoria entre la igualdad y la desigualdad se desdibujen de una vez por todas.

Proseguir con este afán, es lo que ha llevado al Gobierno Municipal a adquirir un compromiso explícito y una voluntad política clara, y la publicación del primer Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, es un buen ejemplo de este compromiso.

Con este I Plan de Igualdad, este Ayuntamiento, además de cumplir con el mandato constitucional del derecho a la Igualdad consagrado en el artº 14 de la C.E. hace efectivo el compromiso adoptado en el Plan Estratégico de Servicios Sociales, Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social 2012-2015.

Desde esta aspiración, se elabora el reciente I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, conscientes de la necesidad de darle un impulso común e integral entre todas las partes, ciudadanía e institución, para que de modo coordinado y eficaz, se implante en el conjunto de las políticas públicas del municipio.

1.- INTRODUCCIÓN

Uno de los factores que más influyen en el desarrollo y el bienestar de una sociedad, es cómo se articulan las relaciones entre hombres y mujeres.

Inmersas en el siglo XXI, nadie discute que uno de los cambios sociales más significativos que ha experimentado la sociedad española es el de la situación de las mujeres en la sociedad, cambios amparados en criterios de racionalidad y modernidad, y justicia social, favorables para el progreso del conjunto de la sociedad.

A lo largo de las últimas décadas, la calidad de vida de la sociedad andaluza y de la jerezana en particular, ha mejorado, avanzando hacia un modelo de sociedad más justo en su trato, más equitativo y más equilibrado en sus oportunidades entre mujeres y varones, en definitiva, una sociedad más sostenible que tiene presente las necesidades de los seres humanos y su bienestar.

Son muchos los factores que han contribuido a este avance, pero sin duda el elemento impulsor lo marca el papel desarrollado por las mujeres. Pese a que históricamente las mujeres han estado excluidas de los espacios públicos, una de las primeras acciones visibles que han protagonizado, ha sido la conquista de la categoría de sujetos de derechos. Desde la



participación activa, el movimiento feminista y el de mujeres han concebido la igualdad entre mujeres y hombres, como un asunto central y no sectorial, presionando para que las cuestiones de género se incorporen en las agendas públicas.

Hoy, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es reconocida como un núcleo del desarrollo de las Naciones Unidas, y en este recorrido hacia el camino de la igualdad, el plano jurídico formal ha sido fundamental. A tal fin, se han ido creando leyes e instrumentos para corregir desigualdades y sus consecuencias, ante la limitación del ejercicio por la mujer de sus derechos fundamentales. Así en el ámbito de la Unión Europea, la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam el 1 de mayo de 1999, contempla una nueva posición del principio de igualdad, y a partir de este momento el objetivo de la UE se dirige a eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres, promoviendo la igualdad, e introduciendo la transversalidad de género. En el ámbito estatal, la CE proclama en el art. 14 el principio de igualdad ante la Ley.

Este proceso no ha estado exento de dificultades, porque los cambios basados en construcciones culturales son largos y complejos, y a veces, el avance legislativo ha ido por delante de una realidad que no se ha adaptado al nuevo escenario social de las mujeres, y cuya consecuencia más inmediata es el desfase entre la norma legal y el ejercicio de los derechos que la consagran.

Este desnivel entre la igualdad formal y la igualdad real, se constata en los diferentes ámbitos. Así, la mejora en el nivel educativo de las mujeres no se ve correspondido con la posición que ocupan en el mercado de trabajo, el reto de la corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidados de personas dependientes, las barreras para el acceso y promoción de las mujeres al empleo, la infrarepresentación femenina en puestos de responsabilidad y toma de decisiones, es aún muy inferior.

Mientras que las mujeres se han incorporado a la vida pública, los hombres no lo han hecho a la esfera privada, lo que ha llevado a una desigual distribución del uso del tiempo, especialmente en el ámbito privado, con una clara desventaja para las mujeres. Se puede apreciar, por tanto, como la socialización de género lleva a que el trabajo reproductivo compite en tiempo disponible con el trabajo productivo, influyendo negativamente en el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres. Añadir, que, no se puede obviar que la mayor expresión de la desigualdad de las relaciones de poder entre hombres y mujeres es la expresión de la violencia de género.

En la medida en la que se han incorporado las políticas de igualdad a la agenda pública, se han ido introduciendo nuevos conceptos y compromisos, que a su vez han ido acompañados de la creación de una red de servicios y recursos destinados a la promoción de la plena incorporación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida. Sin embargo, la otra cara de la moneda, la puesta en valor de los recursos que aportan las mujeres, todavía está pendiente de visibilizar en la agenda política y en la sociedad

Otro factor elemental a tener presente en el ámbito de la igualdad, es la transformación del modelo económico y cultural. Para afrontar el reto de las sociedades complejas globalizadas, donde la desigualdad y discriminación por sexo, se solapan con otras desigualdades como la etnia, edad, inmigración, opción sexual, diversidad funcional, residencia en ámbito rural, carencia de recursos económicos, clase social, es necesario incorporar otras dimensiones que permitan detectar las discriminaciones múltiples que se generan y que provocan un avance desigual de estas políticas para el conjunto de la sociedad.



Las políticas públicas no son neutrales al género, pueden mantener o pronunciar las desigualdades entre los sexos, o por el contrario, pueden disminuir y mejorar la posición y condición de las mujeres potenciando su desarrollo humano.

Es conveniente analizar, por tanto, lo que supone la puesta en marcha del primer Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, desde esta perspectiva, y es fundamental comprender que la propuesta que se plantea a continuación no sirve para beneficiar solo a las mujeres, sino que forma parte de una apuesta más amplia a favor de la sostenibilidad social y la calidad de vida de toda la sociedad jerezana.

Este Plan de Igualdad, parte de una consideración inevitable que impregna toda la filosofía del documento: la igualdad no debe entenderse como protección, sino como homologación de derechos para las mujeres, exigible desde las leyes y los derechos humanos.

El proceso de elaboración de este documento, está fundamentado en un estudio de aproximación a la realidad, a través de un Diagnóstico que define la situación de hombres y mujeres en Jerez. Las medidas planteadas están basadas en el análisis riguroso de los datos aportados por el Diagnóstico de situación entre hombres y mujeres en Jerez y necesidades detectadas desde la práctica institucional en materia de igualdad, e intenta mejorar las políticas de igualdad.

El proceso de elaboración del Diagnóstico, se ha basado en una metodología participativa dirigida a la consulta, contraste y propuestas, siendo el resultado de dos procesos participativos pero complementarios, uno interno y otro externo. Por un lado, ha contado con el consenso institucional a través de una Comisión Técnica de Igualdad formada por representantes de las dependencias municipales que integran el Ayuntamiento de Jerez, y por otro, el consenso social, a través del Consejo Local de la Mujer como órgano representativo de las mujeres de Jerez, al que se ha sumado organizaciones sociales.

Esta participación activa, deberá ser constante en todas las fases del desarrollo del Plan y sumar nuevos agentes económicos, sociales y políticos, con la finalidad de consolidar sinergias que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres, en el ámbito local.

En coherencia con lo expuesto, el Plan de Igualdad es un instrumento útil, más allá de la igualdad normativa, y nace con vocación de implementar medidas, dentro de cada área estratégica, orientadas a mejorar o consolidar derechos que faciliten el cambio social hacia la aplicación efectiva de la igualdad entre hombres y mujeres.

El Plan tiene una vigencia de cuatro años, y se estructura a lo largo de unas líneas fundamentales: Diagnóstico, Principios Rectores, Objetivos, Ejes Transversales y Ejes Estratégicos de Actuación, Implementación, Cronograma, Evaluación y Seguimiento del Plan y Presupuesto

Los Ejes para conseguir estos objetivos, y definir las medidas a desarrollar para su consecución son:

- Ejes Transversales
 1. Eje transversal de Género en las políticas públicas
 2. Eje transversal del Enfoque territorial y de Género de mujeres en el ámbito rural
 3. Atención a la Diversidad e Inclusión social de las mujeres



- Ejes Estratégicos de Actuación:
 1. Educación y Cultura
 2. Formación, Empleo e Innovación
 3. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal y corresponsabilidad
 4. Empoderamiento, Participación social, sindical y política
 5. Mujeres en la actividad física y práctica deportiva
 6. Mujeres en la estructura de poder y en la adopción de toma de decisiones
 7. Imagen y medios de comunicación
 8. Mujer y urbanismo

No se recoge el eje correspondiente a Violencia de Género y Salud, porque cuentan con un Plan específico a nivel local.

Finalmente, recordar que el Plan está dirigido a toda la ciudadanía jerezana, a fin de lograr un mayor impacto en el objetivo de igualdad.

2.- MARCO NORMATIVO

El I Plan de Oportunidades se sustenta en el siguiente marco legal:

- **Ámbito internacional:**

La igualdad entre mujeres y hombres, es un principio jurídico universal ampliamente reconocido en la normativa internacional sobre derechos humanos.

Denominada, "la Carta de los derechos de la Mujer", la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979 y ratificada por España en 1983, es un documento fundamental para la defensa de los derechos de las mujeres. Dentro de este contexto, en las cuatro Conferencias Mundiales de las Mujeres, México, en 1975; Copenhague, en 1980; Nairobi, en 1985; Pekín, en 1995, se establecieron dos estrategias fundamentales para el desarrollo de las políticas de igualdad de mujeres y hombres:

- la transversalidad de género
- y la representación equilibrada de mujeres y hombres

Como seguimiento de la Conferencia de Beijing, la Asamblea General de las Naciones Unidas, celebró un período extraordinario de sesiones para examinar, cinco años después de su aprobación por la Conferencia en 1995, la Plataforma de Acción de Beijing, donde se identificaron las principales áreas de especial preocupación en las que había que actuar con urgencia:

1. Mujeres y la pobreza
2. Educación y la capacitación de las mujeres
3. Mujeres y la salud
4. Violencia de género
5. Mujeres y los conflictos armados



6. Mujeres y la economía
7. Participación de las mujeres en el poder y la adopción de decisiones
8. Los mecanismos institucionales para el adelanto de las mujeres
9. Los derechos humanos de las mujeres
10. Mujeres y los medios de comunicación
11. Mujeres y el medio ambiente
12. Las niñas.

Dentro de las políticas de la Unión Europea, la igualdad es un principio prioritario. La entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam en 1999, marca un hito para los estados de la Unión, al contemplar el principio de igualdad entre hombres y mujeres y el principio de no discriminación por razón de sexo, como un objetivo a integrar en todas las políticas y acciones de los Estados miembros.

Asimismo, los artículos 20 y 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, establecen tanto el principio de igualdad ante la Ley, como la prohibición de discriminación.

Igualmente, la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015, recoge las prioridades definidas por la Carta de la Mujer y describe las acciones claves en este período. El acervo comunitario contempla una serie de normas específicas, entre las que destacan las siguientes Directivas en diversas materias:

- ✦ Directiva 92/85/CEE, relativa a la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz, o esté en período de lactancia.
- ✦ Directiva 2004/113/CE, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro
- ✦ Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)

Dentro del ámbito estatal, la Constitución Española de 1978:

- ✦ El artículo 1.1. CE, consagra como valor superior del ordenamiento jurídico entre otros, la justicia y la igualdad.
- ✦ El artículo 14 CE, proclama la igualdad de toda la ciudadanía ante la Ley, como valor superior del ordenamiento jurídico, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo.
- ✦ El artículo 9.2, consagra el principio de igualdad material. La importancia fundamental de este artículo, se debe a que por una parte obliga a integrar la igualdad jurídica del artº 14, y por otra, es un principio que establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas.

- Normativa estatal

Dentro del contexto nacional, en cuanto a la normativa en el ámbito de igualdad entre mujeres y hombres, se enumera a continuación las más recientes y destacadas:

- a) Ley 35/1995, de ayudas y asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual.
- b) Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.



- c) Ley Orgánica 11/2003, de medidas concretas en materia de seguridad ciudadana, violencia doméstica e integración social de los extranjeros.
- d) Ley Orgánica 15/2003, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, del Código Penal.
- e) Ley 27/2003, reguladora de la orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica.
- f) Ley 30/2003, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- g) Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la Violencia de género.
- h) Ley 15/2005, por la que se modifica el Código Civil y la Ley de Enjuiciamiento Civil, en materia de separación y divorcio.
- i) Ley 39/2006, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.
- j) Ley 45/2007, para el desarrollo sostenible del medio rural.
- k) Ley Orgánica 16/2007, complementaria de la Ley para el desarrollo sostenible del medio rural.
- l) Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, contempla la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad en todas las esferas de la vida social, económica, cultural y política, y constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato.

Asimismo, define conceptos y categorías jurídicas básicas relativas a la igualdad, tales como la discriminación directa e indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo, acciones positivas, consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias e incorpora modificaciones legislativas y garantías de carácter procesal.

El artº 3 de la LOIEMH, proclama como principio básico: *"El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil."*

En el Título II, "Políticas Públicas para la Igualdad", se contemplan entre los principios básicos de actuación de los poderes públicos:

La integración del principio de igualdad de trato y oportunidades en el conjunto de la política 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 de trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.



La participación equilibrada en candidaturas electorales y en la toma de decisiones.

La erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva.

La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.

Establece medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.

La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

El art. 15 de dicha Ley, convierte la transversalidad de género en uno de los principios básicos para las políticas públicas en todos los niveles y ámbitos, obligando a que cualquier medida que se adopte vaya precedida de un informe de impacto de género.

j) Estrategia Nacional de Inclusión Social de la Población Gitana en España 2012-2020

- Normativa autonómica

Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Dentro del ámbito de la CCAA andaluza, la L.O. 2/2007 de Reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía

Esta norma establece dos principios fundamentales:

- Mainstreaming de género
- Representación equilibrada entre mujeres y hombres

El Estatuto asume un importante compromiso que se refleja:

Artículo 10.- Objetivos básicos de la Comunidad Autónoma

Apartado 2. La Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y 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.

Artículo 14.- Prohibición de discriminación

Se prohíbe toda discriminación en el ejercicio de los derechos, el cumplimiento de los deberes y la prestación de los servicios contemplados en este Título, particularmente la ejercida por razón



de sexo, orígenes étnicos o sociales, lengua, cultura, religión, ideología, características genéticas, nacimiento, patrimonio, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. La prohibición de discriminación no impedirá acciones positivas en beneficio de sectores, grupos o personas desfavorecidas.

Artículo 15. - Igualdad de género

Se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en todos los ámbitos.

En noviembre de 2007 se aprobaron dos leyes transcendentales:

- ⇒ Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- ⇒ Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género

Resaltar, también, la Ley 18/2003, de 29 de diciembre, de medidas fiscales y administrativas (anterior a las anteriores) pero fundamental ya que promueve la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de los presupuestos de la comunidad autónoma. El artículo 139 establece que los presupuestos andaluces deben incorporar un informe de evaluación de impacto por razón de género.

- **Ámbito Local**

En este ámbito es fundamental el principio de subsidiariedad. Este principio recoge la autodeterminación que tienen los países de la Unión Europea, para elaborar sus propias políticas de igualdad. Este principio se aplica a todos los niveles de gobierno (europeo, nacional, regional y local). Destacar, la Carta de la Autonomía Local del Consejo de Europa de 1985.

Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la vida local, proyecto desarrollado por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa, en el marco del V programa de acción comunitaria para la igualdad de mujeres y hombres. 2005-2006.

Parte de la premisa de que la igualdad de mujeres y hombres *“es un derecho fundamental para todas las personas y constituye un valor capital para la democracia”*.

Destaca el papel de las autoridades locales y regionales, en cuanto a que son las instituciones más próximas a la ciudadanía y que representan *“los niveles de intervención más adecuados para combatir la persistencia y la reproducción de las desigualdades y para promover una sociedad verdaderamente igualitaria”*.

La reforma que introduce la Ley 27/2013, de 27 de diciembre de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local respecto al ámbito de competencias de las entidades locales ha consistido, fundamentalmente, en suprimir algunas materias del artículo 25 de la Ley de Bases del Régimen Local (en adelante LBRL) y de su artículo 28 en el que se establecía que *“Los Municipios pueden realizar actividades complementarias de las propias de otras Administraciones públicas y, en particular, las relativas a la educación, la cultura, la promoción de la mujer, la vivienda, la sanidad, y la protección del medio ambiente”*.



No obstante lo anterior, la disposición adicional tercera de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, establece que *"Las disposiciones de esta Ley son de aplicación a todas las Comunidades Autónomas, sin perjuicio de sus competencias exclusivas en materia de régimen local asumidas en sus Estatutos de Autonomía, en el marco de la normativa básica estatal y con estricta sujeción a los principios de estabilidad presupuestaria, sostenibilidad financiera y racionalización de las estructuras administrativas"*.

Asimismo, la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, no prohíbe a las Comunidades Autónomas atribuir otras competencias a las entidades locales distintas de las previstas en los artículos 25.2 y 36.1 de la LBRL.

La Comunidad Autónoma Andaluza, con competencias exclusivas en el régimen local, ha aprobado el Decreto-ley 7/2014, de 20 de mayo, por el que establece medidas urgentes para la aplicación de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local.

En el artículo 1 de dicho Decreto-Ley se establece que *"las competencias atribuidas a las entidades locales de Andalucía por las leyes anteriores a la entrada en vigor de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local, se ejercerán por las mismas de conformidad a las previsiones contenidas en las normas de atribución, en régimen de autonomía y bajo su propia responsabilidad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 7.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local..."*

Las competencias de las entidades locales en materia de promoción de la mujer antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local, se establecían por el art. 28 de la LBRL en el siguiente sentido: *"Los Municipios pueden realizar actividades complementarias de las propias de otras Administraciones Públicas y, en particular, las relativas a la educación, la cultura, la promoción de la mujer, la vivienda, la sanidad y la protección del medio ambiente"*.

Como reconocimiento público del compromiso del Ayuntamiento de Jerez con el principio de igualdad, en el Pleno de esta Corporación, en sesión celebrada el día 30 de noviembre de 2012, se aprobó definitivamente el Plan Estratégico de Servicios Sociales, Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social del Ayuntamiento de Jerez 2012-2015. Uno de los compromisos adquiridos en dicho Plan, es la Elaboración de un "Plan Local para la Igualdad entre Mujeres y Hombres" (EJE 3 Transversalidad, Complementariedad y Cooperación; Objetivo 3.1 Fomentar la participación y convivencia plena en condiciones de igualdad de oportunidades de todas las personas y colectivos, mediante el fomento de acciones y estrategias preventivas de lucha contra la discriminación en todos los ámbitos de la vida social).

3.- PRINCIPIOS RECTORES

⇒ Principio de Igualdad

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal y complementario a los demás derechos fundamentales. La igualdad así entendida, no sólo se orienta al acceso a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y varones, sino al goce efectivo de los derechos humanos.



La igualdad de género, implica desmontar la cultura, los valores y los roles tradicionales de género que reproducen y mantienen la subordinación de las mujeres.

Desde esta perspectiva, todavía está lejos de ofrecer una respuesta satisfactoria a esta quiebra del principio de igualdad y es necesario superar el espejismo de la igualdad formal e impulsar la corrección de las desigualdades entre mujeres y hombres, promoviendo actitudes y modelos igualitarios, núcleo sobre el que pivota los contenidos del presente Plan, a través de medidas específicas para el avance en el cumplimiento de los objetivos adoptados.

⇒ Perspectiva de género

El género es una categoría analítica que alude a la construcción social y simbólica de hombres y mujeres sobre la base de la diferencia sexual, para explicar los condicionamientos socioculturales sustentados por el sistema patriarcal.

La perspectiva de género, permite comprender la complejidad social, cultural y política que existe en las interrelaciones entre mujeres y hombres, y que es ignorada desde otros enfoques. Desmantela la idea del carácter natural de los roles designado a hombres y mujeres y permite orientar el diseño del Plan hacia los cambios sociales que se pretenden conseguir durante la vigencia del mismo, concretando las actuaciones a desarrollar para alcanzar los cambios.

⇒ Mainstreaming de género

La transversalidad, sinónimo de mainstreaming de género, es un término que se utiliza para referirse a la responsabilidad de los poderes públicos para el avance de la igualdad entre hombres y mujeres.

La transversalidad o mainstreaming de género, ha sido definida por el Consejo de Europa, 1999: como *"la organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que la perspectiva de la igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas"*

Incorporar políticas transversales de género en las políticas públicas, implica superar una visión sesgada que situaba tradicionalmente las políticas de igualdad en el área de la Mujer.

Desde que este término fuera acuñado en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Pekín, en 1995, los poderes públicos deben incorporar la dimensión de género en todas sus actuaciones, de modo que, cualquier decisión o actuación ha de ser acorde con la igualdad de oportunidades. La transversalidad de género, por tanto, no es exclusiva de los organismos de igualdad, sino que es una competencia que se reparte entre todos.

La transversalidad permite introducir la perspectiva de género como eje vertebrador de todo el Plan de Igualdad, incidiendo en la construcción de una sociedad igualitaria, y en la mejora de la cohesión social. Esta herramienta, además, favorece un uso eficiente de los recursos públicos y una mayor eficacia en todas las intervenciones y actuaciones.



El Plan se desarrolla desde una perspectiva de género partiendo de las desigualdades existentes y reconstruyendo los distintos significados y se configura como una guía para aplicar sus objetivos y medidas.

⇒ Empoderamiento de género

El empoderamiento es un término multidimensional que hace referencia a procesos de cambio y fortalecimiento de la capacitación individual y grupal de las mujeres y de los modos de ejercer el poder.

El empoderamiento es una herramienta fundamental para las mujeres, que transforma las relaciones de poder establecidas por el patriarcado en la adquisición de un poder propio, por parte de aquellas que antes no tenían autoridad sobre sus vidas.

El proceso de “empoderarse” propicia la transformación de las potencialidades de las mujeres y el reconocimiento de estas como sujetos y miembros de pleno derecho, que ejercen el control de sus vidas y, definen sus intereses y necesidades frente a las de los demás, desarrollando habilidades para tomar decisiones relevantes.

⇒ Diversidad

La diversidad es un rasgo característico de las sociedades contemporáneas, y desde esta perspectiva, las políticas públicas locales deben orientarse a conseguir procesos de desarrollo, relación e integración mediante la coexistencia de las diferentes culturas e identidades. Desde este paradigma, la innovación administrativa y política es inseparable de las nuevas dinámicas de diversidad que se da en las sociedades actuales.

El tratamiento adecuado de la diversidad y las relaciones entre los diversos grupos culturales que conviven en un mismo espacio, es fundamental para recuperar aquellas expresiones que se basan en el respeto y la tolerancia frente a lo diferente.

Partiendo de este punto de vista, destacar que las relaciones de género están atravesadas por otras categorías sociales como la edad, clase social, etnia, orientación sexual, diversidad religiosa/lingüística, personas con discapacidad, además de factores personales y características del contexto, que, igualmente han de tenerse presente cuando se aplique el enfoque de género.

Desde este paradigma, el respeto a la pluralidad y diversidad es un pilar básico para aproximarnos a la realidad de las mujeres. Este principio tiene en cuenta no solo las diferencias desde la diversidad entre las mujeres, sino también las similitudes entre las mujeres, al compartir una posición y condición inferior con respecto a los varones. En este contexto, la característica común será la búsqueda de la unidad en la diversidad, de la similitud en la diferencia.

Tener presente este principio significa intentar superar los obstáculos asociados a cualquier tipo de desigualdad por motivo de diversidad entre las mujeres, valorando los intereses y necesidades singulares desde la diversidad identitaria.

El presente Plan se solidifica sobre una nueva ética del respeto a las diferencias y transversaliza todos los objetivos y medidas del mismo.



⇒ Innovación

La sociedad de la información y comunicación, ofrece nuevas oportunidades para avanzar hacia modelos más inclusivos desde el punto de vista del género. Los usos de los tiempos, el acceso al conocimiento, el manejo de información, la utilización de tecnologías, abre un abanico de posibilidades que están dando lugar a un cambio social radical.

Este nuevo contexto de transformación social, ha de contar con la presencia de las mujeres y ofrecerles las mismas oportunidades que a los hombres, tanto de acceso como de uso de las TIC, porque ha de marcar el grado y características de la cohesión social. No obstante, las barreras que se encuentran las mujeres y la brecha de género en materia de innovación y tecnología, apuntan a la obligación de actuar los poderes públicos hacia la promoción de la participación de las mujeres en este nuevo escenario.

Desde el presente Plan de Igualdad, la participación activa de las mujeres en la sociedad de la información rige los contenidos del mismo, avanzando hacia la contribución de las mujeres en el ámbito de la sociedad de la información potenciando sus talentos y creatividad

4.- EJES ESTRATÉGICOS DE ACTUACIÓN

Los principios rectores ordenan y configuran los criterios de definición de los contenidos del Plan, a lo largo de tres ejes transversales y siete ejes Estratégicos de actuación, que lo estructuran.

ÍNDICE
EJES TRANSVERSALES
↑ 1.- Eje transversal de Género en las políticas públicas
↑ 2.- Eje transversal del Enfoque territorial y de Género en las mujeres del rural
↑ 3.- Eje transversal de diversidad e inclusión social
Institucionalizar la perspectiva de género en todas las dependencias municipales
Institucionalizar la perspectiva de género en todas las políticas públicas, medidas y acciones en el ámbito rural
Aplicar el principio de diversidad e inclusión social de manera transversal en los contenidos del Plan, desde un análisis interseccional, considerando todas las variables que se cruzan en las discriminaciones múltiples de las mujeres



EJES ESTRATEGICOS DE ACTUACIÓN
Eje 1.- Educación y Cultura
Impulsar cambios educativos y culturales que contribuyan a eliminar estereotipos sociales relativos al rol de hombres y mujeres
Eje 2.- Formación, Empleo e Innovación
Promover el acceso y la permanencia de las mujeres en un empleo de calidad fomentando acciones específicas para la mejora de su empleabilidad
Desarrollar actuaciones que integren a las mujeres en la sociedad a través de la comunicación e información
Apojar la innovación científica y tecnológica, contribuyendo a eliminar los principales obstáculos que dificultan la presencia de las mujeres
Eje 3.- Conciliación de la vida laboral, doméstica, familiar y personal y corresponsabilidad
Impulsar cambios de actitudes favorables a la corresponsabilidad de funciones y repartos sociales en el ámbito doméstico, privado y público
Eje 4.- Empoderamiento y Participación social, sindical y política
Impulsar la participación y promoción de las mujeres en las esferas de la vida pública
Eje 5.- Mujeres en la actividad física y deportiva
Potenciar la práctica física y deportiva de las mujeres en los distintos ámbitos del deporte y en las diferentes especialidades
Eje 6.- Mujeres en la estructura de poder y en la adopción de toma de decisiones



Fortalecer el liderazgo de las mujeres y su incorporación en las instancias de social y espacios de poder eliminando obstáculos que impiden el acceso mujeres a los recursos

Eje 7.- Imagen y Medios de Comunicación

Incluir la perspectiva de género en los medios de comunicación y agencias de publicidad

Ofrecer una imagen igualitaria y plural de ambos sexos, dada la importancia de los medios de comunicación para la percepción de la realidad y construcción de valores

Eje 8.- Mujer y Urbanismo

Potenciar la participación de las mujeres en la creación, planificación y mejoramiento de espacios de la ciudad

Para cada eje se establece un marco teórico explicativo, los objetivos estratégicos y la propuesta de actuación.

EJES TRANSVERSALES

1.- Eje transversal de Género en las políticas públicas

Introducción

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

Incorporar la perspectiva de género, significa transformar los modelos de políticas públicas dominantes, corrigiendo los desequilibrios existentes al tomar en consideración las causas y consecuencias de las desigualdades por razón de sexo.

Integrar el principio de igualdad de trato y de oportunidades en las políticas generales, por consiguiente, implica la realización de cambios en el modelo de gestión, tanto sobre las formas de hacer y actuar, como revisando la estructura y organización de la administración, con el fin de eliminar los elementos estructurales que mantienen las desigualdades.

Para institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género, hay que generar reglas y mecanismos, de modo que esta estrategia se convierta en una práctica regular dentro de la administración local.

La planificación de las políticas de igualdad, por tanto, deben involucrar a todo el aparato público, creando estructuras organizativas que las impulsen, y favoreciendo la disponibilidad de



recursos para su efectivo desarrollo, pues sin esta concurrencia no es posible asegurar su implementación.

Además del género, esta reorganización institucional ha de incorporar el enfoque de la desigualdad múltiple, que coloca a determinados grupos de mujeres en clara desventaja frente al resto.

Para aplicar el enfoque de género, el punto de partida es considerar la situación y condición de las mujeres y los hombres, la división sexual del trabajo, la independencia económica, el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos de mujeres y hombres, la conciliación de la vida familiar, personal, doméstica y laboral y la paridad en la participación de la mujer en las esferas de poder y la toma de decisiones y una vida libre de violencia.

Por consiguiente, la cultura institucional ha de ser un modelo de buenas prácticas en materia de derechos y de igualdad de oportunidades, impulsando el principio de igualdad entre la ciudadanía como una prioridad dentro de la política local.

El punto de partida para la concreción de estos objetivos, es el nivel actual de desarrollo de las políticas de igualdad, para lo que se han establecido ejes estratégicos de actuación en los que incidir a lo largo de la vigencia de este Plan, fortaleciendo estructuras municipales de coordinación para la igualdad.

- **OBJETIVO GENERAL:** Hacer efectivo el compromiso institucional, de impulsar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y las políticas de género en la cultura organizativa de la Corporación Municipal

Objetivo específico:

1.1.- Afianzar la estructura administrativa responsable en materia de igualdad, generando mecanismos e instrumentos que garanticen impactos positivos en igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres

Este objetivo lo desarrollan las siguientes medidas:

1.1.1. Medida: Elaboración y aprobación de una Ordenanza de Igualdad de Trato y Oportunidades, como documento marco que aglutine las bases de las políticas locales en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

1.1.2. Medida: Elaboración un protocolo de intervención para incorporar paulatinamente la perspectiva de género en la planificación, ejecución, evaluación y seguimiento de las políticas, acciones e intervenciones desarrolladas por las dependencias municipales

1.1.3. Medida: La igualdad de género será impulsada por la Corporación en todas las Fundaciones, Empresas, y Patronatos Municipales, en los que tiene participación

1.1.4. Medida: Avance en materia de igualdad hacia la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los puestos directivos, en todos los estamentos municipales



1.1.5. Medida: La Corporación Municipal consolidará la Comisión Técnica de Igualdad, como órgano designado para favorecer la implantación transversal de la igualdad de género en todas y cada una de las políticas públicas y áreas de actuación.

1.1.6. Medida: Creación de mecanismos que garanticen una formación permanente, útil y actualizada en materia de derechos e igualdad de oportunidades, destinada al personal técnico para el correcto desarrollo de sus competencias profesionales.

Delegaciones e instituciones implicadas:
Delegación de Bienestar Social, Igualdad y Salud
Área de Recursos Humanos

1.2.- Objetivo específico: Planes de Igualdad de empresa

1.2.1. Medida: Elaboración e implantación de un Plan de Igualdad de Empresa que asegure la igualdad de trato y oportunidades entre la plantilla municipal.

1.2.2. Medida: Asesoramiento a las empresas en nuestro ámbito territorial para la correcta incorporación de la Igualdad de trato y oportunidades en las empresas, a través de la implantación de Planes de Igualdad o mediante la Responsabilidad Social Empresarial.

Delegaciones e instituciones implicadas:
Delegación de Bienestar Social, Igualdad y Salud
Área de Recursos Humanos

1.3.- Objetivo específico: Adaptar la normativa y documentación oficial de la Administración Local al principio de igualdad y el uso de un lenguaje inclusivo

1.3.1. Medida: Elaboración y desarrollo de un protocolo sobre uso y normalización del lenguaje inclusivo y no sexista.

1.3.2. Medida: Adaptación la documentación y normativa institucional existente al lenguaje inclusivo.

1.3.3. Medida: Inclusión del principio de igualdad y uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en la comunicación tanto interna como externa de la Administración Municipal.

1.3.4. Medida: Incorporación del principio de igualdad a los ámbitos de contratación, distribución, subvenciones, becas, convenios, ofertas de empleo público, tribunales, etc.

1.3.5. Medida: Inclusión en cada documento o normativa de nueva implantación, un Informe de Impacto de Género.

Delegaciones e instituciones implicadas:
Delegación de Bienestar Social, Igualdad y Salud
Área de Recursos Humanos
Área Alcaldía-Presidencia
Área de Economía



1.4.- Objetivo específico: Fomentar la colaboración y cooperación entre instituciones y agentes implicados en materia de igualdad entre mujeres y hombres, para el intercambio de experiencia y la planificación de acciones conjuntas que permita establecer una guía común

1.4.1. Medida: Establecimiento de mecanismos de coordinación y complementación intermunicipal como objeto básico de la gestión, desde donde impulsar políticas y programas que, en materia de igualdad, desarrolle la administración local.

1.4.2. Medida: Afianzamiento de la coordinación y colaboración en materia de igualdad ya iniciada con la UCA, así como extender dicho modelo de actuación a otras esferas públicas y no públicas, para la optimización de recursos en materia de derechos e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

1.4.3. Medida: Impulso e intercambio de buenas prácticas en el ámbito de las políticas de igualdad, con la creación de un Banco de Buenas Prácticas como mecanismo que garantice la mejora de los recursos destinados, a tal fin, por los distintos ámbitos competentes.

Delegaciones e instituciones implicadas:

Delegación de Bienestar Social, Igualdad y Salud
Todas las Delegaciones Municipales
Unidad de Igualdad de la UCA

1.5.- Objetivo específico: Impulsar la recogida y extracción de datos desagregados por sexo y diversidad funcional, en los diferentes estudios, estadísticas, investigaciones, publicación e informes

1.5.1. Medida: Inclusión sistemática de la variable sexo y diversidad funcional en la recogida de datos, estadísticas, encuestas, adaptando los sistemas de registro que así lo requieran, con el objeto de garantizar la integración de la perspectiva de género en todas las acciones y medidas de las actuaciones públicas

1.5.2. Medida: Sensibilización sobre la importancia de la recogida de datos desagregados por sexo y diversidad funcional las diferentes instancias, organismos, empresas, etc públicas y privadas.

1.5.3. Medida: Realización y difusión periódica de investigaciones sobre la situación de hombres y mujeres, y su evolución en relación con los objetivos recogidos en este Plan.

Delegaciones e instituciones implicadas:

Delegación de Bienestar Social, Igualdad y Salud
Todas las Delegaciones Municipales

1.6.- Objetivo específico: Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos consultivos y participación ciudadana, en especial, los de libre designación.

1.6.1. Medida: Incorporación de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos consultivos y de participación ciudadana, a medida que dichos órganos vayan renovándose.

Delegaciones e instituciones implicadas:

Delegación de Bienestar Social, Igualdad y Salud



Área de Alcaldía-Presidencia

Delegación de Participación Ciudadana y Coordinación de Distritos

Consejos Locales

1.7.- Objetivo específico: Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de los presupuestos municipales.

1.7.1. Medida: Incorporación del Informe de Impacto de Género en la planificación, aprobación y ejecución de los presupuestos municipales.

Delegaciones e instituciones implicadas:

Delegación de Bienestar Social, Igualdad y Salud

Área de Economía

Área de Recursos Humanos



2.- Eje transversal del Enfoque territorial y de Género de mujeres en el ámbito rural

Introducción

Aunque durante las últimas décadas, el modo de vida del ámbito rural y urbano se ha ido uniformando, fundamentalmente debido a los avances tecnológicos de la sociedad global, las mujeres del medio rural se enfrentan a condiciones más desfavorables respecto a las mujeres urbanas.

La mayor socialización de los géneros en entornos más aislados, donde los modelos de relación personal y social restringen la autonomía de las mujeres, ha condicionado su pasado y presente, de manera que la ruralidad se une al patriarcado como factores que han limitado el desarrollo de la igualdad entre mujeres y hombres, con mayor fuerza que en el entorno urbano.

La L.O 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se ha hecho eco de esta realidad, y en su artículo 30, contempla el principio de igualdad en la política de desarrollo rural y muestra las pautas para que las mujeres que vivan y trabajen en entornos rurales tengan iguales oportunidades que las que habitan en zonas urbanas. Asimismo, otras normas como la Ley de Titularidad Compartida de las Explotaciones Agrarias, igualmente han supuesto un avance para el derecho de las mujeres del medio rural.

Pese a estos avances, el impacto de la desigualdad es más acusado en las mujeres del medio rural y ha supuesto entre otras manifestaciones, menor disponibilidad de servicios e infraestructuras, lo que genera cargas suplementarias, falta de oportunidades laborales, mayor necesidad de desplazamiento, invisibilidad de las mujeres que tradicionalmente han trabajado en unidades agropecuarias, aumento de la emigración a zonas urbanas por parte de las mujeres más jóvenes y formadas, mayor dedicación a tareas de cuidados y espacio doméstico, menor acceso a las nuevas tecnologías, por nombrar algunas.

No obstante, y pese a estas dificultades, la adaptación de las mujeres del medio rural a los cambios, a medida que el sector agrario y explotaciones familiares han ido perdiendo importancia con la diversificación y el desarrollo del mundo rural, ha sido una pieza clave para el avance de estas sociedades. El papel creciente de las mujeres como agentes de transformación y desarrollo de la sociedad rural es una realidad indiscutible, y, hoy, el grado de



igualdad entre mujeres y hombres es un claro indicador de la sostenibilidad y la calidad de vida de un país.

En coherencia con el protagonismo alcanzado por la participación de las mujeres, la administración local, dentro de su marco de competencias, ha de implicarse en la mejora de los procesos de planificación para la igualdad, de manera que la integración de la perspectiva de género, se haga patente en todas las acciones y actuaciones del medio rural, fomentando la cohesión social y territorial

- **OBJETIVO GENERAL:** Impulsar iniciativas y diseñar estrategias de desarrollo rural que promuevan la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, adaptadas a la realidad de cada territorio

Objetivo específico:

2.1.- Objetivo específico: Realizar un diagnóstico territorial de género y discapacidad, sobre la situación de mujeres y hombres en el medio rural, como fase previa a la planificación de iniciativas y acciones en materia de igualdad

2.1.1. Medida: Realización de estudios para profundizar en el conocimiento sobre las mujeres, dentro de la sociedad rural, dada la pluralidad y diversificación existente

Delegaciones e instituciones implicadas:

Delegación de Bienestar Social, Igualdad y Salud

Delegación de Medio Rural

Otras entidades (por ejemplo Federación de A.M. Sol Rural)

2.2.- Objetivo específico: Elaborar un Catálogo de Buenas Prácticas de desarrollo rural con enfoque de género.

2.2.1. Medida: Recopilación de programas, iniciativas y proyectos que han incorporado la perspectiva de género

2.2.2. Medida: Selección de proyectos y experiencias promovidas por asociaciones o federaciones de mujeres de ámbito nacional, autonómico o local, como soporte de referencia para iniciativas innovadoras para el avance de las mujeres

Delegaciones e instituciones implicadas:

Delegación de Bienestar Social, Igualdad y Salud

Delegación de Medio rural

Federación de A.M. Sol Rural

2.3.-Objetivo específico: Impulsar acciones que potencien la presencia y participación de las mujeres rurales en los órganos de participación de poder formal y de toma de decisiones, no sólo del ámbito rural, sino también en el ámbito urbano

2.3.1. Medida: Impulso de la participación activa de las mujeres en las organizaciones profesionales, políticas, sociales y sindicales del medio rural y urbano



2.3.2. Medida: Refuerzo de instrumentos que faciliten la participación pública de las mujeres de pedanías y/o barriadas rurales, especialmente dentro de la celebración de la Campaña del Día Mundial de las Mujeres Rurales.

Delegaciones e instituciones implicadas:

Delegación de Bienestar Social, Igualdad y Salud

Delegación de Medio Rural

Delegación de Participación Ciudadana y Coordinación de Distritos

Federación de A.M. Sol Rural

Otras organizaciones

2.4.-Objetivo específico: Potenciar la aportación de las mujeres a la economía y producción familiar

2.4.1. Medida: Afianzamiento y apoyo a servicios de atención y cuidados de las personas dependientes en el medio rural, con el fin de eliminar obstáculos que impiden a las mujeres iniciar un proceso de búsqueda activa de empleo

2.4.2. Medida: Estudios sobre mejoras del transporte público y equipamientos sociales en la zona rural, con el objeto de facilitar el acceso de las mujeres a la formación y el empleo y la mejora de la calidad de vida

2.4.3. Medida: Estimulación la capacidad emprendedora y empresarial femenina en el ámbito rural, mediante la puesta en marcha de jornadas, foros, seminarios, destinadas al mundo empresarial dentro del medio rural

2.4.4. Medida: Articulación de mecanismos que impulsen oportunidades de empleo por cuenta ajena y por cuenta propia, a través de formación y de las redes comerciales de servicios y productos generados por las mujeres.

2.4.5. Medida: Aproximación de Internet y las Redes Sociales a las mujeres como herramienta útil y necesaria para el acceso al empleo

Delegaciones e instituciones implicadas:

Delegación de Bienestar Social, Igualdad y Salud

Delegación de Medio Rural

Delegación de Impulso Económico

Área de Movilidad

Otras entidades

2.5.-Objetivo específico: Disminuir la brecha digital en el ámbito rural

2.5.1. Medida: Realización de un estudio pormenorizado de las necesidades y carencias respecto al acceso y utilización de las nuevas tecnologías de la comunicación e información, que rompan el aislamiento de las mujeres de los núcleos rurales

2.5.2. Medida: Refuerzo de la formación sobre las nuevas tecnologías de la información.



2.5.3. Medida: Potenciación en la utilización de las TIC como herramienta de inclusión personal y social de grupos con discapacidad facilitando el acceso y uso de las mismas y brindando ocasiones concretas de aprendizaje

Delegaciones e instituciones implicadas:

Delegación de Bienestar Social, Igualdad y Salud

Delegación de Medio Rural

Delegación de Participación Ciudadana y Coordinación de Distritos

Otras entidades

2.6.-Objetivo específico: Promover las redes de mujeres como intercambio de información y experiencias entre el movimiento organizado de mujeres

2.6.1. Medida: Consolidación y promoción de espacios de encuentro e intercambio de información y experiencias entre el movimiento organizado de mujeres, tanto en el ámbito rural como en el urbano.

Delegaciones e instituciones implicadas:

Delegación de Bienestar Social, Igualdad y Salud

Delegación de Medio Rural

Federación de A.M. Sol Rural

Federación de A.M. La voz de las Mujeres

Asociaciones y colectivos de mujeres

3.- Eje transversal de Atención a la diversidad e inclusión social de las mujeres

Introducción

El debate y la intención por comprender la dimensión de la diversidad desde el espacio local y la naturaleza de la interacción entre los sujetos y las probabilidades de convivencia o fragmentación entre las diferentes identidades, provoca una serie de reflexiones sobre las ciudades como espacios sociales, que albergan a la comunidad local y los procesos de inclusión/exclusión que en ella se producen.

Frente a un pensamiento homogéneo y único que ayer ignoraba las diferencias, hoy el marco de referencia de la diversidad se ha convertido en uno de los ejes de las dinámicas socio-políticas, donde se reinterpreta las prácticas culturales y se refleja la complejidad del mundo actual. El reto no se reduce sólo a lograr el reconocimiento cultural, sino a establecer líneas políticas que sirven para facilitar o reducir el acceso a los derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, de toda la población, autóctona o extranjera y de todas las manifestaciones de la pluralidad de las mujeres.

La diversidad es una oportunidad para el enriquecimiento de toda la sociedad, y su valor radica en su conexión con el enfoque de los derechos humanos de las mujeres. Sin embargo, especialmente las mujeres que padecen discriminaciones múltiples, todavía no son percibidas como sujetos cívicos y políticos en la práctica real, y la limitación o negación de ejercicios de derechos, las lleva a prácticas informales, que todavía aumentan un mayor grado de dificultad para integrarse en la sociedad .



Abarcar y cohesionar las distintas realidades socioculturales de las mujeres, exige cauces de participación activa, y un compromiso político y social en la configuración de la propia sociedad, e ir más allá de los derechos humanos, revisando el discurso que se mantiene sobre las mujeres en situación o riesgo de exclusión social, y cuestionando lo que pasa por ser la visión válida. Estas mujeres excluidas del bienestar social que goza el resto de la sociedad, quedan al margen de la participación en la vida social y económica.

Es necesario revertir los mecanismos de exclusión social de las mujeres, y desde este Plan se configuran una serie de medidas y objetivos, con el fin de impulsar la integración socioeconómica de este grupo de mujeres.

- **OBJETIVO GENERAL:** Incorporar la perspectiva de género en la gestión de la diversidad, para avanzar en la inclusión social de las mujeres inmersas en mayores dificultades

3.1.-Objetivo específico: Impulsar la incorporación del enfoque de género en proyectos, programas, actuaciones, estrategias, e intervenciones desarrolladas en la administración municipal, respecto a la atención de mujeres en situación o riesgo de exclusión social o con dificultades singulares

3.1.1. Medida: Impartición de acciones formativas específicas en género y en gestión de la diversidad para la atención a mujeres con mayores dificultades de integración social, destinadas a las personas profesionales que intervienen en este itinerario de atención e intervención con las mujeres

3.1.2. Medida: Adecuación e impartición específica de acciones formativas en género y gestión de la diversidad para la atención a mujeres con discapacidad, destinadas a profesionales de servicios públicos, especialmente los servicios públicos municipales, como empleo, para que conozcan las posibilidades de empleabilidad de las mujeres con discapacidad, de los servicios de formación, así como de prevención y promoción de la salud, de los servicios de información ciudadana, de seguridad, de orientación, de vivienda, etc.

3.1.3. Medida: Adecuación de las respuestas, servicios y recursos públicos y privados, a las diversas necesidades de las mujeres con dificultades singulares

3.1.4. Medida: Establecimiento de protocolos de intervención con perspectiva de género con ONGs, entidades sociales u otras organizaciones implicadas en el trabajo con mujeres en situación o riesgo de exclusión social o para la atención diversificada de las mujeres según sus demandas, necesidades e intereses.

3.1.5. Medida: Coordinación con otras entidades y administraciones públicas, para realizar procesos personalizados de acompañamiento a las mujeres, promoviendo el intercambio de experiencias y de buenas prácticas

3.1.6. Medida: Promoción de la realización de estudios sobre los procesos de feminización de la pobreza en la ciudad

Delegaciones e instituciones implicadas:
Delegación de Bienestar Social, Igualdad y Salud
Área de Recursos Humanos
Servicio de Formación Municipal



Fundación Secretariado Gitano
Accem
Ceain
Cáritas Diocesana
Once
Otras organizaciones

3.2.- Objetivo específico: Potenciar programas que visibilicen la problemática de mujeres en situación de especial vulnerabilidad

3.2.1. Medida: Difusión de los recursos existentes en el municipio para la atención de las mujeres que padecen múltiples discriminaciones, haciendo especial hincapié en las mujeres y niñas con discapacidad, su autonomía personal y la real accesibilidad de los recursos.

3.2.2. Medida: Estimulación para incentivar la participación activa de mujeres en situación de exclusión social y/o de mayores dificultades de integración, en el movimiento asociativo de mujeres.

3.2.3. Medida: Creación o potenciación de programas para erradicar el analfabetismo de las mujeres en riesgo de exclusión social

3.2.4. Medida: Potenciación de acciones formativas dirigidas a las mujeres reclusas, con objeto de promover la realización de actividades atendiendo sus demandas y reinserción social

3.2.5. Medida: Creación de programas específicos de apoyo para mujeres solas con responsabilidades familiares no compartidas, acercándoles recursos sociocomunitarios

3.2.6. Medida: Introducción de facilidades en los programas de mayores, con el fin de contribuir a romper el aislamiento y desvinculación social de las mujeres mayores solas y/o en desamparo

3.2.7. Medida: Desarrollo de actuaciones para la promoción de la autonomía personal de las mujeres en situación de dependencia o con discapacidad

3.2.8. Medida: La inclusión de medidas de accesibilidad en el entorno físico, social, económico y cultural, a la salud y la educación, y a la información y las comunicaciones, para que las mujeres con discapacidad puedan gozar plenamente de todos los derechos en condiciones de igualdad

3.2.9 Medida: Impulso de programas de formación para personal cuidador de personas en situación de dependencia, integrando la perspectiva de género

3.2.10 Medida: Refuerzo de la línea de trabajo sociosanitario con mujeres que ejercen la prostitución

Delegaciones e instituciones implicadas:
Delegación de Bienestar Social, Igualdad y Salud
Delegación Urbanismo, Infraestructura, Vivienda, Suelo y Movilidad
Equipo directivo Puerto II
Distrito sanitario
ONCE



Fundación Secretariado Gitano
Accem
Ceain
Cáritas Diocesana
Otras organizaciones

3.3.- *Objetivo específico: Combatir las discriminaciones múltiples que padecen las mujeres*

3.3.1. Medida: Difusión del conocimiento de la cultura gitana desde una perspectiva intercultural y, especialmente el papel actual que desarrollan las mujeres, a todos los sectores sociales

3.3.2. Medida: Fomento y difusión de acciones para dar a conocer, en profundidad, la problemática de mujeres en situación de mayor vulnerabilidad mediante Campañas de sensibilización y concienciación social en fechas emblemáticas, para contribuir a erradicar este tipo de discriminaciones

3.3.3. Medida: Establecimiento de mecanismos y estructuras que permitan que las voces de estas mujeres se escuchen desde su pluralidad y diversidad, y puedan participar en todas las esferas de la vida superando la falta de equidad y las barreras actuales.

3.3.4. Medida: Promoción de la inserción sociolaboral de las mujeres, mediante acciones y programas específicos como Acceder o cualquier otro análogo que promueva la empleabilidad de las mujeres.

Delegaciones e instituciones implicadas:

Delegación de Bienestar Social, Igualdad y Salud
Delegación Impulso económico
Equipo directivo Puerto II
ONCE
Fundación Secretariado Gitano
Accem
Ceain
Cáritas Diocesana
Otras organizaciones

EJES ESTRATÉGICOS DE ACTUACIÓN

Eje 1.- Educación y Cultura

Introducción

La educación es un pilar básico para alcanzar la igualdad de oportunidades. El proceso educativo de las mujeres se ha impuesto a lo largo de las últimas décadas, constituyendo uno de los ámbitos en los que las mujeres han conseguido mayor presencia. El progreso del conocimiento académico de las mujeres ha sido espectacular y rápido, y hoy las alumnas obtienen en promedio en España mejores notas que sus compañeros, los superan en matriculaciones y continúan en mayor proporción estudios postgrados.



Sin embargo, el ámbito educativo, elemento socializador clave, no puede sustraerse de la sociedad en la que nos encontramos, ya que pese al progreso conseguido, los modelos culturales y la transmisión de valores de la sociedad, no logran revertir la tradicional división sexual de roles.

Estas desigualdades se manifiestan dentro de la comunidad educativa en la elección académica, que todavía responde a una histórica asignación por roles, con una marcada concentración de alumnado en determinadas titulaciones sesgadas por género, cuya consecuencia es el surgimiento de una nueva división del trabajo – mujeres en sectores feminizados y hombres en sectores masculinizados- a la vez que perpetúa la aceptación de un lugar secundario en el mundo como característica central de las mujeres.

El sistema educativo representa un espacio privilegiado para la transformación y un punto de partida, desde el que articular nuevos discursos y prácticas, para buscar modelos diferentes y deconstruir mecanismos sociales de discriminación.

El discurso educativo actual debe superar la herencia cultural sobre la desigualdad y transmitir saberes y valores, incorporando la perspectiva de género que permita analizar las prácticas sexistas que tanto en el curriculum abierto a través de materiales didácticos, o libros de texto, o en relación al curriculum oculto, por medio de comportamientos, actitudes, chistes, caricaturas, manifiesta el sexismo.

Estas desigualdades son palpables en el decrecimiento de mujeres conforme se asciende en el nivel educativo, al igual que en los puestos de dirección de centros educativos y órganos de gobierno de Universidades

Igualmente hay que poner en valor las aportaciones que las mujeres han realizado en el ámbito cultural y artístico, muchas veces minimizada debido al protagonismo de los hombres.

En definitiva, este eje está orientado a contribuir a eliminar las disparidades que por razón de sexo perviven en el ámbito cultural y en el sistema educativo

- **OBJETIVO GENERAL:** Promover un modelo educativo y cultural inclusivo, que respete y preste atención a la diversidad, y esté basado en la construcción de relaciones igualitarias entre mujeres y hombres.

Objetivo específico:

1.1.- Objetivo específico: Impulsar cambios educativos y culturales que contribuyan a eliminar desigualdades y estereotipos sociales relativos al rol de hombres y mujeres, promoviendo el derecho a la educación de todas las mujeres y niñas que por motivos de diversidad sufren desigualdad, a través de la educación inclusiva.

1.1.1. Medida: Desarrollo de acciones para la implicación de la familia en la educación de los niños y niñas, desde la igualdad entre los sexos y la corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidados de personas, a través del trabajo con los centros educativos y AMPAS, así como en los espacios culturales, deportivos y todos aquellos frecuentados y ocupados por jóvenes.

1.1.2. Medida: Diseño e impartición de acciones formativas en coeducación.



1.1.3. Medida: Dentro de las Campañas anuales en el ámbito de igualdad, impulsar programas de formación específica en orientación no sexista, dirigida a centros educativos y a la ciudadanía en general

1.1.4. Medida: Detección y visibilización de cómo los materiales educativos no incorporan la visión y aportación social e histórica realizadas por las mujeres en todos los ámbitos de la historia, ciencia, cultura, y la utilización de imágenes estereotipadas de las mujeres y los hombres

1.1.5. Medida: Visibilización, a través de exposiciones, muestras, certámenes... del legado cultural de las mujeres.

1.1.6. Medida: Sensibilización sobre la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista en el contexto educativo.

1.1.7. Medida: Visibilización del conocimiento y aportaciones de las mujeres gitanas a la sociedad jerezana, mediante estudios, investigaciones u otros instrumentos análogos.

1.1.8. Medida: Impulsos de encuentros y redes de intercambio de formación-información para recuperar las aportaciones de las mujeres jerezanas a la educación, cultura, y ciencia.

1.1.9. Medida: Visibilización de nuevos modelos de masculinidades igualitarias, a través de exposiciones, campañas....

1.1.10. Medida: Fomento y apoyo al cambio de los hombres hacia posturas igualitarias, reales y efectivas en todos los ámbitos.

Delegaciones e instituciones implicadas:
Delegación de Bienestar Social, Igualdad y Salud
Delegación de Educación y Juventud
FLAMPA y AMPAS
Centros Educativos
Otras organizaciones

1.2.- Objetivo específico: Promover programas formativos para madres y padres en educación no sexista, conciliación y corresponsabilidad

1.2.1. Medida: Promoción de Campañas de orientación en materia de igualdad dirigida a madres y padres, en colaboración con los centros educativos

1.2.2. Medida: Inclusión dentro de las actividades escolares de "escuela de padres y madres", y temas relacionados con la coeducación e igualdad

1.2.3. Medida: Incentivación de proyectos coeducativos a través de la Asociación de Madres y Padres del Alumnado, para promover la educación en igualdad, teniendo siempre presente la diversidad familiar y cultural

Delegaciones e instituciones implicadas:
Delegación de Bienestar Social, Igualdad y Salud



Ayuntamiento de Jerez

Delegación de Educación y Juventud
FLAMPA y AMPAS
Centros Educativos
Otras organizaciones

1.3.- Objetivo específico: Velar por la atención a la diversidad y a la inclusión social de niñas y mujeres en situación de vulnerabilidad

1.3.1.Medida: Especial vigilancia y observación con en las acciones coeducativas dirigidas a grupos de niñas y jóvenes en situación de mayor vulnerabilidad por padecer discriminaciones múltiples, como discapacidad, orientación sexual, minorías étnicas o religiosas, violencia de género o cualquier otra.

1.3.2.Medida: Inclusión de la perspectiva de género, en la Mesa de Absentismo Escolar.

1.3.3.Medida: Apoyo a todas aquellas acciones educativas y culturales de sensibilización y prevención de discriminación, a personas en riesgo de exclusión social.

Delegaciones e instituciones implicadas:
Delegación de Bienestar Social, Igualdad y Salud
Delegación de Educación y Juventud
FLAMPA y AMPAS
Centros Educativos
Otras organizaciones

1.4.- Objetivo específico: Promover actividades culturales que visibilicen a las mujeres residentes en Jerez

1.4.1.Medida: Divulgación y difusión de la creación literaria y artística de las mujeres residentes en Jerez

1.4.2.Medida: Colaboración con la comunidad educativa, para impulsar la promoción y visibilización de las alumnas que se dedican a la rama de arte.

1.4.3.Medida: Creación, en las bibliotecas públicas municipales, de un fondo de documentación de género

1.4.4.Medida: Establecimiento de convenios de colaboración con fundaciones, reales academias, instituciones culturales y cualquier entidad que se dedique al fomento de la cultura en la ciudad, para la incorporación o fomento del principio de igualdad entre sus actividades.

Delegaciones e instituciones implicadas:
Delegación de Bienestar Social, Igualdad y Salud
Delegación de Turismo, Cultura y Fiestas
Centros Educativos
Otras organizaciones

Eje 2.- Formación, Empleo e Innovación

Introducción



Uno de los cambios socioculturales más importantes de las sociedades modernas, ha sido la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo.

El punto de partida de las mujeres ha sido de desventaja y desigualdad con respecto a los varones, y, mientras que éstas han ido ocupando espacios públicos y económicos, y accedido de forma constante y continuada al ámbito laboral, los varones no han hecho lo correlativo en la esfera privada. Los roles asignados en función del sexo se suman al menor valor otorgado por el sistema económico a los trabajos realizados por las mujeres y el resultado es que los datos desfavorables para las mujeres se resisten a cambiar.

Actualmente, son mayores los niveles de precarización laboral para las mujeres, vienen aumentando las estadísticas de informalidad y subempleo y parcialidad en la contratación, sumado a que ingresan en menor proporción a la población económicamente activa, porque aún predominan estereotipos de género que siguen vinculándolas al ámbito privado y del cuidado. Esto perpetúa la dependencia económica de las mujeres, limitando su autonomía y su calidad de vida.

Además las mujeres continúan desempeñando labores prioritariamente en el sector servicios, bien sean, comunales, sociales, personales o de comercio y atención, mientras la población masculina se desempeña en mayores ramas de actividad económica obteniendo más ofertas de empleo y mayores niveles de formalización. Igualmente está demostrado que pese a realizar trabajos de igual valor, las mujeres perciben ingresos menores que los varones, y mientras más altos son los cargos, menor es la presencia de mujeres en los espacios de dirección, decisión y control. A este contexto hay que añadir la actual situación de crisis que afecta más a las mujeres que a los hombres, al solaparse con su situación de mayor discriminación social y laboral

Todo lo expuesto anteriormente, demuestra que la feminización de la pobreza está relacionada con la ausencia de oportunidades, con la escasa participación de las mujeres en la toma de decisiones, con los patrones de segmentación y segregación ocupacional en el mercado de trabajo y con la falta de acceso a los recursos económicos. Hasta el momento, no se ha reconocido plenamente ni se ha incluido dentro de las cuentas nacionales el trabajo doméstico que redundaría en un mejoramiento de la calidad de vida de las familias.

Con respecto a la creación de asociaciones, organizaciones y empresas de mujeres, puede afirmarse que, aunque el número de mujeres empresarias ha ido aumentando, su participación en estos campos es aún restringida y se enfrenta a diversos obstáculos. En el caso de las pequeñas unidades productivas gestionadas por mujeres, su situación es preocupante, sus negocios son de menor tamaño (número de trabajadoras/es y volumen de ventas) o en muchos casos no cuentan con uno, cuentan con menos activos, las ganancias por hora son más bajas y su radio de acción (comercialización de productos y ventas) es limitado.

Este Plan articula actuaciones específicas para promover la igualdad en el empleo, impulsando la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo, en las mismas condiciones que los varones.

- **OBJETIVO GENERAL:** Romper con la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral, facilitando la incorporación de la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito municipal de actuación.



2.1.- *Objetivo específico: Visibilizar los roles y estereotipos de género en el mercado de trabajo, como base de las desigualdades en el ámbito laboral, con el objeto de trabajar actitudes frente a valores que provocan el riesgo de alejamiento de las mujeres del ámbito laboral*

2.1.1.Medida: Inclusión de la perspectiva de género en el diseño, planificación, ejecución y evaluación de las acciones de formación y empleo dentro del ámbito competencial municipal.

2.1.2.Medida: Incorporación al Plan anual de Formación Continua del Ayuntamiento de Jerez, formación específica en perspectiva de género en el ámbito laboral.

2.1.3.Medida: Identificación de las necesidades e intereses de las mujeres que favorezca una toma de posición activa en el aprendizaje y la búsqueda de empleo

2.1.4.Medida: Diseño de medidas en formación profesional para el empleo con el fin de incorporar a las mujeres a las ocupaciones y sectores masculinizados, y a los varones en las ocupaciones y sectores feminizados

2.1.5.Medida: Actualización e impulso formativo con respecto a los módulos relativos a la igualdad de género, igualdad de trato y oportunidades y contra la violencia de género, de los temarios de oposición para los procesos de selección del Ayuntamiento de Jerez

Delegaciones e instituciones implicadas:

Delegación de Bienestar Social, Igualdad y Salud

Delegación de Impulso Económico

Delegación de Recursos Humanos

UCA

Otras organizaciones

2.2.- *Diseñar acciones formativas para mejorar la capacitación profesional y el desarrollo personal de las trabajadoras ocupadas o desempleadas que buscan su inserción laboral*

2.2.1.Medida: Realización de cursos de preformación y formación para el empleo, que tengan en cuenta de manera preferente a mujeres empleadas con menor cualificación y/o mujeres que padecen discriminaciones múltiples por su origen étnico, orientación sexual, edad, discapacidad, paradas de larga duración, mujeres monoparentales, víctimas de violencia de género u otro tipo de exclusión.

Delegaciones e instituciones implicadas:

Delegación de Bienestar Social, Igualdad y Salud

Delegación de Impulso Económico

Delegación de Recursos Humanos

Otras organizaciones

2.3.- *Favorecer el aprendizaje continuado para el acceso o la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, especialmente en sectores emergentes*

2.3.1.Medida: Impartición de cursos de formación en sectores estratégicos emergentes como medio ambiente, calidad, nuevas tecnologías, sostenibilidad, y otros, en materia de empleo.



2.3.2.Medida: Refuerzo de las prácticas en empresas, relacionadas con los conocimientos adquiridos por las alumnas que hayan realizado cursos de formación

Delegaciones e instituciones implicadas:
Delegación de Bienestar Social, Igualdad y Salud
Delegación de Impulso Económico
Delegación de Recursos Humanos
Asociación de Mujeres empresarias
Organizaciones empresariales

2.4.- Objetivo específico: garantizar la correcta aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, en el acceso y permanencia en el empleo

2.4.1.Medida: Puesta en marcha de medidas específicas que garanticen que en los procesos de selección, permanencia y promoción profesional dentro de la Administración y Grupo de empresas municipales, se respeten los principios de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres

2.4.2.Medida: Difusión del conocimiento destinado a la ciudadanía y sectores empresariales privados, sobre las ventajas que representa implementar los principios de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de selección, permanencia y promoción profesional.

Delegaciones e instituciones implicadas:
Delegación de Bienestar Social, Igualdad y Salud
Delegación de Recursos Humanos
Empresas Municipales
Asociación de mujeres empresarias
Organizaciones empresariales
UCA

2.5.- Objetivo específico: Mejorar la empleabilidad de las mujeres e impulsar el empleo en nuevas ocupaciones emergentes

2.5.1.Medida: Diseño de acciones para que se incremente la participación de mujeres en los programas de escuelas taller y casas de oficio y talleres de empleo, fundamentalmente en aquellos sectores laborales en los que las mujeres están infrarepresentadas

2.5.2.Medida: La puesta en marcha de acciones de sensibilización dirigidas al empresariado, para fomentar la contratación de calidad de mujeres

2.5.3.Medida: Elaboración de medidas para promover el empleo de mujeres en sectores estratégicos emergentes como medio ambiente, calidad, nuevas tecnologías, sostenibilidad, y otros.

Delegaciones e instituciones implicadas:
Delegación de Bienestar Social, Igualdad y Salud
Delegación de Impulso Económico
Delegación de Recursos Humanos
Asociación de mujeres empresarias



Organizaciones empresariales

UCA

Otras organizaciones

2.6.- Objetivo específico: Impulsar la negociación colectiva en el seno de la empresa pública y privada en materia de igualdad, como instrumento privilegiado para conseguir la igualdad de trato y oportunidades, prestando especial atención a la eliminación de la brecha salarial de género

2.6.1.Medida: Apoyo a la elaboración de actuaciones que incidan en la integración de la óptica de género y valoración del impacto diferencial entre mujeres y hombres, en las políticas laborales en todos los aspectos de la negociación colectiva

2.6.2.Medida: Impulso en el ámbito de la negociación colectiva, de medidas que detecten y corrijan la incidencia de los riesgos psicosociales que afectan a las trabajadoras y trabajadores

2.6.3.Medida: Información y sensibilización dirigida a la sociedad jerezana, sobre el origen y las consecuencias de la discriminación salarial por razón de sexo

2.6.4.Medida: Creación de un grupo especializado que detecte desigualdades salariales y discriminaciones laborales por razón de sexo, con el fin de promover acciones que contribuyan a eliminar este tipo de discriminación

2.6.5.Medida: Profundización en estudios sobre la negociación colectiva, la estructura salarial y trabajos de igual valor, criterios para la elaboración de puestos de trabajo y clasificación profesional, con criterios neutros.

Delegaciones e instituciones implicadas:

Delegación de Bienestar Social, Igualdad y Salud

Delegación de Impulso Económico

Delegación de Recursos Humanos

Asociación de mujeres empresarias

Organizaciones empresariales

Organizaciones sindicales

Otras organizaciones

2.7.- Objetivo específico: Promover la participación de las mujeres en puestos de dirección, en la empresa privada y administración pública

2.7.1.Medida: Puesta en marcha y desarrollo de jornadas y foros, sobre la temática de las mujeres en los puestos de gestión y dirección

2.7.2.Medida: Elaboración y difusión de herramientas a través de programas de sensibilización, centrados en hacer que las personas responsables de las empresas sean sensibles al género y al valor de la igualdad para la empresa, y dirigidas a los agentes económicos y sociales, para que promuevan una mayor participación de las mujeres en sus órganos de decisión, rompiendo, así, con las barreras socioculturales que frenan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.

Delegaciones e instituciones implicadas:



Delegación de Bienestar Social, Igualdad y Salud
Delegación de Impulso Económico
Delegación de Recursos Humanos
Asociación de mujeres empresarias
Organizaciones empresariales
Organizaciones sindicales
UCA
Otras organizaciones

2.8.- Objetivo específico: Propiciar la empleabilidad de mujeres con mayores dificultades socioeconómicas.

2.8.1.Medida: Coordinación y colaboración entre todos los actores implicados y a todos los niveles, con el fin de poner en marcha programas para la empleabilidad, acceso y permanencia en el empleo de mujeres en situaciones de mayor vulnerabilidad

2.8.2.Medida: Mejora y potenciación de recursos de conciliación para el acceso a la formación y empleo de mujeres con familias monoparentales.

2.8.3.Medida: Desarrollo de programas y acciones específicas que impulsen políticas activas de empleo dentro del ámbito local, adaptadas a las necesidades y estrategias de empleabilidad de mujeres con discapacidad y/o especiales problemas de integración sociolaboral.

2.8.4.Medida: Apoyar la promoción para el acceso al empleo de aquellas mujeres que por su condición étnica y de vulnerabilidad frente a otros colectivos, cuentan con niveles de instrucción formativos más bajos y con un desfase curricular, por lo que necesitan programas específicos para cubrir esas necesidades en la búsqueda de empleo.

2.8.5.Medida: Adaptación de entornos que aún no son accesibles y dotación de los apoyos adecuados para las mujeres con discapacidad en los servicios municipales de colocación.

Delegaciones e instituciones implicadas:
Delegación de Bienestar Social, Igualdad y Salud
Delegación de Impulso Económico
Asociación de mujeres empresarias
Confederación de Empresarios
Otras organizaciones

2.9.- Objetivo específico: Realizar Campañas en materia de sensibilización social, dirigidas de forma específica al ámbito laboral y, destinadas a difundir los derechos de las mujeres y la igualdad laboral

2.9.1.Medida: Difusión y divulgación sobre los derechos generales y específicos de las mujeres trabajadoras

2.9.2.Medida: Concienciación y sensibilización dirigida a la sociedad en su conjunto, a través de Campañas informativas sobre el beneficio social que comporta la participación de las mujeres en puestos de responsabilidad y liderazgo, en el ámbito empresarial

2.9.3.Medida: Actuaciones específicas que contribuyan al reconocimiento y valoración de las profesiones en las que las mujeres están sobrerrepresentadas



2.9.4.Medida: Información y sensibilización sobre la desprotección de derechos sociales que conlleva la economía sumergida, como trabajo irregular vinculado mayoritariamente a las mujeres

Delegaciones e instituciones implicadas:

Delegación de Bienestar Social, Igualdad y Salud

Delegación de Impulso Económico

Delegación de Recursos Humanos

Asociación de mujeres empresarias

Organizaciones empresariales

UCA

Otras organizaciones

2.10.- Objetivo específico: Fomentar el emprendimiento femenino y la actividad empresarial de las mujeres

2.10.1.Medida: Impulso de programas y acciones formativas, asesoramiento técnico y acompañamiento en la gestión, para la puesta en marcha de una empresa dirigido a mujeres emprendedoras

2.10.2.Medida: Actuaciones específicas para facilitar la creación, el mantenimiento y desarrollo de las empresas lideradas por mujeres.

2.10.3.Medida: Impulso de la creación de redes y el fomento de la cultura emprendedora de mujeres autónomas, que facilite el intercambio de proyectos e iniciativas empresariales

2.10.4.Medida: Difusión y divulgación del mentoring y el intercambio de experiencias y buenas prácticas entre las mujeres emprendedoras y empresarias

Delegaciones e instituciones implicadas:

Delegación de Bienestar Social, Igualdad y Salud

Delegación de Impulso Económico

Asociación de mujeres empresarias

Organizaciones empresariales

UCA

Otras organizaciones

2.11.- Fomentar acciones de responsabilidad social en las empresas

2.11.1.Medida: Difusión de la cultura empresarial por la igualdad, como un valor instituyendo un Distintivo de calidad para las empresas que adopten una política empresarial favorable a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en nuestro municipio, a través de la creación del Distintivo "Empresa Jerezana Igualitaria"

2.11.2.Medida: Difusión del principio de respeto a la diversidad, como valor dentro de la cultura empresarial

2.11.3.Medida: Establecimiento de medidas y apoyo técnico a las empresas que quieran incorporar un plan de igualdad a la empresa



Delegaciones e instituciones implicadas:

Delegación de Bienestar Social, Igualdad y Salud

Delegación de Impulso Económico

Asociación de mujeres empresarias

Confederación de Empresarios

Unidad de Igualdad de la UCA

Otras organizaciones

2.12.- Objetivo específico: Incrementar el acceso de las mujeres a la sociedad de la información

2.12.1.Medida: Realización de talleres formativos destinados a las mujeres en el uso y utilización de las TIC para que puedan utilizarlas en su vida laboral, personal y social.

2.12.2.Medida: Refuerzo del trabajo con la comunidad educativa, la coeducación en el ámbito de las NNTT de la Información, evitando el sesgo de género dentro de los itinerarios formativos y contenidos tecnológicos, que mujeres y hombres reciben con respecto a las TIC en los centros educativos.

2.12.3.Medida: Visibilización de la posición profesional de las mujeres en el sector tecnológico, como forma de promocionar entre las jóvenes la incorporación a este yacimiento de empleo.

Delegaciones e instituciones implicadas:

Delegación de Bienestar Social, Igualdad y Salud

Delegación de Impulso Económico

Asociación de mujeres empresarias

Organizaciones empresariales

Centros Educativos

Otras organizaciones

2.13. Objetivo específico: Empoderamiento de las mujeres en la sociedad de la información y comunicación

2.13.1.Medida: Apoyo técnico y formativo a las Juntas Directivas de las asociaciones de mujeres para empoderarlas y que sirvan de referentes para otras mujeres

2.13.2.Medida: Creación de una plataforma interactiva en la que poder compartir legislación, documentación, recursos, servicios, actividades, entre las asociaciones de mujeres que recojan sus intereses y necesidades y atiendan su diversidad

2.13.3.Medida: Potenciación de la presencia de las mujeres en Internet y redes sociales, promoviendo portales, webs, blog, contenidos que sirvan como herramientas para cambiar las relaciones entre los géneros

Delegaciones e instituciones implicadas:

Delegación de Bienestar Social, Igualdad y Salud

Delegación de Impulso Económico

Asociación de mujeres empresarias

Federación de Mujeres Sol Rural



Federación de Mujeres La Voz de las Mujeres
Consejo Local de la Mujer
AA.MM.
Otras organizaciones

Eje 3.- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal y corresponsabilidad

Introducción

En los últimos años las políticas de conciliación han ido adquiriendo una creciente importancia, de modo que la consecución de la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral y, la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y familiar, representan uno de los grandes retos del siglo XXI.

Durante las últimas décadas han acontecido cambios importantes que sitúan esta temática en la centralidad. Por un lado, las mujeres se han incorporado al mercado de trabajo y por otro, aparecen nuevos modelos de familia y formas de convivencia. Mientras tanto, el ámbito de la conciliación sigue siendo una asignatura pendiente.

Los roles asignados en función del sexo continúan latentes y las mujeres siguen asumiendo la mayor parte de la carga de las tareas domésticas y responsabilidad en el cuidado de personas dependientes, de manera que se mantiene la división sexual del trabajo, con el consiguiente perjuicio para las mujeres.

La conciliación hace referencia a mantener el equilibrio en las distintas dimensiones de la vida tanto hombres como mujeres: laboral, familiar y personal. No obstante, las medidas para la conciliación no se han desplegado por igual para que hombres y mujeres asuman responsabilidades, sino que muchas veces se les ha adjudicado a las mujeres, llegando a considerarse como un problema de éstas.

En el caso de las mujeres con empleo soportan la doble jornada, careciendo de tiempo personal y experimentando un gran desequilibrio entre el tiempo dedicado al ámbito laboral y al resto de actividades. La feminización del contrato a tiempo parcial, es otra consecuencia directamente relacionada con hacerse cargo de las responsabilidades familiares. Igualmente, otras mujeres al optar por ser madres y cuidadoras se han visto penalizadas por el mercado de trabajo, obstaculizando su carrera profesional.

Pese a esta realidad, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, recoge en el artº 33 el derecho a la conciliación de la vida profesional y la vida familiar, convirtiéndose en una herramienta primordial para la igualdad y en una estrategia encaminada a lograr la igualdad efectiva.

Es necesario promover un modelo de desarrollo familiar, basado en una convivencia igualitaria entre sus miembros, donde mujeres y hombres hagan compatibles las distintas facetas de sus vidas, por consiguiente, es fundamental desarrollar un nuevo marco organizacional en las empresas donde tenga cabida otro modelo de relaciones laborales que facilite la corresponsabilidad social y la conciliación de la vida de las personas trabajadoras, primando el bienestar y las mismas oportunidades para mujeres y hombres.



Avanzar hacia esa sociedad implica ir un paso más allá de la conciliación, en el sentido de que la corresponsabilidad social va más allá de la conciliación, y se extiende a otros agentes sociales. Desde este punto de vista, el déficit de servicios comunitarios afecta negativamente la aplicación de la igualdad de oportunidades, de ahí el necesario compromiso de ofrecer una red de servicios y recursos de atención a menores y personas dependientes, con la finalidad de eliminar barreras para el acceso de las mujeres al empleo.

En estos momentos, los cambios organizacionales y tecnológicos en curso, conciben cada vez con más intensidad al factor humano como el principal recurso de las empresas. Este paradigma representa una oportunidad para centrarse en criterios nuevos y reorganizar las estructuras laborales, estableciendo opciones de conciliación dirigidas a hombres y mujeres desde una perspectiva de optimización de los recursos humanos dirigidas a la ruptura de estereotipos de género, a la cohesión social y a la calidad de vida de todas las personas.

- **OBJETIVO GENERAL:** Incorporar cambios que propicien la conciliación de la vida laboral, familiar, y personal de las mujeres y hombres, así como la corresponsabilidad

3.1.- Objetivo específico: Establecer actuaciones que favorezcan avanzar en materia de conciliación a mujeres y hombres

3.1.1.Medida: Desarrollo de acciones que visibilicen la importancia social de la corresponsabilidad para conseguir una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, a través de una campaña de difusión/sensibilización en los medios de comunicación locales, así como web y redes sociales municipales.

3.1.2.Medida: Información y difusión sobre el valor económico que las mujeres aportan con la realización de las tareas domésticas y de cuidados a personas dependientes

3.1.3.Medida: Promoción de la conciliación en el acceso a la formación continua y la corresponsabilidad de la plantilla municipal, desarrollándose las acciones formativas, siempre que sea posible, en horario laboral.

3.1.4.Medida: Implicación de los agentes sociales y empresariales, para que se incorporen criterios de conciliación y corresponsabilidad, en la esfera de la formación continua empresarial

3.1.5.Medida: Detección de las carencias y necesidades de la red de servicios sociocomunitarios públicos, que faciliten a hombres y mujeres el acceso y la permanencia a la formación y mercado de trabajo, conforme a las necesidades emergentes de las nuevas realidades familiares.

3.1.6.Medida: Impulso de la puesta en marcha de servicios y actividades educativas, de ocio y tiempo libre para niños y niñas, fuera del horario escolar, en época estival para cubrir las necesidades de conciliación

3.1.7.Medida: Promover ante la Administración competente, la creación de infraestructuras y recursos para facilitar la conciliación de la vida laboral familiar y personal

3.1.8.Medida: Desarrollo de acciones de promoción para la incorporación de la Administración electrónica, racionalizando y optimizando la gestión del tiempo de las personas



Delegaciones e instituciones implicadas:
Delegación de Bienestar Social, Igualdad y Salud
Delegación de Recursos Humanos
Asociación de mujeres empresarias
Organizaciones Empresariales y Sindicales
Otras organizaciones

3.2.- Objetivo específico: Realizar iniciativas en las que se promueva la implicación de los hombres en las tareas domésticas y los cuidados de personas dependientes

3.2.1.Medida: Impulso de acciones, dentro de la plantilla municipal, para que los varones disfruten del permiso de paternidad y/o excedencias para el cuidado de personas dependientes, con el fin de promover el equilibrio en el reparto de responsabilidades familiares, personal y laborales.

3.2.2.Medida: Realización de una Campaña visibilizando las ventajas para los hombres al desarrollar su vínculo afectivo y emocional, a través de mayor participación en la educación y crianza de los hijos e hijas, incentivando la utilización de permisos y licencias para el cuidado de personas dependientes

3.2.3.Medida: Potenciación de la Campaña del Día del Padre Igualitario, como modelo de referencia en materia de igualdad y corresponsabilidad en el ámbito local

Delegaciones e instituciones implicadas:
Delegación de Bienestar Social, Igualdad y Salud
Delegación de Recursos Humanos
Asociación de mujeres empresarias
Organizaciones Empresariales y Sindicales
Otras organizaciones

3.3.- Fomentar la flexibilidad de horarios para facilitar la conciliación

3.3.1.Medida: Incorporación en el ámbito de la negociación colectiva de criterios de flexibilidad en cuanto a horarios laborales, tiempo vacacional, y cuantos se determinen que afecta a la conciliación laboral, personal o familiar.

3.3.2.Medida: Establecimiento de criterios de prioridad a la hora de fijar horarios, vacaciones, permisos, licencias ... a aquellas personas trabajadoras que tengan bajo su responsabilidad individual el cuidado de personas dependientes

Delegaciones e instituciones implicadas:
Delegación de Bienestar Social, Igualdad y Salud
Delegación de Recursos Humanos
Asociación de mujeres empresarias
Organizaciones empresariales
Organizaciones sindicales
Otras organizaciones

3.4.- Incentivar a las empresas que faciliten la conciliación de los trabajadores y trabajadoras en la empresa



3.4.1.Medida: Difusión de experiencias de buenas prácticas en materia de corresponsabilidad y conciliación, realizadas en el ámbito laboral e implantación, cuando sea posible, a la realidad del ámbito local

3.4.2.Medida: Información y divulgación pública para dar a conocer organizaciones, empresas, corporaciones, que hacen un uso corresponsable de los tiempos, a través del Distintivo "Empresa Jerezana Igualitaria"

3.4.3.Medida: Estudio de medidas para favorecer el ejercicio de los derechos de conciliación de los trabajadores y trabajadoras autónomos

3.4.4.Medida: Impulso en el marco de la negociación colectiva, del compromiso empresarial a favor de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las personas trabajadoras.

Delegaciones e instituciones implicadas:

Delegación de Bienestar Social, Igualdad y Salud

Delegación de Recursos Humanos

Unidad de Igualdad de la UCA

Asociación de mujeres empresarias

Organizaciones empresariales

Organizaciones sindicales

UCA

Otras organizaciones

Eje 4.- Empoderamiento, Participación social, sindical y política

Introducción

Históricamente las mujeres han estado marginadas de los espacios públicos, siendo circunscritas a la esfera privada. Sin embargo, a partir de las últimas décadas el tema de la participación ciudadana de las mujeres ha ocupado espacios de centralidad en el proceso de democratización de la sociedad, contribuyendo de manera significativa a este auge la incorporación de las mujeres al ámbito laboral.

El proceso participativo parte de una posición de resistencia de las mujeres al imperativo patriarcal que las relega a un espacio de inferioridad o de conformismo frente al orden establecido, y por el contrario, deciden participar de manera activa tanto desde los espacios convencionales como no convencionales, como sujetos capaces de transformar la realidad social, dando lugar a nuevos modelos participativos y de modelos de liderazgos.

A lo largo de la historia, el movimiento organizado de mujeres ha logrado importantísimos avances en derechos políticos y civiles como el derecho al voto, a la educación o al trabajo.

No obstante, y pese a estos innegables avances, todavía las mujeres se encuentran infrarrepresentadas tanto en el ámbito social, como en el político y sindical, no solo a nivel numérico, sino también en el nivel con responsabilidades en los cargos de dirección y responsabilidad.



Las estructuras y los modelos sociales no favorecen la participación activa de las mujeres, siendo la carencia de corresponsabilidad de los varones al asumir las tareas domésticas y las labores parentales y de cuidados de personas dependientes, uno de los obstáculos más fuertes con los que se encuentran las mujeres.

Las barreras culturales y los estereotipos de género lleva aparejada que a las mujeres se les requiera más requisitos que a los hombres para llevar a cabo funciones dirigenciales y de toma de decisiones. Se las evalúa constantemente no por el ejercicio de su participación, sino por sus roles de género.

Se puede afirmar que todavía está pendiente la agenda para que las mujeres logren la participación plena, lo que requiere un compromiso explícito de los agentes involucrados, tanto en el ámbito político, como social o sindical, para revertir esta segregación.

Hay que articular mecanismos para debatir y reflexionar sobre las estructuras organizacionales políticas y sindicales y explorar las percepciones que tienen las mujeres acerca de los usos de los tiempos, prioridad de actividades o la relación entre la esfera pública y privada, ante la persistencia de barreras que deben ser abordadas para que las mujeres se posicionen en las mismas condiciones que los varones, en los espacios de movilización y participación y en las esferas de toma de decisiones, concretando modalidades de participación como una estrategia básica para su incremento, desde las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- **OBJETIVO GENERAL:** Impulsar el empoderamiento de mujeres como herramienta para la participación activa en la vida social, sindical y política de las mujeres

4.1.- Objetivo específico: Incorporar la perspectiva de género en las políticas de participación ciudadana

4.1.1.Medida: Impulso en la realización de acciones que visibilicen las desigualdades por razón de sexo, en los espacios de participación socioeconómicos y culturales

4.2.2.Medida: Incorporación del principio de presencia equilibrada en todos los órganos de participación municipal.

Delegaciones e instituciones implicadas:

Delegación de Bienestar Social, Igualdad y Salud

Delegación Participación ciudadana y Coordinación de Distritos

Otras organizaciones

4.2.-Objetivo específico: Apoyar la participación del asociacionismo de mujeres y entidades que velen por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

4.2.1.Medida: Difusión y apoyo a las actuaciones de las asociaciones de mujeres

4.2.2.Medida: Potenciación del asociacionismo entre mujeres de otras culturas y mujeres extranjeras



4.2.3.Medida: Impulso de la participación, propiciando espacios de encuentro de mujeres de diferentes colectivos y pertenecientes a diferentes etnias, para así llevar a cabo la potenciación del asociacionismo facilitando la participación comunitaria.

4.2.4.Medida: Promoción de la participación de las mujeres jóvenes en el movimiento asociativo, para poner de manifiesto sus necesidades e intereses

4.2.5.Medida: Potenciación de la participación de las entidades e interlocutores sociales en los programas y proyectos relativos al ámbito de la igualdad de oportunidades

4.2.6.Medida: Desarrollo de un programa específico para la formación de mujeres del movimiento asociativo, en habilidades de dirección, reforzando la consolidación de liderazgos estables

4.2.7.Medida: Coordinación de una red activa entre todas las asociaciones de mujeres de la zona urbana y rural

4.2.8.Medida: Elaboración de un Catálogo de mujeres expertas en distintos ámbitos, con el fin de romper estereotipos de género en el ámbito de la participación pública de las mujeres

4.2.9.Medida: Elaboración de una Guía de asociaciones de mujeres a nivel local, que aparezca en la web municipal, así como grupos de hombres igualitarios que existan en el municipio

4.2.10.Medida: Potenciación del Consejo Local de la Mujer, como órgano de participación social

Delegaciones e instituciones implicadas:

Delegación de Bienestar Social, Igualdad y Salud

Delegación de Educación y Juventud

Delegación de Participación Ciudadana y Coordinación de Distritos

Delegación de Medio Rural

Federación Sol Rural

Federación La Voz de las Mujeres

AAMM

Ceain

Fundación Secretariado Gitano

Accem

Consejo Local de la Mujer

Otras organizaciones

4.3.- Objetivo específico: Realizar Campañas de sensibilización para alentar a las mujeres a la participación en la vida pública y en ámbitos de poder y responsabilidades

4.3.1.Medida: Seguimiento de los obstáculos que impiden la participación de las mujeres en espacios de poder, llevando a cabo Campañas de sensibilización a sindicatos, partidos políticos, organizaciones empresariales, movimientos sociales, y entidades que crean opinión, sobre la necesidad de impulsar la participación activa de las mujeres y el beneficio que supone para toda la sociedad



4.3.2.Medida: Impulso de la participación equilibrada de las mujeres en los órganos de gestión de las asociaciones, así como en los espacios de toma de decisiones, especialmente de las mujeres jóvenes.

Delegaciones e instituciones implicadas:
Delegación de Bienestar Social, Igualdad y Salud
Federación Sol Rural
Federación La Voz de las Mujeres
Consejo Local de la Mujer
Consejos Locales
Otras organizaciones

4.4.- Objetivo específico: Realizar actividades dirigidas a toda la ciudadanía que resalten la participación de las mujeres

4.4.1.Medida: Información y visibilización sobre la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad, y de manera especial durante la Campaña del 8 de marzo

4.4.2.Medida: Aprovechar los espacios comunitarios donde participan activamente las mujeres para realizar actividades que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.

Delegaciones e instituciones implicadas:
Delegación de Bienestar Social, Igualdad y Salud
Delegación de Participación Ciudadana y Coordinación de Distritos
Federación Sol Rural
Federación La Voz de las Mujeres
Consejo Local de la Mujer
Otras organizaciones

4.5.- Apoyar la participación activa de las mujeres desde la gestión de la diversidad

4.5.1.Medida: Divulgación y apoyo a programas sobre la nueva realidad de las mujeres gitanas, y su participación activa en la vida pública como promotoras de valores de igualdad entre mujeres y hombres

4.5.2.Medida: Establecimiento de actuaciones dirigidas al empoderamiento personal y colectivo de las mujeres con diversidad funcional visibilizando sus logros y avances

Delegaciones e instituciones implicadas:
Delegación de Bienestar Social, Igualdad y Salud
Federación Sol Rural
Federación La Voz de las Mujeres
Fundación Secretariado Gitano
Consejo Local de la Mujer
ONCE
Otras organizaciones

Eje 5.- Mujeres en la actividad física y práctica deportiva

Introducción



La actividad física, el deporte y la recreación facilitan satisfacer la necesidad de encuentro, diversión, placer y libertad que tienen todas las personas, su práctica ha cobrado una importancia fundamental para la sociedad, de hecho se han aumentado el número de programas, planes públicos y privados, asumiendo que la recreación se convierte en un aspecto importante para el desarrollo de la vida humana y el mejoramiento de la calidad de ésta.

En esta medida en que la cultura, la recreación y el disfrute del tiempo libre son tan importantes para el desarrollo intelectual, físico y emocional de las personas, resulta preocupante encontrar que muchas mujeres no logran hacer un adecuado uso de los espacios culturales y recreativos, esto por varias razones, entre las que destacan, la falta de tiempo para sí mismas, la inequitativa distribución de las labores domésticas, compromisos laborales y familiares que no dejan espacio para recrearse, además de ello en muchos casos estas prácticas son vistas como improductivas.

Además, las ofertas de algunas entidades locales son insuficientes para atender las demandas de la población o no llegan a la comunidad, gran parte de la oferta cultural y recreativa se concentra en el casco urbano dejando por fuera la comunidad rural, y se da la creencia de que las prácticas culturales y recreativas son solo para una parte de la población, lo cual no posibilita que se potencie el encuentro generacional y se estrechen vínculos solidarios.

A su vez, los escenarios deportivos han sido tradicionalmente utilizados por los hombres, igual que las inversiones económicas que se hacen para mejorar el rendimiento y el desempeño deportivo, la mitad de la población, las mujeres, no ha contado con garantías políticas y sociales que permitan gozar de los mismos escenarios deportivos y que se garanticen recursos en igualdad de condiciones para ampliar la oferta y mejorar su desempeño en carreras de alto rendimiento.

Promocionar hábitos saludables entre las mujeres, no solo beneficia la vida física y mental, sino también su autonomía y canales de participación en la vida social, propiciando el encuentro y consolidando relaciones sociales con otras mujeres, así como su empoderamiento personal y colectivo al generar procesos de construcción de ciudadanía activa con un poder de acción dentro de la vida pública.

Asimismo, se hace necesario que las mujeres ocupen puestos de dirección y responsabilidad en las instituciones y organizaciones deportivas, al ser este un ámbito creado por y para los hombres en los que las mujeres han estado especialmente limitadas y minusvaloradas.

Este eje pretende establecer objetivos para promover este ámbito y avanzar en igualdad de oportunidades en la práctica deportiva de las mujeres, tanto a nivel recreativo y de ocio como de alta competición.

- **OBJETIVO GENERAL:** Impulsar la práctica física de las mujeres en los distintos ámbitos y modalidades del ámbito deportivo, en igualdad de condiciones que los hombres

5.1.- Objetivo específico: Apoyar la práctica deportiva de las mujeres en las mismas condiciones de los varones



5.1.1.Medida: Garantía sobre la integración de la perspectiva de género, en los programas de desarrollo deportivo de la administración municipal

5.1.2.Medida: Apoyo de prácticas igualitarias deportivas a nivel municipal

5.1.3.Medida: Promoción de acciones formativas en óptica de género, a las personas profesionales y directivas del ámbito municipal de deportes

Delegaciones e instituciones implicadas:

Delegación de Bienestar Social, Igualdad y Salud

Delegación de Medio Ambiente y Deportes

Otras organizaciones

5.2.- Objetivo específico: Divulgar y difundir entre las mujeres las iniciativas deportivas que existen en el municipio

5.2.1.Medida: Establecimiento de facilidades para la elaboración de un boletín mensual de las actividades deportivas que se realizan en los diferentes espacios del municipio, difundándolo por los diferentes medios de comunicación

5.2.2.Medida: Promoción de la realización de un diagnóstico de las actividades que las mujeres consideran importantes para el disfrute del tiempo libre, diseñando programas para su aplicación, teniendo en cuenta las disposiciones horarias.

5.2.3.Medida: Propuesta para la ampliación de la agenda deportiva municipal, incluyendo convenios con entidades, universidades y demás organizaciones que tengan experiencia y programas de desarrollo en estas áreas.

5.2.4.Medida: Fomento del entrenamiento y práctica deportiva, que tengan en cuenta las distintas etapas de la vida de las mujeres, su salud física y condicionamientos sociales

Delegaciones e instituciones implicadas:

Delegación de Bienestar Social, Igualdad y Salud

Delegación de Medio Ambiente y Deportes

Federación Sol Rural

Federación La Voz de las Mujeres

Consejo Local de la Mujer

Otras organizaciones

5.3.- Objetivo específico: Eliminar el sexismo en la práctica deportiva

5.3.1.Medida: Facilidades para articular medidas para romper estereotipos de género e ideas preconcebidas relacionados con la práctica deportiva, mediante campañas de información y sensibilización dirigidas al ámbito deportivo y a la ciudadanía en general, y al ámbito educativo en particular.

5.3.2.Medida: Apoyo al impulso de la presencia de mujeres y especialmente mujeres jóvenes, en todas las modalidades deportivas



5.3.3.Medida: Fomento de la promoción y el aumento del número de mujeres federadas y con licencias deportivas

5.3.4.Medida: Difusión de las iniciativas deportivas que tengan como protagonistas a las mujeres

5.3.5.Medida: Fomento y difusión de programas para dar a conocer las mujeres deportivas de alta competición jerezanas, como modelos de referencia para mujeres jóvenes

5.3.6.Medida: Integración de la práctica deportiva entre mujeres con mayores dificultades sociales

5.3.7.Medida: Promoción y apoyo a la mejora de condiciones para la práctica deportiva de las mujeres en las zonas rurales.

Delegaciones e instituciones implicadas:

Delegación de Bienestar Social, Igualdad y Salud

Delegación de Medio Ambiente y Deportes

Centros Educativos

Medios de Comunicación

Otras organizaciones

Eje 6.- Mujeres en la estructura de poder y en la adopción de toma de decisiones

Introducción

El acceso a la ciudadanía de las mujeres se ha visto limitado históricamente por acciones que privan a las mujeres de la palabra y las excluyen de los escenarios de participación política y toma de decisiones, aún ahora la participación política de las mujeres se mantiene por debajo del 40% comparada con la de los hombres. Para alcanzar la paridad entre mujeres y hombres en escenarios de toma de decisión se requiere realizar acciones afirmativas que permitan vencer los obstáculos que tienen las mujeres a la hora de llevar a cabo un ejercicio político. Uno de los mayores obstáculos a vencer, tiene que ver con los imaginarios culturales que continúan validando el espacio privado como un espacio femenino donde las mujeres deben mediar entre el ser para otros y otras y, el desarrollo de sus actividades en escenarios de toma de decisión.

En 1995, la Plataforma de Acción (PdA) de la IV Conferencia Mundial de las Mujeres de Beijing identificó la participación plena de las mujeres en el ejercicio del poder como una de sus esferas de especial preocupación, reconociéndola, al igual que la incorporación de sus puntos de vista a todos los niveles de la toma de decisiones, como imprescindible para la consecución de los objetivos de igualdad, desarrollo y paz. Desde entonces distintas resoluciones, campañas y pronunciamientos han venido a reforzar y/o completar la PdA de Beijing en este punto, convirtiendo la participación de las mujeres en el poder y la toma de decisiones en un asunto prioritario en la agenda de las mujeres y del desarrollo a todos los niveles, local, nacional, regional e internacional. En este sentido, la Declaración del Milenio (septiembre 2000) reafirma la centralidad de la participación de las mujeres en el desarrollo y declara, por primera vez, la urgencia de promover la igualdad de género y el logro del empoderamiento de las mujeres como las formas más efectivas para combatir la pobreza, el hambre y las enfermedades y para estimular el desarrollo verdaderamente sostenible.



Sin embargo, a pesar del reconocimiento formal del derecho de las mujeres a participar en pie de igualdad con los hombres en el poder y la toma de decisiones, éstas continúan estando desigualmente representadas a todos los niveles y en todos los sectores. Las estadísticas evidencian esta subrepresentación; y numerosos estudios intentan explicarla apuntando que las dinámicas, los tiempos, los procedimientos y la cultura 'masculina' imperantes no favorecen a las mujeres sobre todo por sus responsabilidades domésticas, nada o poco compartidas.

- **OBJETIVO GENERAL:** Fortalecer el liderazgo de las mujeres y su incorporación en las instancias de diálogo social y espacios de poder eliminando obstáculos que impiden el acceso de las mujeres a los recursos para la toma de decisiones y la presencia equilibrada entre mujeres y hombres.

6.1.- Objetivo específico: Fomentar la participación de las mujeres en espacios de dirección, responsabilidad y esferas de poder en los ámbitos sociales, económicos y culturales para contribuir a eliminar el techo de cristal

6.1.1.Medida: Promoción de la participación de las mujeres y la presencia equilibrada en todas las esferas de poder, a través de programas de fomento del liderazgo y participación pública de las mujeres

6.1.2.Medida: Articulación de actuaciones para desarrollar el liderazgo femenino desde los aportes de las mujeres, a la consolidación de la ciudadanía efectiva para toda la población

6.1.3.Medida: Impulso para la creación de un programa de formación política y ciudadana para las mujeres de Jerez con área de investigación, a fin de detectar las barreras que impiden la plena participación de las mujeres y establecer estrategias para superarlas.

6.1.4.Medida: Fortalecimiento de la eficacia de las organizaciones de mujeres, a través de encuentros que posibiliten el intercambio de experiencias, donde se promuevan los derechos de las mujeres y se visibilicen prácticas exitosas de defensa de los intereses de las mujeres.

Delegaciones e instituciones implicadas:

Delegación de Bienestar Social, Igualdad y Salud

Consejo local de la Mujer

Federación Sol Rural

Federación La Voz de las Mujeres

Asociación de Mujeres Empresarias

UCA

Otras organizaciones

6.2.- Objetivo específico: Desarrollar foros y espacios de concienciación para sensibilizar a la sociedad sobre la importancia de contar con modelos y referentes de mujeres líderes y en puestos de poder

6.2.1.Medida: Desarrollo de un programa integral de difusión de acciones que haga visible la incidencia de las mujeres en escenarios de toma de decisión como cine, foros, programas radiales, y demás, invitando a la reflexión individual y grupal.

6.2.2.Medida: Fomento y desarrollo de un programa formativo de liderazgo femenino, destinado a las asociaciones de mujeres, desde el trabajo de la autoestima y el empoderamiento, que procure la incorporación de estrategias para decidir libremente, por sí mismas sobre sus posibilidades de relación con la sociedad en los niveles personal, social, económico, cultural y político.



6.2.3. Medida: Promoción de las mujeres en los órganos de decisión en los Consejos consultivos sectoriales municipales, para incrementar la participación de las mujeres en los niveles decisorios de los mismos.

6.2.4. Medida: Impulso para la creación de redes de mujeres en puestos de poder mediante encuentros, foros, seminarios, plataforma digital y/o a través de cualquier otro medio o formato.

Delegaciones e instituciones implicadas:

Delegación de Bienestar Social, Igualdad y Salud

Delegación de Participación Ciudadana y Coordinación de Distritos

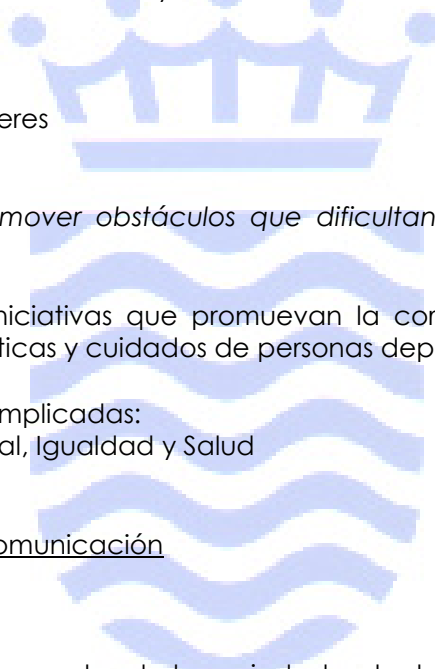
Consejos Sectoriales

Consejo Local de la Mujer

Federación Sol Rural

Federación La Voz de las Mujeres

Otras organizaciones



6.3.- Objetivo específico: Remover obstáculos que dificultan o impiden la participación de mujeres

6.3.1. Medida: Apoyo a las iniciativas que promuevan la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en las tareas domésticas y cuidados de personas dependientes

Delegaciones e instituciones implicadas:

Delegación de Bienestar Social, Igualdad y Salud

Otras organizaciones

Eje 7.- Imagen y medios de comunicación

Introducción

Una de las características emergentes de la sociedad actual es la importancia e influencia de los medios de comunicación para crear opinión, creencias y valores en la sociedad. Este hecho cuenta con un amplio consenso internacional de modo que los medios de comunicación son considerados, junto con la familia y la educación, el sistema más poderoso de socialización. La otra cara de la moneda de los medios, es la posición clave que tienen para luchar contra los estereotipos sexistas y la capacidad que tienen para transformar realidades introduciendo nuevas visiones e ideas.

Aunque durante los últimos años se han producido ciertos avances, aún resta una larga andadura por recorrer. Así lo apunta la Plataforma de Acción de Beijing (1995) proponiendo como objetivo "la eliminación de las imágenes negativas y degradantes de las mujeres en los medios de difusión, a fin de ofrecer una imagen equilibrada de los diversos estilos de vida de las mujeres y de su aportación a la sociedad en un mundo en evolución"

En los medios de comunicación, la representación de la presencia de hombres es mucho más extensa y variada que la de las mujeres. La representación de la actividad de las mujeres se reduce a los roles tradicionalmente asignados y al espacio de privacidad, incluso en los casos en los que las mujeres ostentan puestos de responsabilidad pública, la referencia a sus roles



familiares, belleza o vida privada es una constante, todo ello por no mencionar la transmisión de imágenes de mujeres como objeto sexual.

En otras ocasiones, la información se trata correctamente, pero no se considera noticia informativa proyectos, jornadas o acciones de mujeres acabando como un hecho aislado. Las secciones informativas, además, adolecen de falta de opinión o testimonio de las mujeres, incurriendo en análisis reduccionistas que invisibilizan a las mujeres, incluso en temas que les afectan más que a los hombres.

Por otra parte, mientras que los medios transforman la vida pública de las sociedades modernas, hay que destacar el papel que juega la publicidad, que, lejos de actuar solamente como un instrumento para aumentar la adquisición de bienes y consumo, va más allá actuando como una potente herramienta ideológica y a través de los anuncios se propone toda una manera de percibir la realidad social. En el mensaje publicitario, el cuerpo femenino es modelado por el imaginario colectivo con el grave perjuicio que esto conlleva para las mujeres sobre todo las más jóvenes.

Del mismo modo, los medios de comunicación juegan un papel extraordinariamente importante para caminar hacia una sociedad más justa e igualitaria y, es un elemento estratégico clave para el cambio social de las mujeres.

- **OBJETIVO GENERAL:** Incorporar la perspectiva de género a los contenidos mediáticos, lenguaje e imágenes utilizados por los medios de comunicación

7.1.- Objetivo específico: Incorporar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en los medios de comunicación y agencias de publicidad, promoviendo valores y prácticas en los que se fundamenta la igualdad. Promover la transmisión de una imagen igualitaria, diversa y plural de las mujeres, en los medios de comunicación y en la publicidad

7.1.1.Medida: Fomento de iniciativas que promuevan la transmisión de una imagen igualitaria, diversa y plural de las mujeres en los medios de comunicación y agencias de publicidad, mediante el establecimiento de un Protocolo de actuación, que contribuya a eliminar el desigual tratamiento que reciben hombres y mujeres en los medios de comunicación

7.1.2.Medida: Impulso del desarrollo de acciones formativas destinadas a las personas profesionales de los medios de comunicación, sobre cómo se construye y transmite la noticia, contenidos mediáticos, y los roles con los que aparecen mencionadas las mujeres en los mensajes periodísticos

7.1.3.Medida: Impulso del desarrollo de acciones formativas, destinadas a las personas profesionales de las agencias de publicidad, para hacer un uso no sexista de la misma y utilizar la imagen de las mujeres acorde con la realidad presente y su actual protagonismo social

7.1.4.Medida: En las acciones formativas dirigidas a medios de comunicación y agencias de publicidad, incluir la atención a la diversidad cultural y el conocimiento de las propias culturas que conviven en el municipio, para así atender de una forma adecuada una imagen más real y menos estereotipada de la mujer gitana y/o mujeres de otras culturas.

7.1.5.Medida: Organización de encuentros y/o jornadas con profesionales de los medios de comunicación



7.1.6.Medida: Propuesta para la introducción de los estudios de género en los estudios universitarios de las facultades de ciencias de la información y comunicación, incorporando nuevas fuentes de información con óptica de género

7.1.7.Medida: Valoración en los pliegos de condiciones de la administración municipal de la contratación de campañas de publicidad que tengan recogidos indicadores que hagan referencia a la igualdad entre hombres y mujeres

Delegaciones e instituciones implicadas:

Delegación de Bienestar Social, Igualdad y Salud

Gabinete de Comunicación

Medios de Comunicación

Área de Economía

UCA

Otras organizaciones



7.2.- Objetivo específico: Utilizar un lenguaje inclusivo

7.2.1.Medida: Proponer evitar la utilización de un lenguaje sexista que excluye a las mujeres, utilizando términos y expresiones que hagan visibles a las mujeres y sus aportaciones.

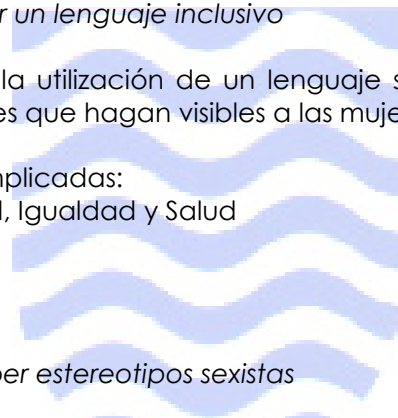
Delegaciones e instituciones implicadas:

Delegación de Bienestar Social, Igualdad y Salud

Gabinete de Comunicación

Medios de Comunicación

Otras organizaciones



7.3.- Objetivo específico: Romper estereotipos sexistas

7.3.1.Medida: Establecimiento de propuestas para que los medios de comunicación reflejen la realidad actual de las mujeres, representándolas en todos los sectores productivos, ámbitos de la vida pública y, especialmente a aquellas que ocupan espacios de poder y puestos de decisión, para conseguir mayor reconocimiento para las mujeres

7.3.2.Medida: Apoyo a la representación en la programación y publicidad de la televisión a hombres asumiendo tareas domésticas y de cuidados de personas, tal y como se hace cuando se trata de mujeres, mostrando la corresponsabilidad como pilar básico de las políticas de igualdad.

7.3.3.Medida: Fomento e impulso a dar voz a las mujeres, a sus testimonios y opiniones, en la misma medida que se hace con los varones, para realizar una información de calidad en materia de igualdad.

Delegaciones e instituciones implicadas:

Delegación de Bienestar Social, Igualdad y Salud

Gabinete de Comunicación

Medios de Comunicación

Otras organizaciones



7.4.- Elaborar una Guía de Buenas Prácticas de los medios de comunicación

7.4.1.Medida: Propiciar la elaboración de una Guía de Buenas prácticas, que incorpore las recomendaciones generales recogidas en la normativa, y que puedan ayudar a la profesión periodística, como reflexión y compromiso para la mejora de los contenidos y tratamiento de las mujeres en los medios de comunicación local

Delegaciones e instituciones implicadas:

Delegación de Bienestar Social, Igualdad y Salud
Gabinete de Comunicación
Medios de Comunicación
UCA
Otras organizaciones

7.5.- Sensibilizar a la ciudadanía jerezana

7.5.1.Medida: Impulso para la incorporación a la programación de información, noticias, debates, ahondando sobre las desigualdades de género

7.5.2.Medida: Fomento de imágenes y mensajes en las campañas de publicidad, que transmitan las ventajas de los valores de igualdad y respeto entre mujeres y hombres

7.5.3.Medida: Incentivar y prestar apoyo para impulsar imágenes de nuevas masculinidades alternativa a la del modelo tradicional de varón, posicionados en valores de igualdad y respeto entre mujeres y hombres.

Delegaciones e instituciones implicadas:

Delegación de Bienestar Social, Igualdad y Salud
Gabinete de Comunicación
Medios de Comunicación
Otras organizaciones

7.6.-Fomentar prácticas internas igualitarias en el ámbito de la comunicación

7.6.1.Medida: Emisión de acciones comunicativas institucionales y mensajes publicitarios, que promuevan el cambio de comportamiento, actitudes y mentalidad en la sociedad frente a las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres

7.6.2.Medida: Información de noticias, campañas, etc., en formatos accesibles para las personas con discapacidad

Delegaciones e instituciones implicadas:

Delegación de Bienestar Social, Igualdad y Salud
Gabinete de Comunicación
Medios de Comunicación
Otras organizaciones

Eje 8.- Mujer y Urbanismo

Introducción



El derecho a la ciudad es un derecho colectivo que tienen todas las personas que acceden, habitan y usan las ciudades.

Dentro de este contexto del derecho a la ciudad, incorporar la perspectiva de género en el planeamiento urbano, pone sobre la mesa los usos y necesidades diferenciados que mujeres y hombres hacen, porque habitan y viven los usos de tiempos y espacios en la ciudad de distinta manera.

Las experiencias diarias de las mujeres en las ciudades son el resultado directo de las prácticas sociales, por ejemplo, es frecuente que las mujeres reconozcan las urbes como peligrosas, que solo pueden transitar por zonas concretas y a ciertas horas, sin embargo, los hombres no perciben esa inseguridad en la misma medida que las mujeres.

Históricamente ha primado un urbanismo y un acceso desigual; el público, de encuentro, diálogo, disfrute, planeación, incidencia política y masculino; y el privado, de cuidado, de afectos, de silencios, femenino, que garantiza la sostenibilidad del público pero que no participa de él, dado que las relaciones de jerarquización y poder en que se han consolidado las ciudades han dejado por fuera a la mitad de la población.

Sin embargo, la Carta Europea de la Mujer en la Ciudad concede singular importancia al Planeamiento Urbano y Desarrollo, declarando al respecto que "las mujeres son el grupo con potencial para revitalizar las ciudades, porque ellas son expertas en la vida cotidiana". Así, este documento europeo reconoce expresamente la enorme capacidad transformadora de las mujeres para la vida de la comunidad.

El urbanismo de las ciudades debe potenciar la participación de mujeres y hombres y, garantizar escenarios incluyentes donde prime el encuentro y la diversidad.

- **OBJETIVO GENERAL:** Potenciar la participación de las mujeres en la creación, planificación y mejora de los espacios de la ciudad.

8.1.-Objetivo específico: Integrar la perspectiva de género en el planeamiento urbano del municipio

8.1.1. Medida: Realización de acciones formativas con óptica de género, dirigidas al personal técnico y especialistas en el diseño del planeamiento urbano del municipio

8.1.2. Medida: Articulación y realización de estudios de impacto de género en las actuaciones relativas al urbanismo y al territorio

8.1.3. Medida: Impulso de una ciudad y barrios equilibrados y justos desde la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, concibiendo de otras maneras la relación entre el espacio público y privado.

8.1.4. Medida: Promoción en la ciudad del cuidado de los aspectos relacionados con la sensación de seguridad en los espacios comunes como iluminación, zonas peatonales, manejo de lotes baldíos, entre otros.

8.1.5. Medida: Promover la accesibilidad universal en todos los espacios, para lograr una mejor y adecuada movilidad



8.2.-*Objetivo específico: Fomentar la participación ciudadana y especialmente del movimiento de mujeres, en el proceso de diseño del planeamiento urbano*

8.2.1.Medida: Fomento de la participación de las asociaciones de mujeres, vecinas/os en los procesos de decisión, diseño, ejecución y evaluación de las intervenciones urbanísticas y la creación de nuevos desarrollos para que se favorezca una vida urbana más rica.

8.2.2.Medida: Considerar la convivencia y la participación en el espacio como derecho a la ciudad

Delegaciones e instituciones implicadas:

Delegación de Bienestar Social, Igualdad y Salud

Delegación de Urbanismo

Asociaciones de Mujeres

Federación de Mujeres Sol Rural

Federación de Mujeres La Voz de las Mujeres

Otras organizaciones



8.3.-*Objetivo específico: Atender los elementos simbólicos y estéticos de la ciudad y la representación femenina en los mismos*

8.3.1.Medida: Dar a conocer las representaciones de mujeres en los monumentos históricos de la ciudad y en el callejero

Delegaciones e instituciones implicadas:

Delegación de Bienestar Social, Igualdad y Salud

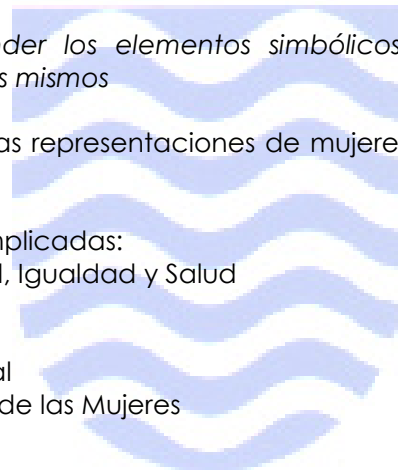
Delegación de Urbanismo

Asociaciones de Mujeres

Federación de Mujeres Sol Rural

Federación de Mujeres La Voz de las Mujeres

Otras organizaciones



5.- CRONOGRAMA

Fase 1.- Fase de Consulta y Debate: Autodiagnóstico de la situación de la Mujer en el Municipio (2013)

Proceso participativo recabando información sobre la situación de las mujeres, a través del Consejo Local de Mujer, Asociaciones y Colectivos de Mujeres y Entidades que trabajan por y para las mujeres.

Fase 2.- Comisión Técnica de Igualdad: Constitución y Formación (2013)

Constitución de la Comisión Técnica de carácter consultivo, representada por personal técnico de las siguientes dependencias municipales: Medio Rural; Participación Ciudadana y Coordinación de Distritos; Medio Ambiente y Deportes; Delegación de Vivienda, Suelo y Movilidad y Protección Ciudadana; Turismo, Cultura y Fiestas; Impulso Económico; Educación y Juventud y un equipo del área de Igualdad de la Delegación de Bienestar Social, Igualdad y Salud, como personal especializado.



Se trata de garantizar el compromiso técnico, promoviendo su implicación y participación en el diagnóstico y cuya función primordial será la de recopilar informes, estudios, planes, estadísticas, etc. dentro del ámbito de las competencias del Área, que puedan resultar datos de interés para el desarrollo del diagnóstico.

Previo a la recogida de datos, La Comisión técnica de Igualdad recibirá una formación específica sobre temática de género.

Fase 3.- Diagnóstico: Recogida y análisis de datos (2013-enero 2014)

Este informe diagnóstico, responde al requerimiento de obtener información detallada y estructurada que permita contar con un estudio previo, al diseño y definición de medidas, para la elaboración del I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Para la realización del Plan, la primera medida es la elaboración de un estudio diagnóstico que permita conocer cuál es el punto de partida en el que se encuentran mujeres y hombres, en el contexto en el que se va a implementar. Se trata de recabar información precisa, con el objetivo de poder detectar las desigualdades entre varones y mujeres en todos los ámbitos y mostrar las consecuencias de la pervivencia de pautas culturales que asignan roles y expectativas a unos y otras, según su pertenencia a uno u otro sexo.

Fase 4.- Definición de objetivos y medidas (Enero-Mayo 2014)

Este proceso supone el diseño de las políticas de igualdad ajustadas a la realidad del Municipio, es la fase en la que se establece hacia dónde se quiere avanzar en materia de igualdad.

Se definen los objetivos específicos cuantificables a corto y medio plazo en base a la información obtenida en el diagnóstico y se establecen las áreas de actuación, así como las medidas concretas, el calendario de actuaciones y los recursos necesarios para la ejecución.

Fase 5.- Aprobación por la Corporación en Pleno (Junio-Septiembre 2014)

A través de esta aprobación, el Plan adquiere validez y eficacia general hacia el Municipio. En marzo, coincidiendo con el Día Internacional de las Mujeres se procedería a la aprobación inicial del mismo y, una vez superadas las fases legales de exposición pública y reclamaciones, se procedería a su aprobación definitiva.

Fase 6.- Implantación (Octubre 2014-Octubre 2015)

Esta fase es la de implantación y desarrollo de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad, que debe ser difundido entre la población.

Fase 7.- Evaluación (Semestrales a partir de la implantación)

Es necesario comprobar la viabilidad del plan y su efectividad, es decir, si los objetivos estipulados se han alcanzado a través de las actuaciones ejecutadas. Para ello se diseñan indicadores de evaluación del plan.

6.- IMPLANTACIÓN

La naturaleza del Plan es de un marcado carácter transversal, lo que significa que requiere de niveles suficientes y adecuados para que la coordinación interdepartamental institucional, conjuntamente con el respaldo del resto de la sociedad, permita avanzar en su desarrollo, fortaleciendo los ámbitos de trabajo de la Comisión Técnica de Igualdad y de cualquier otro organismo o ente implicado.



Ni que decir tiene, que para una adecuada implantación del Plan, hay que establecer medidas relativas a presupuestos, organización, así como difusión y comunicación, y un programa de trabajo, junto al compromiso político, factor clave en todo el proceso.

Teniendo en cuenta que la vigencia del Plan es de cuatro años, los objetivos y las acciones deben ser desarrollados mediante planes de trabajo semestrales en los que se indicará el nivel de compromiso de cada área.

La propuesta de los planes de trabajo la realizará el Dpto. de Igualdad y Salud de la Delegación de Bienestar Social, Igualdad y Salud

7.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Los objetivos y medidas del presente Plan, debe ser objeto tanto de seguimiento como de evaluación, partiendo del principio de que las evaluaciones sobre la efectividad del principio de igualdad, son una de las herramientas básicas para la ordenación de las políticas públicas.

La evaluación se concibe dentro de un proceso de mejora continua del Plan, y ha de cumplir dos requisitos fundamentales: por un lado, una función de control sobre el grado de cumplimiento del Plan, y por otro, de detección de las áreas de posible mejora y su impacto en la sociedad jerezana.

Para desarrollar este instrumento, será necesaria la utilización de un sistema de seguimiento que, a través de la cuantificación de los distintos indicadores, permita obtener información sobre el grado de desarrollo del Plan y sobre la idoneidad de introducir nuevas acciones o ajustes en las existentes. Para llevar a cabo el seguimiento, se realizarán Informes semestrales que analizarán el grado de cumplimiento parcial de los objetivos, a la vez que permitirá que se realicen las modificaciones pertinentes. Igualmente se evaluarán los Planes de trabajo anuales, estableciéndose los indicadores que permitan comprobar el grado de ejecución, resultados e impacto del Plan anual.

El órgano encargado de la evaluación y seguimiento estará conformado por una comisión coordinada por el Dpto. de Igualdad y Salud de la Delegación de Bienestar Social, Igualdad y Salud, así como la Mesa de Igualdad y el Grupo Motor. Se invitará a participar a la UCA.

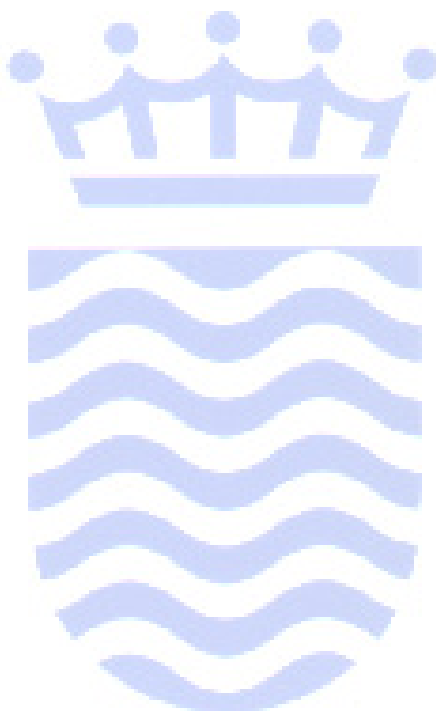
8.- PRESUPUESTO

La puesta en marcha y financiación del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2013-2016 es responsabilidad municipal, por lo que la fuente principal de financiación del Plan procede del Presupuesto Municipal correspondiente a la partida para Igualdad de la Delegación de Bienestar Social, Igualdad y Salud del Ayuntamiento de Jerez de la Frontera para los ejercicios previstos en las anualidades que contempla su ejecución (2013-2016).

No obstante, desde el Ayuntamiento se articularán los esfuerzos necesarios para que las fuerzas sociales y económicas que operan en la ciudad se impliquen económicamente en la financiación del mismo o de algunas de sus medidas, dando así cumplimiento a los principios rectores de colaboración y coordinación interinstitucional".

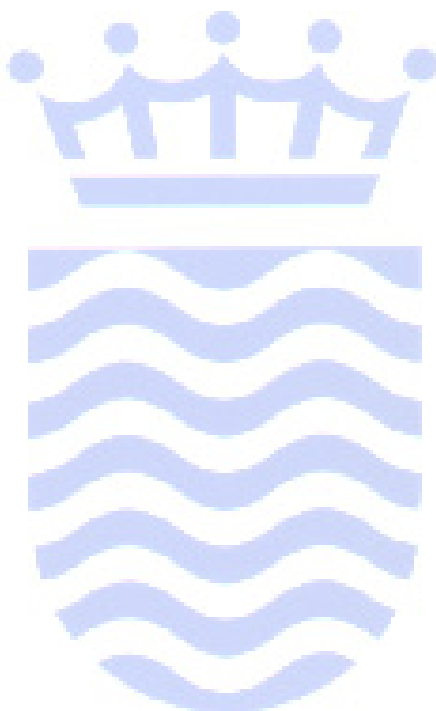


Ayuntamiento de Jerez





Ayuntamiento de Jerez





Ayuntamiento de Jerez

