

**I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE
ANDÚJAR 2010-2014:
*“TE PROPONGO UN PLAN, NUESTRO PLAN”***

1.- PRESENTACIÓN DEL PLAN.

INTRODUCCIÓN

El Ayuntamiento de Andújar ha sido pionero en políticas de mujer desde el año 1990, ayudando a visibilizar las políticas municipales dirigidas a mujeres que junto con el trabajo técnico realizado han logrado el reconocimiento social y el liderazgo en temas de mujeres en la Ciudad.

Desde 1990 al día de hoy, cabe considerar una serie de elementos y circunstancias fundamentales que explican tanto el proceso seguido y las adaptaciones de los programas municipales a la realidad de las mujeres de nuestra ciudad, como las razones actuales para la elaboración de un Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Estos elementos y circunstancias serán descritos brevemente a continuación.

Teniendo en cuenta los datos extraídos del Diagnóstico de la Situación Inicial y del Taller Participativo DAFO llevado a cabo a través del Programa Conciliam en coordinación con la Concejalía de Mujer e Igualdad, exponemos que respecto a:

SITUACIÓN EXTERNA

Demografía

Andujar en el año 2.009 posee 7 núcleos de población en su territorio, una extensión de 963 kilómetros cuadrados y una densidad poblacional de 40.36 personas por kilómetro cuadrado. Este municipio tiene empadronadas a 39.111 personas, 19.806 (50.64%) mujeres y 19.305 (49.36%). En la última década a crecido en 1490 personas, 746 (50.07%) y 744 (49.93%) mujeres, siempre estando empadronadas más mujeres que hombres. Este crecimiento poblacional ha sido continuo en mujeres y hombres desde el año 2.003 hasta la actualidad.

La tendencia negativa de entrada de población en la base de la pirámide ha empezado a cambiar en los últimos 4 años. La tasa de juventud en el ayuntamiento es del 13.35%, muy similar a la provincial (13.33%) y superior a la andaluza (12.52%). Respecto al índice de vejez éste es del 16.00%, inferior al provincial (17.78%) y superior al autonómico (14.75%). El índice de dependencia en Andújar es de 47.53%, inferior al provincial (50.86%) y superior al de la comunidad (44.92%).

En Andujar existen según el censo de 2.001 9.749 hogares. La estructura de hogar más frecuente en el municipio es “Dos adultos, uno al menos de 65 años o más, sin menores” con 1.332 casos (13.66%). La segunda estructura más frecuente es “Dos adultos y dos menores” con 1.306 hogares (13.40%). La tercera categoría más repetida es “Dos adultos de 16 a 64 años, sin menores” (10.32%). Con respecto a los hogares monoparentales el 1.42% de los hogares lo compone “Una mujer adulta con uno o más menores” y el 0.31% “Un hombre adulto con uno o más menores”.

Empleo.

Andújar posee una población activa, según el último censo de 2.001, de 14.706 personas, 9.701 hombres (65,97%) y 5.005 mujeres (34,03%). La población ocupada, 11.463 personas, son 8.041 hombres (70,15%) y 3.422 mujeres (29,85%). La población parada en el municipio es de 3.243 personas, 1.660 hombres (51,19%) y 1.583 mujeres

(48,81%). Tanto en población activa, población ocupada y la población parada la población masculina supera a la femenina.

Se han registrado en el periodo julio de 2.009 a julio de 2.010 un total de 38.689 contratos. Los contratos a mujeres han sido 14.279, 549 indefinidos (3,84%) y 13.730 temporales (96,16%). Los contratos hombres en el municipio han sido 24.410, 791 indefinidos (3,24%) y 23.619 temporales (96,76 %).

Las demandas de empleo durante el periodo julio de 2.009 julio de 2.010 en el municipio de Andújar han sido 77.2118. Por sexos, 43.581 (56.44%) demandas son de mujeres y 33.637 (43.56%) hombres.

Actividad Económica.

En el municipio de Andújar hay registrada una organización en el registro de asociaciones empresariales y sindicales. Esta asociación es de naturaleza empresarial.

En este municipio existen 2.250 empresas. El 76,84% de las empresas pertenecen al sector servicios. El 91,78% de las empresas de esta localidad emplean entre 1 y 5 personas.

Servicios y recursos en materia de conciliación e igualdad para la ciudadanía.

Relacionaremos algunos de los que se han o se vienen desarrollando especificando la titularidad del mismo:

- Aula de Coeducación (municipal)
- Escuela de Vacaciones (municipal)
- Punto de Encuentro Familiar (municipal)
- Servicio Municipal de Transporte Escolar (municipal)
- Ayudas a la recuperación académica de la mujer (municipal)
- Ayudas a iniciativas empresariales para mujeres emprendedoras (municipal).
- Convenio contratación/prácticas mujeres víctimas de violencia de género y/o monoparentales. (municipal)
- Escuelas Infantiles (municipal y autonómico)
- Ayuda a Domicilio/Teleasistencia (municipal y autonómico)
- Centros de Día: Mayores, Alzheimer, Minusválidos, Residencias Públicas (autonómico).
- Aulas Matinales y Comedores Escolares (autonómico)

SITUACIÓN INTERNA

Corporación.

No existe equilibrio de género en los porcentajes y, por tanto, en el nivel de representación de mujeres y hombres en la corporación municipal, siendo un 33,33% las mujeres concejales, frente a un 66,67% de hombres concejales¹. Si bien es cierto que el sesgo de género no es excesivo teniendo en cuenta que el intervalo considerado aceptable para hablar de paridad de género es (40-60).

Personal contratado.

El 65,43 % son hombres frente a un 34,57 % que son mujeres. Este dato desglosado por áreas observamos una clara disparidad habiendo algunas en las que casi el 100 % están integradas por hombres (Desarrollo Local, Servicios, Medio Ambiente, Obras, Policía Municipal, Deportes, etc) y otras casi al 100 % por mujeres (Bienestar Social, Limpieza, etc).

Convenio colectivo.

Incluye algunas medidas concretas que favorecen la conciliación de la vida personal-familiar y laboral como son:

- Permiso por el cuidado de un familiar de primer grado por razón de enfermedad muy grave, la reducción de la jornada será hasta el 50% con carácter retribuido y por un plazo máximo de un mes.
- Permiso por Enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 5 días hábiles si es fuera de la localidad, y 3 si es dentro de ella. No obstante, para casos excepcionales se estudiará en la Mesa de Negociación los días de permiso que podrán conceder
- Permiso por acompañamiento a la asistencia a consulta de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: hasta 5 días hábiles al año si es fuera de la localidad, y durante el tiempo necesario, si es dentro de ella hasta un máximo de 21 horas al año.
- Permiso por Nacimiento de hijo de la esposa legal o de hecho y adopción: 15 días naturales
- Permiso por exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto; el permiso necesario para la realización de los mismos.
- Permisos para la conciliación de la vida familiar y laboral, será el tiempo indispensable.
- La regulación de las excedencias tanto voluntaria como forzosas se estará a lo que disponga la legislación vigente.
- La trabajadora tendrá derecho a una hora de ausencia de su trabajo diario, que podrá dividir en dos fracciones cuando lo destine a la lactancia de un hijo menor de doce meses, o cuidado de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad por razón de edad, accidente o enfermedad y no pueda valerse por si mismo y no desempeñe actividad retribuida. La mujer, por voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada habitual de una hora, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre, en caso de que ambos trabajen. Podrá sustituirse el tiempo de lactancia por permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente
- Resto de los permisos recogidos en la legislación laboral sobre permisos por maternidad y adopción.

Este breve análisis nos facilita un aproximación a la realidad que argumenta la decisión política de llevar a cabo este Plan de Igualdad entre mujeres y hombres que confirme las líneas políticas y técnicas a seguir, no sólo para las mujeres, sino también para los hombres, pues el cambio afecta a ambos y ha de ser impulsado también por

ambos.

Este Plan municipal de igualdad entre mujeres y hombres pretende promover actuaciones internas en el propio Ayuntamiento en cuando a la organización de políticas y laborales que se van a desarrollar por la igualdad entre mujeres y hombres.

En la elaboración del Plan, los conceptos de Igualdad y de Participación estarán presentes en todo el proceso, ya que pretendemos que sea un plan en el que todas las personas que lo deseen formen parte activa de la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres.

Para la elaboración de este plan, hemos tomado como referencia , diversos planes de igualdad de distintos ayuntamientos y comunidades así como de la legislación española y acciones de Naciones Unidas, con la finalidad de continuar incorporando a la política municipal, la igualdad de género, estando el éxito de sus objetivos, entre otros aspectos, en la voluntad, compromiso y consenso político.

Finalmente señalar que con la elaboración del Plan municipal de igualdad entre mujeres y hombres, continúa un proceso. No estamos ante un documento cerrado, sino más bien ante unas propuestas flexibles a desarrollar por este Ayuntamiento y dirigidas a la ciudadanía y al conjunto de trabajadores/as de la Institución. El Plan constituye una estrategia a medio y largo plazo que ha de cuidar el “proceso” para conseguir los resultados a largo plazo. El ritmo de implantación de las propuestas está en virtud de cada una de ellas, por lo que no todas han de abordarse al mismo tiempo.

De igual modo contar con los recursos precisos para su desarrollo, tanto de carácter organizativo (estructura) como económico (presupuesto para recursos humanos y actividades), será de vital importancia. Y para ello esperamos encontrar con la Implicación de los equipos técnicos municipales, sea cual sea su nivel de responsabilidad y ámbito. El trabajo para la integración de la igualdad de oportunidades en la política municipal no es tanto una cuestión de sensibilidad personal con la discriminación por razón de sexo como una competencia profesional a introducir en el perfil de los y las profesionales para Impulsar organismos de Igualdad de Oportunidades e implicar a los agentes sociales.

2.- MARCO JURÍDICO

Los esfuerzos por eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres se han venido desarrollando de manera intensa y constante por organismos de ámbito internacional así como por las distintas Administraciones Públicas existentes en nuestro país. Tanto unas como otras han instado a que las entidades locales adoptaran las medidas necesarias dentro de su ámbito competencial. Sin duda, las entidades locales han encontrado en el marco legal que han delimitado las distintas entidades supranacionales y nacionales para poner en marcha sus políticas de igualdad, de la que forma parte este Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

La Organización de las Naciones Unidas, desde sus comienzos ha liderado la lucha por la igualdad entre hombres y mujeres. Así, en la Declaración de Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas, de 10 de diciembre de 1948, en sus artículos 2 y 3 se hace referencia a la igualdad entre mujeres y hombres. Sin embargo, estamos ante un texto que no origina obligaciones a los países firmantes. De ahí que años después se aprobaran el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Políticos (ambos de 1966) cuyo cumplimiento vincula a los países firmantes. En dichos pactos las medidas de aplicación del mismo son paulatinas pero existen determinadas obligaciones cuyo cumplimiento es inmediato como garantizar que todos los derechos se apliquen sin discriminación.

Del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos podemos citar el artículo 26 que establece la igualdad entre hombres y mujeres, y el artículo 3 que insta a los Estados firmantes del pacto a que garanticen dicha igualdad. Del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en el artículo 2.2 y en el artículo 3 insisten en esta idea. Pero la trayectoria de las Naciones Unidas en materia de igualdad también se ha visto materializada en la realización de Convenciones (Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de Nueva York, 18 de diciembre 1979), la creación de órganos específicos que tratan temas que afectan a las mujeres (UNIFEM) Y conferencias auspiciadas por la ONU (Méjico (1975); Copenhague (1980); Nairobi (1985); Beijing (1995). De ésta última son continuos lo seguimientos y recomendaciones que las Naciones Unidas hace a los países implicados.

En la Unión Europea, es el Tratado Constitutivo de la Unión, el que fija los pilares básicos de los derechos de los ciudadanos y su funcionamiento. Así en cuanto a lo derechos de los ciudadanos el artículos I-2 establece que, la unión se fundamente, entre otros valores, en la igualdad y añade que estos valores son comunes para todos los Estados miembros. En esta misma línea, la Constitución señala como objetivos de la Unión Europea, la lucha por la no discriminación o la igualdad entre hombres y mujeres (I artículo I-3). La Constitución que a través de la Parte II hace suyos los derechos, libertades y principios enunciados en la Carta de Derechos Fundamentales, dedicando el Título III a la Igualdad, y en concreto respecto a la igualdad entre hombres y mujeres en el artículo II-83 garantiza en todos los ámbitos la igualdad entre hombres y mujeres. Y en esta idea se insiste en otras partes del tratado, señalando que a través de las políticas y acciones que se lleven a cabo se luchará contra la desigualdad entre mujeres y hombres. Con este tratado se unifican el contenido que recogen los distintos tratados constitutivos de la Unión. Pero, al igual que hemos visto con las Naciones Unidad, la Unión Europea desde sus inicios ha fomentado a través de distintas medios la consecución del objetivo

de igualdad entre mujeres y hombres. Así, La Comisión Europea adoptó una estrategia comunitaria (2001-2005) a los programas plurianuales de promoción de la igualdad de trato, iniciados en los años ochenta, con el fin de establecer un marco de acción en el que todas las actividades comunitarias puedan contribuir a lograr el objetivo de suprimir las desigualdades y promover la igualdad entre la mujer y el hombre. Pero no podemos olvidar que a través de los Fondos Europeos para el Desarrollo y los Fondos Estructurales, la Unión Europea ha puesto en marcha diversos programas que tenían como finalidad principal promover la igualdad entre sexos.

No podemos pasar por alto la Carta Europea de Autonomía Local Estrasburgo el 15 de octubre de 1985, firmada por los Estados miembros del Consejo de Europa, en la que se define qué es la autonomía local y las competencias que pueden asumir las entidades locales. Así por autonomía local se entiende “el derecho y la capacidad efectiva de las Entidades locales de ordenar y gestionar una parte importante de los asuntos públicos, en el marco de la Ley, bajo su propia responsabilidad y en beneficio de sus habitantes.

1. Las competencias básicas de las Entidades locales vienen fijadas por la Constitución o por la Ley. Sin embargo, esta disposición no impide la atribución a las Entidades locales de competencias para fines específicos, de conformidad con la Ley.

2. Las Entidades locales tienen, dentro del ámbito de la Ley, libertad plena para ejercer su iniciativa en toda materia que no esté excluida de su competencia o atribuida a otra autoridad.

3. El ejercicio de las competencias públicas debe, de modo general, incumbir preferentemente a las autoridades más cercanas a los ciudadanos. La atribución de una competencia a otra autoridad debe tener en cuenta la amplitud o la naturaleza de la tarea o las necesidades de eficacia o economía.

4. Las competencias encomendadas a las Entidades locales, deben ser normalmente plenas y completas. No pueden ser puestas en tela de juicio ni limitadas por otra autoridad central o regional, más que dentro del ámbito de la Ley.

5. En caso de delegación de poderes por una autoridad central o regional, las Entidades locales deben disfrutar en lo posible de la libertad de adaptar su ejercicio a las condiciones locales.

6. Las Entidades locales deben ser consultadas, en la medida de lo posible, a su debido tiempo y de forma apropiada, a lo largo de los procesos de planificación y de decisión para todas las cuestiones que les afectan directamente.”

Nuestra constitución en el artículo 14 garantiza la igualdad de los españoles ante la ley y en el artículo 9.2 insta a los poderes públicos a promover las condiciones necesarias para que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas.

En este sentido para hacer efectivos este derecho constitucional, se aprobó, entre otras la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, que modificó entre otros, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o la Ley General de la Seguridad Social, siguiendo las recomendaciones de la IV Conferencia mundial sobre las mujeres, celebrada en Pekín en septiembre de 1995 y las directrices de las Directivas del Consejo 92/85/CEE, de 19 de octubre, y 96/34/CE, del Consejo, de 3 de junio, para hacer copartícipes a los hombres y las mujeres en el cuidado de la familia y para hacer efectiva la protección de riesgo durante el embarazo. También, la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno, o la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia, 54 medidas para la Igualdad o Ley

I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE ANDÚJAR: “TE PROPONGO UN PLAN, NUESTRO PLAN” (2010-2014)

Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Ésta última establece en el preámbulo que “El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos. Resulta necesaria, en efecto, una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. Esta exigencia se deriva de nuestro ordenamiento constitucional e integra un genuino derecho de las mujeres, pero es a la vez un elemento de enriquecimiento de la propia sociedad española, que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo. Se contempla, asimismo, una especial consideración con los supuestos de doble discriminación y las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres que presentan especial vulnerabilidad, como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes y las mujeres con discapacidad.” También recoge la necesidad de elaborar un Plan Estratégico para desarrollar los principios recogidos en dicha ley. Así con vigencia 2008-2011 se aprobó el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades

Respecto a las competencias locales, nuestra legislación exige que éstas se establezcan por ley. En este sentido la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, después de enumerar las competencias de carácter obligatorias para los municipios en el artículo 28 establece 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.” El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades en los artículos 21. 2 que las entidades locales integren el derecho de igualdad en sus competencias, el artículo 22 añade que “Con el fin de avanzar hacia un reparto equitativo de los tiempos entre mujeres y hombres, las corporaciones locales podrán establecer Planes Municipales de organización del tiempo de la ciudad “

El Estatuto de Autonomía de Andalucía, el artículo 10, que recoge los objetivos básicos de la Comunidad Autónoma, se pronuncia en términos similares al artículo 9.2 CE y añade que “La Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquélla en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social. En el artículo 14 se prohíbe toda clase de discriminación y en el artículo 15 se garantiza la igualdad entre hombres y mujeres, así como en el artículo 16, la protección necesaria contra la violencia de género.

Cumpliendo estos objetivos se aprueba la LEY 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Completando a dicha ley se aprobó el I Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2013. Corresponde a Andalucía determinar las competencias de las entidades locales, y en el artículo 92 del Estatuto de Autonomía, después de concretar una serie de materias de cumplimiento obligado para las entidades locales, deja abierta la puerta para otras materias al establecer que “las restantes materias que con este carácter sean establecidas por las leyes”. La reciente Ley 5/2010, 11 de junio, de Autonomía Local, recoge el concepto de

I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE ANDÚJAR: “TE PROPONGO UN PLAN, NUESTRO PLAN” (2010-2014)

Autonomía Local que establece la Carta Europea de Autonomía Local e insiste en la idea que todas las competencias que establece dicha ley se ejercerán de acuerdo con el principio de igualdad de hombres y mujeres. En el artículo 8 se establece una cláusula general de competencia al establecer que “Sin perjuicio de las competencias enunciadas en el artículo siguiente, los municipios andaluces tienen competencia para ejercer su iniciativa en la ordenación y ejecución de cualesquiera actividades y servicios públicos que contribuyan a satisfacer las necesidades de la comunidad municipal, siempre que no estén atribuidas a otros niveles de gobierno”. Además, entre otros principio informadores, el artículo 27 el de igualdad y no discriminación.

Como hemos visto, los distintos organismos o entidades insisten en la idea de mejorar la situación de las mujeres. Pero, a través de este marco jurídico, queremos dejar constancia de cómo desde las distintas entidades instan, bien a los Estados firmantes de pactos internacionales, bien a los distintos estratos que componen nuestra Administración a que adopten las medidas necesarias para conseguir una igualdad real y efectiva. En concreto, a las Entidades Locales se les ofrece la oportunidad de llevar a cabo las medidas necesaria que afecten directamente a sus vecinos. Desde esta idea surge el presente Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

3.- EJES ESTRATÉGICOS DEL PLAN

3.1.- Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres

Entendida como la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en todos los ámbitos privados y sociales que rodean a las personas. Así como emprender actuaciones, en el marco de este I Plan de Igualdad, para el reconocimiento y eliminación de las desigualdades que existen en la actualidad entre mujeres y hombres.

3.2.-Transversalidad y adopción de Acciones Positivas. Incorporación de la perspectiva de género en las Políticas Públicas

Este eje recoge dos pilares básicos que han de recogerse en un Plan de Igualdad, son dos modos, en muchos casos, complementarios de cómo abordar la realidad y medidas a emprender.

La definición más completa y detallada la proporciona el Grupo de Expertos (/as) del Consejo de Europa: *“El mainstreaming de género es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de 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 dichas políticas”*. Es una forma de observar la realidad en base a las variables sexo y género y sus manifestaciones en contextos determinados; se basa en el reconocimiento explícito del género como construcción social y cultural de procedencia histórica, que puede y debe ser transformada. Como metodología, el enfoque de género contribuye a la humanización de la sociedad y del desarrollo, puesto que en cualquier análisis se incluye por igual a hombres y a mujeres de forma manifiesta, y se desagregan los datos, de manera que se logra una visión más real y útil de cara a las actuaciones públicas y civiles y a su eficacia. Sus objetivos principales son la integración del principio de igualdad de oportunidades en todas las políticas y prácticas cotidianas públicas, evitar los desequilibrios y desigualdades existentes en la sociedad, acabar con las discriminaciones no sólo por sexo, sino además por etnia, por discapacidad...etc. En España el término Mainstreaming ha venido traducándose como *Enfoque Integrado o Transversalidad de Género*.

La acción positiva es una ampliación de la noción de Igualdad de Oportunidades y ausencia de discriminación. Se trata de la aplicación de políticas, planes, programas y acciones diseñados y encaminados a combatir los efectos de la discriminación hacia personas o grupos desfavorecidos. Su finalidad es corregir las consecuencias de la discriminación, habilitando a la persona o colectivo perjudicado para robustecerse, afirmarse y competir en pie de igualdad con el colectivo favorecido o alcanzar la equiparación de inmediato. También son llamadas **acciones afirmativas**, y en la actualidad se perciben como un mecanismo de cambio social que beneficiará a ambos sexos

3.3.- Atención a las necesidades. Sensibilización y Prevención.

En la puesta en marcha de políticas de igualdad de oportunidades hay contar con un análisis de la realidad de partida que permita reconocer aspectos en los que es necesario incidir para eliminar las discriminaciones y actuar en situaciones graves. Además de las actuaciones paliativas, se han de desarrollar otras que vayan encaminadas a producir cambios sociales y evitar acciones sexistas.

3.4.- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La conciliación es la necesidad de compaginar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico, las responsabilidades familiares y el tiempo libre de cada persona. Por eso hablamos de **conciliación de la vida personal, familiar y laboral**. Requiere un análisis desde la perspectiva de género que nos indica que han de producirse cambios culturales que nos lleven un reparto más equitativo del tiempo.

Este eje implica la puesta en marcha de medidas y recursos que favorezcan el desarrollo personal, tanto de mujeres como de hombres, en todos los ámbitos en los que se desenvuelvan: familiar, formativo, laboral, actividades de participación (asociaciones, sindicales, políticas, etc.), actividades de ocio, etc.

Partiendo de la base que son muchas las posibilidades que nos proporcionan los avances en las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, debemos proponer cambios e innovar en: organización y desempeño de los trabajos, métodos de gestión y trámites administrativos, diseño y ubicación de recursos en función de las necesidades, medidas de conciliación y corresponsabilidad, etc.

3.5.- Diversidad, Pluralidad e Interculturalidad

Entendemos este eje, en el seno de nuestra propia localidad, en tanto en cuanto hablamos de *diferentes grupos de mujeres*, cuyos procesos de exclusión, además de por su condición de mujer, vienen determinados por condicionantes que tienen que ver con su condición de extranjera, diferencias culturales, posibilidades en el acceso a los recursos, ubicación en el sistema productivo, capacidad de tomar sus propias decisiones, reconocimiento y respeto social o ejercicio de sus derechos. También tendrá que ver con la imagen que nuestra localidad ofrezca de convivencia e interrelación entre las distintas culturas con las que cuente, y los esfuerzos que realice para hacerlas visibles y mejorarlas.

Además este eje tendrá en cuenta otros factores de potencial exclusión social de las mujeres como su pertenencia a la comunidad gitana, su orientación homosexual o bisexual, su identidad transgénero, su edad, su discapacidad.

3.6.- Participación

Un Plan pensado para conseguir la igualdad entre los géneros en la ciudad de Andújar no se puede realizar sin contar con la participación activa y plural de las Asociaciones de mujeres así como todos aquellos colectivos e instituciones que persiguen un avance fundamental en el logro de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de nuestra sociedad.

En este eje, también, hemos de analizar las diferencias de participación entre mujeres y hombres en todas las actividades que se oferten a nivel local, para reconocer los sesgos de género y los obstáculos que impiden la plena participación de unas y de otros como base de fundamentación en la puesta en marcha de recursos.

4.- MECANISMOS DE COORDINACIÓN.

La transversalidad de la perspectiva de género y su incorporación a todas las áreas, servicios, organismos públicos y políticas municipales, requiere de la existencia de diversos **órganos para el seguimiento** de la adecuada ejecución de las acciones que vertebran el contenido del Plan en su conjunto **y** de la **coordinación** de quienes hayan resultado responsables en dicha ejecución. Por otro lado, los órganos designados para el seguimiento y coordinación tendrán en cuenta los resultados de los instrumentos que se utilicen en la evaluación continua del este Plan, con la finalidad de una mejora continua en la ejecución del mismo a lo largo de sus cinco años de vigencia.

Los órganos para la elaboración, desarrollo y seguimiento del I Plan de Igualdad son:

- Comisión Interáreas
- Comisión Técnica de Coordinación-Unidad de Género
- Consejo Local de Mujer e Igualdad.
- Comisión Informativa de Mujer e Igualdad.

Comisión Interáreas

Es el órgano superior de coordinación del Plan. Está presidido por el Alcalde o persona en quien delegue, formando parte del mismo, el/la Concejala que tenga delegadas las competencias en materia de igualdad de oportunidades, y todas las direcciones de Área en las que se estructura el Ayuntamiento. Tiene como finalidad garantizar la transversalidad de la perspectiva de género en la práctica de las diferentes políticas municipales, velando cada Jefe/a de Área por la ejecución de las actuaciones cuya responsabilidad corresponda a los diversos servicios u organismos autónomos que respectivamente la configuren.

Este órgano se reunirá dos veces cada año: al inicio, para conocer la planificación de las actuaciones que a su área corresponda, y al final, para informar sobre el grado de ejecución y cumplimiento de las mismas.

Comisión Técnica de Coordinación-Unidad de Género

La Comisión Técnica de Coordinación está formada por el personal técnico municipal que cada Dirección de Área designe, y servirá de enlace entre dicha Dirección y los servicios o dependencias que, formando parte de la misma, tengan asignada la ejecución de las acciones que por su competencia le correspondan, llevando a cabo una labor de coordinación.

La Comisión Técnica se reunirá al menos dos veces al año y entre sus competencias corresponderá a los/as Coordinadores/as que compongan la misma, la propuesta del Plan de acción anual que se presentará a la Comisión Interáreas, el seguimiento de las acciones a desarrollar y la realización de los informes de evaluación continua del desarrollo del Plan, proponiendo las acciones correctoras o sustitutorias que correspondan.

La Unidad de Género estará compuesta, principalmente, de personal técnico adscrito al Área de Mujer e Igualdad, por su nivel de competencia y cualificación, pero también puede estar compuesta por personal técnico de otras Áreas e incluso adscrito a otros organismos externos al Ayuntamiento. Su carácter, como un comité de expert@s, tiene funciones principalmente consultivas y promotoras de actuaciones.

Consejo Local de Mujer e Igualdad

Es el órgano de participación ciudadana con funciones de consulta en todos los ámbitos relacionados con las mujeres, pudiendo proponer cualesquiera medidas que considere oportunas para lograr el fomento y potenciación del asociacionismo y participación de la mujer, así como actuaciones globalizadoras encaminadas a lograr una mayor igualdad entre mujeres y hombres.

El Consejo de la Mujer también obtendrá información periódica tanto de las actuaciones municipales como de las llevadas a cabo por otras administraciones que se dirijan específicamente a las mujeres, recibiendo información puntual de la ejecución del Plan.

Comisión Informativa de Mujer e Igualdad

Se trata de la Comisión Especial delegada del Pleno formada por todos los grupos políticos del Ayuntamiento que, a nivel municipal, tiene encomendada la función del seguimiento del plan municipal de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, velando para ello por el cumplimiento progresivo de los acuerdos que se adopten en esta materia, así como de la aplicación del principio de igualdad a todas las actuaciones municipales.

En sus sesiones, esta Comisión tendrá conocimiento de los planes de acción anuales, de los informes de seguimiento del Plan que presentará el equipo de gobierno, y realizará cuantas funciones sean de su competencia conforme a la legislación de régimen local.

5.- ÁMBITOS DE ACTUACIÓN.

- **Presidencia.**
- **Asociacionismo y Participación Ciudadana.**
- **Educación.**
- **Cultura**
- **Mujer e Igualdad**
- **Familia, Salud y Servicios Sociales**
- **Urbanismo**
- **Empleo y Formación, Economía y Desarrollo Local.**
- **Recursos Humanos**
- **Estadística e Informática**
- **Economía y Hacienda**
- **Juventud**
- **Coordinación Interinstitucional**
- **Imagen y Medios de Comunicación**
- **Consumo y Medio Ambiente**
- **Deportes**
- **Agentes Sociales**

6.- ESTRUCTURA Y DESARROLLO DEL PLAN.

En este apartado se describe la forma en la que se va a organizar el conjunto de medidas que integran el I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2010-2014), así como los indicadores que se seleccionados, dentro del propio desarrollo del plan, delimitando la evaluación del mismo. En primer lugar definiremos estos indicadores, para a continuación, presentar primero una la estructura general de los objetivos y pasar después a desarrollar más detalladamente los objetivos específicos que orientan las actuaciones y las medidas que desarrollan cada uno de ellos.

Se trata de una estructura en la que la información se presenta desde el nivel más general al más concreto, esto es, desde los **EJES ESTRATÉGICOS** pasando por los **Objetivos GENERALES y ESPECÍFICOS** hasta determinar para cada uno de ellos las **actuaciones** concretas que los desarrollan, así como los **ámbitos de actuación responsables e implicados** en su implementación.

6.1.- INDICADORES DE EVALUACIÓN. INDICADORES DE IMPACTO DE GÉNERO

La definición de indicadores del I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2010-2014) está **directamente relacionada con los objetivos de igualdad y los indicadores de género marcados** en la planificación del mismo.

Aunque estos indicadores son en principio propios del seguimiento y la evaluación, es necesario **tenerlos en cuenta durante todo el proceso de planificación, para priorizar y delimitar la información** que vamos a buscar. Por otro lado, un estudio de situación o diagnóstico puede tener diferentes niveles de alcance: mapa general, diagnóstico completo y focal.

La selección de los indicadores la realizamos en base a:

- **El nivel de resultado: Impacto, efecto y proceso**

Los **indicadores de impacto** se corresponden con la **situación final esperada y objetivo** de un plan y por tanto han de ser **definidos con anterioridad al desarrollo del mismo**, para que éste pueda concretarse de manera que busque y **proporcione la información que necesitaremos manejar** en los momentos del proceso, el seguimiento y la evaluación. **Miden los cambios producidos en la posición de mujeres y hombres** dentro de la familia, comunidad, mercado laboral, participación, salud, educación, etc.

Los **indicadores de efecto** se corresponden a los **resultados y objetivos específicos** del plan y **miden los cambios a medio plazo que colaboran en el impacto deseado**. Son

indicadores a ser revisados y trabajados en las diferentes fases de la Evaluación.

Los **indicadores de proceso** se corresponden a las actividades y actuaciones concretas del plan. Miden los cambios a corto plazo y se utilizan en el seguimiento.

- **El tipo de información: cuantitativos, cualitativos y mixtos**

Indicadores cuantitativos: La cantidad, porcentajes y frecuencia de mujeres y hombres en las distintas variables.

Indicadores cualitativos: Tipos, grados y niveles de hechos, opiniones y cuestiones habitualmente más intangibles como la calidad de vida. La integración del enfoque de género depende también del uso de este tipo de indicadores y la importancia que se le atribuya en la recogida de información:

- Facilitan la comprensión de los intereses, necesidades y prioridades de los diferentes colectivos.
- En los proyectos cuya finalidad es la mejora de condiciones y capacidades son la pieza clave para obtener un diagnóstico útil.

Indicadores mixtos: Permiten conocer cambios o tendencias cualitativas y al mismo tiempo en qué número o porcentaje de personas u organizaciones se encuentran las diferentes tendencias.

6.2.- ESTRUCTURA: OBJETIVOS Y ACTUACIONES.

PRIMER EJE ESTRATÉGICO: Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres

OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
1. Conocer la realidad de las mujeres y hombres de Andújar para detectar desigualdades y discriminaciones.	1.1. Realizar estudios de análisis e investigación para conocer la realidad de mujeres y hombres en nuestra localidad, teniendo en cuenta la diversidad que plantea el 5º eje. 1.2. Sistematizar la recogida de datos con perspectiva de género en todos los documentos de la administración local. 1.3. Analizar posibles sesgos en las fuentes, medios y temas de observación en la administración local a la hora desarrollar proyectos.
2. Emitir una imagen igualitaria de hombres y mujeres.	2.1 Denunciar documentos o expresiones en los que se de una imagen peyorativa de la mujer. 2.2. Mostrar una imagen adecuada y equitativa de mujeres y hombres, teniendo en cuenta la diversidad del 5º eje. 2.3. Fomentar a través de la imagen cambios sociales que mejoren la igualdad de oportunidades.
3. Garantizar la igualdad de accesos y oportunidades	3.1. Adaptar los recursos a las necesidades de mujeres y hombres. 3.2. Poner en marcha medidas para eliminar las barreras que limitan el acceso a mujeres.

SEGUNDO EJE ESTRATÉGICO: Transversalidad y adopción de Acciones Positivas. Incorporación de la perspectiva de género en las Políticas Públicas

OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
4. Incorporar el Principio de Igualdad en la acción municipal	4.1. Lograr la implicación de todas las áreas municipales para la ejecución e implementación de este Plan. 4.2. Diseñar acciones formativas dirigidas al personal de cada área en materia de igualdad de oportunidades, teniendo en cuenta la diversidad del eje 5º 4.3. Aplicar la transversalidad de género en el conjunto de políticas municipales.
5. Atajar y minimizar situaciones discriminatorias utilizando medidas de acción positiva.	5.1. Diseñar programas que favorezcan el acceso y mantenimiento de la mujer en la formación y el empleo. 5.2. Diseñar programas que mejoren la calidad de vida de las mujeres en materia de salud, educación, cultura, deporte, bienestar social, etc.

TERCER EJE ESTRATÉGICO: Atención a las necesidades. Sensibilización y Prevención.

OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
6. Ofrecer los servicios necesarios para atender las necesidades de las mujeres que les permita superar su situación de desigualdad.	6.1. Proporcionar a la mujer atención y asesoramiento en cuanto al acceso a la información, salud, formación, empleo, jurídico, etc. 6.2. Desarrollar programas y recursos dirigidos a mujeres víctimas de violencia de género, con independencia de si la ejerce hombre o mujer.
7. Concienciar a la sociedad de la necesidad y beneficios para tod@s que reporta la igualdad de oportunidades.	7.1. Utilizar referentes documentales de cambios sociales producidos en materia de igualdad en otros lugares como modelo para generar los propios. 7.2. Realizar campañas de sensibilización en materia de: coeducación, corresponsabilidad, denuncia de discriminaciones sexistas ante la contratación, denuncia ante el techo de cristal, denuncia ante la “doble jornada”, etc. 7.3. Proponer medidas y recursos específicos dirigidos a mujeres para equilibrar su presencia en aquellos ámbitos dónde hay más resistencia al cambio. 7.4. Visibilizar a hombres referentes en las diferentes acciones para favorecer la implicación de más hombres en la igualdad de oportunidades
8. Establecer medidas para evitar reproducir situaciones discriminatorias y de violencia de género.	8.1. Llevar un estudio y seguimiento de las situaciones que pueden desencadenar riesgo de discriminación y maltrato para proponer medidas preventivas. 8.2. Realizar acciones formativas dirigidas a técnicos y profesionales que tienen una relación directa con este tipo de situaciones. 8.3. Utilizar la mediación como recurso imprescindible ante la presencia de conflictos para minimizarlos y resolverlos antes de que se conviertan en una situación más grave.

CUARTO EJE ESTRATÉGICO: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
9. Desarrollar métodos de gestión y trámites administrativos que favorezcan la conciliación	9.1. Ampliar la información telemática ofrecida en la página web de nuestro Ayuntamiento. Así como facilitar accesos y difusión de la misma. 9.2. Mejorar la gestión telemática de trámites en nuestro Ayuntamiento.
10. Introducir cambios en los procesos formativos y ámbitos de participación que favorezcan la conciliación.	10.1. Aplicar herramientas telemáticas en los procesos formativos y participativos.
11. Poner en marcha recursos que favorezcan la conciliación.	11.1. Revisar cláusulas en el convenio colectivo y proponer incluir aquellas que mejoren la conciliación. 11.2. Dotar presupuestariamente para mantener y crear nuevos recursos que faciliten la conciliación.

QUINTO EJE ESTRATÉGICO: Diversidad, Pluralidad e Interculturalidad

OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
12. Valorar la diversidad, pluralidad e interculturalidad como algo enriquecedor a la sociedad de Andújar.	12.1. Desarrollar campañas en las que se visualice las ventajas de vivir en una ciudad intercultural y tolerante, en las que aparezca la diversidad de mujeres en cuanto a su origen, opción sexual, práctica religiosa, discapacidad, etc. 12.2. Conocer las necesidades de todos los colectivos antes de desarrollar programas municipales.
13. Diseñar medidas que favorezcan el desarrollo de las mujeres desde el punto de vista de la diversidad, pluralidad e interculturalidad.	13.1. Establecer espacios y foros de proximidad que mejoren la convivencia con todos los colectivos de nuestra ciudad. 13.2. Desarrollar actividades interculturales para apoyar la participación y ampliar el conocimiento de todos los colectivos.

SEXTO EJE ESTRATÉGICO: Participación

OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
14. Mejorar la participación de las mujeres en todos los ámbitos en la ciudad de Andújar.	14.1. Desarrollar campañas que motiven a la participación de mujeres en todos los ámbitos. 14.2. Modificar medios y recursos de participación para facilitar el acceso de las mujeres.
15. Corregir las brechas de género en la participación tanto de mujeres como de hombres.	15.1. Analizar los obstáculos que impiden la plena participación de hombres y mujeres en todos los ámbitos sociales. 15.2. Lograr la paridad en todos los espacios y niveles de participación (cargos de responsabilidad, órganos colegiados, etc.).

PRIMER EJE ESTRATÉGICO: Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres
OBJETIVO GENERAL 1.: Conocer la realidad de las mujeres y hombres de Andújar para detectar desigualdades y discriminaciones.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTUACIONES	ÁMBITOS
1.1. Realizar estudios de análisis e investigación para conocer la realidad de mujeres y hombres en nuestra localidad.	1.1.1. Incorporación de la perspectiva de género en todos los proyectos municipales para atender las necesidades reales de toda la población. 1.1.2. Construcción de Hª de las mujeres de Andújar: usos, costumbres, aportaciones, etc. con referencias a la diversidad cultural, étnica, sexual... 1.1.3. Concursos dirigidos a estudiantes para motivar la investigación sobre la realidad de las mujeres en Andújar, especificando la referencia a los factores de diversidad del eje 5º 1.1.4. Conocimiento y difusión de mujeres relevantes en Andújar, visibilizando a mujeres según la diversidad del eje 5º 1.1.5. Poner nombre y profesión de mujeres a calles o inmuebles municipales.	Todos Archivo Educación, Juventud Cultura Urbanismo, Presidencia
1.2. Sistematizar la recogida de datos con perspectiva de género en todos los documentos de la administración local.	1.2.1. Uso de un lenguaje no sexista en todos los niveles en el Ayuntamiento. 1.2.2. Adaptación de las instancias, formularios y bases de datos municipales de forma desagregada.	Todos Todos
1.3. Analizar posibles sesgos en las fuentes, medios y temas de observación en la administración local a la hora de desarrollar proyectos.	1.3.1. Medición de todos los servicios y recursos que se ofrecen a nivel municipal en cuanto a beneficiari@s desde una perspectiva de género. 1.3.2. Incorporación de la perspectiva de género en los convenios con otras entidades.	Todos Todos, Coordinación

PRIMER EJE ESTRATÉGICO: Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres
OBJETIVO GENERAL 2.: Emitir una imagen igualitaria de hombres y mujeres.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTUACIONES	ÁMBITOS
2.1. Denunciar documentos o expresiones en los que se de una imagen peyorativa de la mujer.	2.1.1. Creación de un espacio físico y telemático para recoger las aportaciones y participación ciudadana en las denuncias. 2.1.2. Realización de jornadas para sensibilizar en la denuncia de estas acciones. 2.1.3. Desarrollo de una actitud crítica en todas las áreas municipales en relación con otras entidades denunciado el uso de imagen peyorativa de la mujer.	Mujer, Informática Mujer, Gabinete Prensa, Coordinación Todos
2.2. Mostrar una imagen adecuada y equitativa de mujeres y hombres.	2.2.1. Revisión y vigilancia para uso adecuado imagen mujer y hombre, asegurando la visibilidad de la diversidad 2.2.2. Convenio con mm.cc. imagen mujer y	Mujer, Gabinete Prensa. Presidencia

	hombre. 2.2.3. Opción de este criterio en la elección de carteles, presentaciones, empresas, etc.	Todos
2.3. Fomentar a través de la imagen cambios sociales que mejoren la igualdad de oportunidades.	2.3.1. Campañas de sensibilización para generar cambios sociales, que utilices distintos idiomas y LSE. 2.3.2. Realización de talleres, jornadas, etc. para la detección y denuncia del sexismo en las campañas publicitarias hacia el consumo, así como para fomentar cambios hacia un consumo igualitario. 2.3.3. Incremento recurso Aula de Coeducación. 2.3.4. Talleres dirigidos a AMPAS como agentes generadores de cambios sociales.	Mujer, Gabinete Prensa Consumo, Mujer Mujer Educación

PRIMER EJE ESTRATÉGICO: Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres
OBJETIVO GENERAL 3.: Garantizar la igualdad de accesos y oportunidades.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTUACIONES	ÁMBITOS
3.1. Adaptar los recursos a las necesidades de mujeres y hombres.	3.1.1. Detectar por sexos la demanda de los recursos municipales de la ciudadanía e investigar los motivos de sesgo. 3.1.2. Aplicación de la perspectiva de género en materia de recaudación. 3.1.3. Estudio de la feminización de la pobreza en Andújar, incluyendo entre las variables la etnia, la orientación sexual y la discapacidad 3.1.4. Estudiar las limitaciones del acceso al espacio público e incidir en la mejora de acceso en la planificación urbana a través del principio de igualdad. 3.1.5. Establecer criterios de discriminación positiva para mujeres víctimas de violencia de género y mujeres con cargas familiares en la adjudicación de viviendas de promoción pública. 3.1.6. Fomentar la participación activa de las mujeres en la construcción de la ciudad. 3.1.7. Planificar el crecimiento de Andújar (nuevo PGOU) facilitando la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. 3.1.8. Aplicación de la perspectiva de género en la priorización de recursos y servicios que se prestan	Todos Hacienda Hacienda Urbanismo, Medio Ambiente Urbanismo Urbanismo Urbanismo Presidencia
3.2. Poner en marcha medidas para eliminar las barreras que limitan el acceso a mujeres.	3.2.1. Elaboración de estrategias para garantizar la representación equilibrada en órganos de decisión/representación pública, teniendo en cuenta la diversidad del eje 5º. 3.2.2. Emisión de propuestas a las empresas adjudicatarias de contratos de servicios en vigor, para que se impliquen en el aumento del número de mujeres en aquellas ocupaciones que se encuentren masculinizadas (obras, recogida de basura, etc.).	Presidencia, Coordinación Presidencia, Contratación, Obras, Medio Ambiente

	3.2.3. Aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el acceso y promoción en el empleo público.	Recursos Humanos
--	--	------------------

**SEGUNDO EJE ESTRATÉGICO: Transversalidad y adopción de Acciones Positivas.
Incorporación de la perspectiva de género en las Políticas Públicas
OBJETIVO GENERAL 4.: incorporar el Principio de Igualdad en la acción municipal**

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTUACIONES	ÁMBITOS
4.1. Lograr la implicación de todas las áreas municipales para la ejecución e implementación de este Plan.	4.1.1. Puesta en marcha de la Comisión Interconcejalias y de la Unidad de Género, a nivel técnico, para la aplicación del principio de transversalidad en todas las áreas municipales.	Todos
4.2. Diseñar acciones formativas dirigidas al personal de cada área en materia de igualdad de oportunidades.	4.2.1 Detección de las necesidades formativas específicas de cada área respecto a la aplicación del principio de igualdad (trato al público, trámites, LSE..). 4.2.2. Diseño e implementación de un plan de formación en género e igualdad de oportunidades dirigido al personal de Áreas del Ayuntamiento, en el que se impliquen las asociaciones de mujeres y otros colectivos sociales. 4.2.3. Elaboración de folletos y documentos cuyo contenido sea conocimientos básicos en género e igualdad de oportunidades, incluyendo la diversidad del eje 5º.	Todos Mujer Mujer
4.3 Aplicar la transversalidad de género en el conjunto de políticas municipales.	4.3.1. Elaboración de informes de impacto de género a través de la Comisión Interconcejalias. 4.3.2. Difusión del contenido del Plan entre agentes sociales del municipio, empresas y entre la ciudadanía 4.3.3. Seguimiento, implementación y evaluación de este Plan a través de la Comisión Interconcejalias 4.3.4. Formar e informar sobre mainstreaming a quienes tengan cargos de responsabilidad o toma de decisiones	Todos Presidencia Todos Mujer, Coordinación

**SEGUNDO EJE ESTRATÉGICO: Transversalidad y adopción de Acciones Positivas.
Incorporación de la perspectiva de género en las Políticas Públicas
OBJETIVO GENERAL 5.: Atajar y minimizar situaciones discriminatorias utilizando medidas de**

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTUACIONES	ÁMBITOS
5.1. Diseñar programas que favorezcan el acceso y mantenimiento de la mujer en la formación y el empleo.	5.1.1 Becas y ayudas de apoyo a la formación. 5.1.2. Cursos de formación para inserción de mujeres, empleadas y empresarias.	Mujer, Educación Mujer, Desarrollo Local

	5.1.3. Ayudas al empleo y autoempleo de las mujeres: convenios, subvenciones, etc.	Mujer, Desarrollo Local
5.2. Diseñar programas que mejoren la calidad de vida de las mujeres en materia de salud, educación, cultura, deporte, bienestar social, etc.	<p>5.2.1 Apoyo técnico y económico a programas y/o proyectos relacionados con enfermedades y dolencias que afectan de manera específica a las mujeres y mejora de su salud.</p> <p>5.2.2. Actividades dirigidas a mujeres sobre autoestima y asertividad.</p> <p>5.2.3. Realización de actividades dirigidas a mujeres cuidadoras de personas dependientes para prevenir y afrontar situaciones de estrés y ansiedad.</p> <p>5.2.4. Realización de actividades que motiven a la mujer a practicar deportes, así como a favorecer su participación en deportes donde su presencia todavía es inferior a la del hombre.</p> <p>5.2.5. Ampliación del Aula de Coeducación para favorecer el acceso a la educación y cultura de la mujer.</p> <p>5.2.6. Ofertar una programación cultural específica dirigida a la mujer y dotar de ayudas para favorecer el acceso de la mujer a la cultura.</p>	<p>Salud</p> <p>Mujer, Familia, Desarrollo Local</p> <p>Mujer, Personal, Servicios Sociales.</p> <p>Deportes, Mujer</p> <p>Mujer, Educación, Cultura</p> <p>Cultura</p>

TERCER EJE ESTRATÉGICO: Atención a las necesidades. Sensibilización y Prevención.
OBJETIVO GENERAL 6.: Ofrecer los servicios necesarios para atender las necesidades de las mujeres que les permita superar su situación de desigualdad

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTUACIONES	ÁMBITOS
6.1. Proporcionar a la mujer atención y asesoramiento en cuanto al acceso a la información, salud, formación, empleo, jurídico, etc.	<p>6.1.1. Servicio de información, atención psicológica y jurídica, y orientación laboral a las mujeres.</p> <p>6.1.2. Difundir los servicios municipales existentes dirigidos especialmente a mujeres a través de entidades/organismos tanto públicos como privados</p> <p>6.1.3. Acercar los servicios municipales dirigidos a mujeres a colectivos en los que existan mujeres que sean víctimas potenciales de la doble discriminación (eje 5º), a través de convenios, recurso de personal de traducción/interpretación, etc.</p> <p>6.1.4. Formación de los profesionales que trabajan en los centros de información y orientación para que promuevan la diversificación de las opciones profesionales de las mujeres.</p>	<p>Mujer</p> <p>Mujer, Coordinación</p> <p>Mujer, Servicios Sociales</p> <p>Mujer, Educación, Desarrollo Local</p>
6.2. Desarrollar programas y recursos dirigidos a mujeres víctimas de violencia de género.	<p>6.2.1. Desarrollo del II Plan Municipal de Lucha contra la Violencia hacia las Mujeres, incluyendo la violencia dentro de las parejas de lesbianas.</p> <p>6.2.2. Activación y mejora Comisión protocolo violencia de género.</p>	<p>Mujer, Seguridad, Coordinación</p> <p>Presidencia, Mujer,</p>

	6.2.3. Desarrollo del servicio Punto de Encuentro Familiar.	Coordinación Mujer, Seguridad, Coordinación,
--	---	--

TERCER EJE ESTRATÉGICO: Atención a las necesidades. Sensibilización y Prevención.
OBJETIVO GENERAL 7.: Concienciar a la sociedad de la necesidad y beneficios para tod@s que reporta la igualdad de oportunidades

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTUACIONES	ÁMBITOS
7.1. Utilizar referentes documentales de cambios sociales producidos en materia de igualdad en otros lugares como modelo para generar los propios.	7.1.1. Intercambio de experiencias y buenas prácticas con organismos de igualdad que pertenezcan a otras administraciones, entidades o instituciones, nacionales o internacionales. 7.1.2. Difundir a través de los medios de comunicación sociales locales la situación de las mujeres en distintas épocas y distintos lugares para compararlos con nuestro entorno más próximo, visibilizando especialmente las mejoras en la situación de las mujeres del eje 5º 7.1.3. Asistencia y participación activa a las conferencias mundiales y foros internacionales donde se analice la realidad de las mujeres en el mundo y se planteen estrategias para seguir avanzando en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Mujer, Coordinación Mujer, Prensa Todos
7.2. Realizar campañas de sensibilización en materia de: coeducación, corresponsabilidad, denuncia de discriminaciones sexistas ante la contratación, denuncia ante el techo de cristal, denuncia ante la “doble jornada”, etc.	7.2.1 Implicación de todas las áreas en el diseño, contenido, partición y difusión de las distintas campañas: 8 de Marzo, 28 de Mayo, 15 de Octubre, 25 de Noviembre; en función del contenido al que se oriente dichas campañas. 7.2.2. Implicación de todas las asociaciones y colectivos en el diseño, contenido, partición y difusión de las distintas campañas: 8 de Marzo, 28 de Mayo, 15 de Octubre, 25 de Noviembre; en función del contenido al que se oriente dichas campañas.	Todos Participación Ciudadana, Mujer
7.3. Proponer medidas y recursos específicos dirigidos a mujeres para equilibrar su presencia en aquellos ámbitos dónde hay más resistencia al cambio.	7.3.1. Detección de los lugares, espacios, ámbitos, donde se dan más resistencia al cambio, causas y consecuencias. 7.3.2 Implantación de cuotas de contratación a mujeres en sectores más masculinizados. 7.3.3. Oferta de cursos de formación profesional para mujeres en sectores más masculinizados	Todos Desarrollo Local, Coordinación Desarrollo Local, Coordinación
7.4. Visibilizar a hombres referentes en las diferentes acciones para favorecer la implicación de más hombres en la igualdad de oportunidades	7.4.1. Creación de alianza estratégica con hombres referentes en la ciudad, que representen a la vez la propia diversidad social, para asegurar su participación en acciones visibles y convertirlos en multiplicadores del mensaje por la igualdad entre los hombres.	Mujer, Participación

TERCER EJE ESTRATÉGICO: Atención a las necesidades. Sensibilización y Prevención.
OBJETIVO GENERAL 8.: Establecer medidas para evitar reproducir situaciones discriminatorias y de violencia de género

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTUACIONES	ÁMBITOS
8.1. Llevar un estudio y seguimiento de las situaciones que pueden desencadenar riesgo de discriminación y maltrato para proponer medidas preventivas.	8.1.1. Vigilancia a través de la Comisión Interconcejalias ante dificultades y situaciones críticas que puedan desencadenar discriminación (múltiple) y maltrato para la mujer. 8.1.2. Desarrollo de acciones formativas sobre mediación dirigidas asociaciones. 8.1.3. Dotación económica para la puesta en marcha de recursos de carácter preventivo de la discriminación y el maltrato a la mujer.	Todos Mujer, Participación Hacienda
8.2 Realizar acciones formativas dirigidas a técnicos y profesionales que tienen una relación directa con este tipo de situaciones.	8.2.1. Desarrollo de acciones formativas dirigidas a: <ul style="list-style-type: none"> • Cuerpos Seguridad y judicatura • Personal Sanitario • Personal entidades bienestar social y formativas. 	Mujer, Seguridad, Salud, Servicios Sociales, Coordinación
8.3. Utilizar la mediación como recurso imprescindible ante la presencia de conflictos para minimizarlos y resolverlos antes de que se conviertan en una situación más grave.	8.3.1. Incorporación de la mediación entre los servicios municipales para la prevención de discriminación y violencia hacia la mujer. 8.3.2. Desarrollo de acciones formativas sobre coeducación y resolución no violenta de conflictos, dirigidas a la comunidad educativa (alumnado, familias y profesorado).	Presidencia Mujer, Educación

CUARTO EJE ESTRATÉGICO: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
OBJETIVO GENERAL 9.: Desarrollar métodos de gestión y trámites administrativos que favorezcan la conciliación

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTUACIONES	ÁMBITOS
9.1. Ampliar la información telemática ofrecida en la página web de nuestro Ayuntamiento. Así como facilitar accesos y difusión de la misma.	9.1.1. Revisión por parte de todas las áreas de la información que sistemáticamente es demandada por la ciudadanía y ofrecerla de forma telemática. 9.1.2. Dotación de espacios y medios a la ciudadanía para acceder a información telemática de la administración local u otras. 9.1.3. Ampliación en la comunicación con la ciudadanía por vía telemática	Informática, Todos Informática, Todos Informática, Todos
9.2. Mejorar la gestión telemática de trámites en nuestro Ayuntamiento.	9.2.1. Desarrollo de procesos de gestión interna por vía telemática. 9.2.2. Ampliación a la ciudadanía de tramitación telemática en nuestro Ayuntamiento.	Informática, Personal, Todos Informática, Todos

CUARTO EJE ESTRATÉGICO: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
OBJETIVO GENERAL 10.: Introducir cambios en los procesos formativos y ámbitos de participación que favorezcan la conciliación

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTUACIONES	ÁMBITOS
10.1. Aplicar herramientas telemáticas en los procesos formativos y participativos.	10.1.1. Aplicación telemática a los planes de formación interna. 10.1.2. Aplicación telemática a los planes de formación externa. 10.1.3. Aplicación telemática a procesos participativos internos. 10.1.4. Aplicación telemática a procesos participativos externos.	Recursos Humanos, Todos Desarrollo Local, Coordinación Presidencia Participación, Coordinación

CUARTO EJE ESTRATÉGICO: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
OBJETIVO GENERAL 11.: Poner en marcha recursos que favorezcan la conciliación

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTUACIONES	ÁMBITOS
11.1. Revisar cláusulas en el convenio colectivo y proponer incluir aquellas que mejoren la conciliación.	11.1.1. Acciones formativas dirigidas a l@s representantes sindicales en materia de conciliación.	Recursos Humanos, Mujer
11.2. Dotar presupuestariamente para mantener y crear nuevos recursos que faciliten la conciliación.	11.2.1. Desarrollo convenio Conciliam: <ul style="list-style-type: none"> • Actividades de sensibilización, especialmente a hombres, en torno a la idea de conciliación • Acciones formativas que tiendan a romper los estereotipos de modelos familiares y asignación de roles. • Difusión de la imagen de hombres realizando tareas del hogar y cuidando a personas dependientes. 11.2.2. Convenio para crear nuevos recursos: apertura centros educativos con actividades de ocio en días y horarios no lectivos, centros de día y respiro familiar, etc.	Presidencia, Mujer, Coordinación Familia, Educación

QUINTO EJE ESTRATÉGICO: Diversidad, Pluralidad e Interculturalidad.
OBJETIVO GENERAL 12.: Valorar la diversidad, pluralidad e interculturalidad como algo enriquecedor a la sociedad de Andújar

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTUACIONES	ÁMBITOS
12.1. Desarrollar campañas en las que se visualice las ventajas de vivir en una ciudad intercultural.	12.1.1. Difusión de la idea de que lo nuevo y desconocido es enriquecedor 12.1.2. Difusión de la idea de que nuestra localidad ha sido un lugar de tránsito y asentamiento de muchas culturas	Cultura, Prensa Cultura, Prensa

12.2. Conocer las necesidades de todos los colectivos antes de desarrollar programas municipales.	12.2.1. Estudio de las características y necesidades de las mujeres de todas las etnias y culturas, y grupos en riesgo de exclusión que forman parte de nuestra localidad 12.2.2. Desarrollo de acciones formativas dirigidas al personal municipal para mejorar el conocimiento y comunicación con ciudadan@s de otras etnias y culturas, así como grupos especiales por riesgo de exclusión 12.2.3. Adaptación de los programas y recursos a la variedad de población que cuenta Andújar.	Estadística Recursos Humanos, Servicios Sociales, Todos Servicios Sociales, Todos
---	---	---

QUINTO EJE ESTRATÉGICO: Diversidad, Pluralidad e Interculturalidad.
OBJETIVO GENERAL 13.: Diseñar medidas que favorezcan el desarrollo de las mujeres desde el punto de vista de la diversidad, pluralidad e interculturalidad

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTUACIONES	ÁMBITOS
13.1. Establecer espacios y foros de proximidad que mejoren la convivencia con todos los colectivos de nuestra ciudad.	13.1.1. Desarrollo de jornadas, talleres para mejorar el conocimiento de la población y el acercamiento a otras culturas. 13.1.2. Medidas de apoyo a compartir espacios públicos e incrementar la participación mutua en actividades locales. 13.1.3. Utilización de sistemas de traducción adaptada a las necesidades de la población.	Servicios Sociales, Coordinación Todos Presidencia
13.2. Desarrollar actividades interculturales para apoyar la participación y ampliar el conocimiento de todos los colectivos.	13.2.1. Decisión de un día festivo local que corresponda a la diversidad en sentido amplio. 13.2.2. Medidas de apoyo a la expresión cultural y artística desde el punto de vista de la diversidad: ciclos de cine, exposiciones, festivales musicales, etc. 13.2.3. Celebración oficial del día internacional de la tolerancia: 16 de noviembre	Presidencia Cultura Presidencia

SEXTO EJE ESTRATÉGICO: Participación.
OBJETIVO GENERAL 14.: Mejorar la participación de las mujeres en todos los ámbitos en la ciudad de Andújar

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTUACIONES	ÁMBITOS
14.1. Desarrollar campañas que motiven a la participación de mujeres en todos los ámbitos.	14.1.1. Difusión de la necesidad de que la mujer participe y se implique en todos los ámbitos. 14.1.2. Desarrollo de acciones formativas al personal técnico para incrementar la participación de la mujer en ámbitos en los que no lo hace. 14.1.3. Creación de premios locales a la	Mujer, Todos Participación, Mujer, Todos Mujer,

	participación social de las mujeres (con cabida para los hombres de la actuación 7.4.1.)	Participación
14.2. Modificar medios y recursos de participación para facilitar el acceso de las mujeres.	14.2.1 Creación Consejo Local Mujer 14.2.2. Convenio con mm.cc. para desarrollar espacios participativos dirigidos a la mujer con temáticas de interés local. 14.2.3. Revisión con todos los colectivos y asociaciones las estructuras y funcionamiento para mejorar la participación y liderazgo de la mujer en ell@s.	Presidencia, Mujer Presidencia, Prensa, Mujer Participación

SEXTO EJE ESTRATÉGICO: Participación.

OBJETIVO GENERAL 15.: Corregir las brechas de género en la participación tanto de mujeres como de hombres

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTUACIONES	ÁMBITOS
15.1. Analizar los obstáculos que impiden la plena participación de mujeres y hombres en todos los ámbitos sociales.	15.1.1. Detección de discriminaciones directas o indirectas que impidan la participación plena de mujeres y hombres en todos los ámbitos sociales, y denuncia de las mismas. 15.1.2. Incorporación de nuevas formas de funcionamiento y objetivos en las asociaciones para equiparar la participación de mujeres y hombres.	Participación, Mujer Participación
15.2. Lograr la paridad en todos los espacios y niveles de participación (cargos de responsabilidad, órganos colegiados, etc.).	15.2.1. Estudio de la participación en asociaciones y colectivos según la variable de sexo. 15.2.2. Fomento de la paridad en la participación y en los cargos de responsabilidad.	Participación Participación

7.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Plan de Igualdad es una herramienta estratégica que persigue, como última finalidad, la mejora de la situación de discriminación de la que se parte en el momento de su elaboración, mediante el cumplimiento de los objetivos que en el mismo se contemplan y a través de la ejecución de las diferentes acciones en las que se vertebra.

Teniendo en cuenta el periodo de vigencia del Plan, es necesario el seguimiento y evaluación de la ejecución de las acciones según la planificación y el cronograma previsto en cada uno de los ámbitos implicados y responsables de las mismas. Se pretende con ello una mejora continua y lograr la mayor eficacia en las actuaciones previstas, utilizando los indicadores descritos.

Respecto al seguimiento del Plan, se requiere la elaboración de informes con la periodicidad que se determine y en los que se dará cuenta del nivel de la ejecución de las acciones, elevándose a los órganos municipales que corresponda.

La evaluación se llevará a cabo en dos fases:

1. Mediante informes anuales que permitan introducir la flexibilidad y corrección que se precise en las actuaciones para una mayor eficacia e impacto del Plan.
2. A través de un informe final que valore la ejecución llevada a cabo en los cinco años de vigencia del Plan, el cual incorporará un informe de evaluación externa.

En la evaluación se utilizarán técnicas cuantitativas y cualitativas, y en todo caso se medirá: el grado de ejecución (qué se ha hecho), el grado de transversalidad (quién lo ha hecho), el proceso de ejecución y la gestión municipal (cómo se ha hecho) y qué se ha logrado (grado de incidencia e impacto).

8.- PUBLICIDAD Y DIFUSIÓN.

El I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2010-2014), nace con vocación de convertirse en un documento conocido por toda la ciudadanía de Andújar, para los hombres y las mujeres que residen en nuestra ciudad así como para los colectivos, asociaciones y/o las organizaciones en que se integran.

La difusión del Plan de Igualdad se llevará a cabo:

A nivel interno: El Plan de Igualdad se convierte en una herramienta de trabajo con carácter transversal, lo que requiere de un conocimiento exhaustivo por parte de toda la organización municipal. En este sentido, durante el primer año de vigencia, se procederá a la presentación y difusión del Plan en primer lugar a la Comisión Interáreas, y a continuación a todos los servicios y organismos municipales que configuran cada una de las Áreas.

A nivel externo: Se llevará a cabo la presentación del I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2010-2014), a la ciudadanía de Andújar y medios de comunicación local.

Igualmente, se enviarán ejemplares del Plan a organismos, entidades e instituciones locales, provinciales, regionales y nacionales relacionados con las políticas públicas de igualdad.