



II Plan de Igualdad

entre

Mujeres y Hombres

Arquillos 2019-2023





ÍNDICE

1. PRÓLOGO	2
2. INTRODUCCIÓN	3
2. PRINCIPIOS RECTORES DEL II PLAN DE IGUALDAD	9
3. ELABORACIÓN DEL PLAN	11
4. OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS DEL II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.	11
5. LÍNEAS DE ACTUACIÓN	12
5.1. LÍNEA DE ACTUACIÓN DIRIGIDA AL AYUNTAMIENTO.....	13
5.2. LÍNEA CIUDADANÍA, PARTICIPACIÓN Y BIENESTAR SOCIAL.....	15
5.3. LÍNEA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.....	16
5.4. LÍNEA DE FORMACIÓN Y EMPLEO.....	17
5.5. LÍNEA EDUCACIÓN Y JUVENTUD.....	19
5.6. LÍNEA CULTURA Y DEPORTE.....	20
5.7. LÍNEA SERVICIOS SANITARIOS Y SALUD.....	21
5.8. LÍNEA URBANISMO Y MEDIO AMBIENTE.....	23
5.9. LÍNEA VIOLENCIA DE GÉNERO.....	24
6. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	25
7. GLOSARIO DE TÉRMINOS SOBRE IGUALDAD	27



1. PRÓLOGO

Todos y todas diferentes pero siempre iguales, el deseo y la necesidad de construir una sociedad justa e igualitaria, hacen indispensable el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación. Esta es una buena manera de enfocar la vida y las acciones de los poderes públicos.

Es nuestra responsabilidad y labor como proyecto de gobierno incluirlo como eje prioritario de actuación y que además, se extienda al resto de actuaciones desarrolladas en el municipio corrigiendo así las desigualdades existentes entre mujeres y hombres.

Este II Plan de Igualdad de oportunidades de Arquillos, se presenta como indispensable y necesario, proponiendo acciones dirigidas a la cohesión social desde la igualdad en aras de lograr una sociedad que avance conjuntamente hacia su desarrollo. Este plan sin duda resume las pretensiones de mujeres y hombres dispuestos a concederle una oportunidad a la igualdad. Dispuestos y dispuestas a conseguir un sueño en común ya que las personas no deben resignarse a las normas establecidas e impuestas en la sociedad actual.

Las personas debemos caminar juntas hacia el principal y mayor derecho que tenemos todo ser humano, que es la libertad y sin duda uno de sus pilares fundamentales en la que se sustenta nuestra libertad es la igualdad. Tenemos que ser conscientes de los avances conseguidos gracias al empeño de muchas y muchos pero jamás debemos conformarnos, permanecer como si todo estuviera conseguido sería tanto como bajar la guardia y dar pasos hacia atrás. Sólo trabajando codo con codo con acciones valientes lograremos cambiar las cosas y transformar nuestra sociedad.

La igualdad de oportunidades es un compromiso de debemos asumir todas las personas ya que solamente caminando juntas alcanzaremos nuestros objetivos.

Alcalde Excmo. Ayuntamiento de Arquillos

Miguel Ángel Manrique Peinado



2. INTRODUCCIÓN

La igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres hace referencia a la eliminación de la discriminación y de los prejuicios que la generan para que se brinden las mismas posibilidades de acceso y desarrollo, tanto a las mujeres como a los hombres, en todos los ámbitos posibles, tanto privados como públicos, es decir, familiar, político, laboral y social. Esto implica el mismo desarrollo educativo y cultural para ambos y la formación de las personas en una serie de aspectos encaminados a asegurar la convivencia en una sociedad igualitaria.

Una sociedad sostenible es la que tiene en cuenta las necesidades de los seres humanos y su calidad de vida. En ese sentido, la igualdad de género no es un asunto que pretenda beneficiar exclusivamente a las mujeres. La igualdad de género es un requisito irrenunciable para la construcción de un modelo social igualitario que apuesta por la sostenibilidad social y la calidad de vida.

En los últimos años, las sociedades han sufrido profundas transformaciones en el ámbito social, político y económico que han supuesto un mayor protagonismo para las mujeres y una mejora de su situación. Así el acceso a servicios como la salud y educación ha mejorado considerablemente y se puede considerar paritario, no es así, sin embargo, los resultados. La mejora del nivel educativo de las mujeres no se refleja de forma suficiente en su participación laboral y sus condiciones laborales; tampoco, en el acceso a puestos de responsabilidad en el ámbito económico o científico y tecnológico, muy alejados de la paridad. Aún hoy las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de verse atrapadas en situaciones de exclusión social (pobreza, discapacidad ruptura familiar, inmigración), lo que atenta contra el pleno ejercicio de sus derechos de ciudadanía.

En estos momentos cada vez hay más familias con dos personas perceptoras de salario, lo que implica dos personas insertadas en el mercado de trabajo, con todo lo que ello conlleva: disminución de disponibilidad personal para la realización de otras tareas relacionadas con el cuidado a terceras personas y con la posibilidad de realizar actividades de ocio y tiempo libre.

Es evidente que hay que reorganizar la estructura social a fin de que las personas puedan compatibilizar sus tiempos para atender todas sus



responsabilidades. Se trata de conseguir que la conciliación signifique poder hacer compatible tener familia, tener trabajo y disponer de tiempo libre, para ambos sexos. O lo que es lo mismo, que hombres y mujeres puedan conciliar sus vidas porque comparten los espacios y los tiempos, especialmente los que implican atención a terceras personas, desde la corresponsabilidad. Y una apuesta más ambiciosa aún, que haya tiempo personal para ambos. Para esto es imprescindible implicar a los hombres y a las mujeres, pero, también a las empresas y a las Administraciones Públicas.

Arquillos es uno de los municipios integrados en la comarca de “El Condado”.

Las actividades de agricultura y de turismo, son sectores económicos dependientes de épocas de auge como son la recolección de aceituna (de diciembre a febrero). El resto de los meses la mayoría de la población no trabaja.

Desde el Ayuntamiento de Arquillos, en su objetivo por conseguir la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres surge este II Plan de Igualdad a cargo de la Concejalía de Igualdad como instrumento para mejorar la calidad de vida de la población del municipio.

El II Plan Municipal de Igualdad surge en el marco legislativo y en los distintos principios, programas y políticas de igualdad que, desde la Unión Europea, desde el Gobierno Central y Autonómico se han puesto en marcha y desarrollado en los últimos años.

En el ámbito de la Unión Europea, con la entrada en vigor el 1 de mayo de 1999 de Tratado de Ámsterdam (Aprobado por el Consejo Europeo el 16 y 17 de junio de 1997), se formaliza el objetivo marcado explícitamente de que todas las actividades de la Unión Europea deben dirigirse a eliminar las desigualdades y a promover la igualdad entre hombres y mujeres. Han sido numerosas las directivas, recomendaciones, resoluciones y decisiones relativas a “la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres”, que giran en torno a la eliminación de la discriminación legislativa y proponen la implantación de planes o programas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, creando, asimismo organismos y estructuras específicas para la coordinación de las políticas de igualdad.



NORMATIVA INTERNACIONAL

- Declaración universal de los Derechos Humanos
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW)
- Declaración de Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia sobre la mujer (1993)
- Declaración y Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional sobre la Mujer de Beijing (1995)
- Manual de Naciones Unidas sobre Legislación en materia de Violencia contra la Mujer (2012)

ÁMBITO EUROPEO

- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000)
- Web de EU JUSTICE- Legislación de la Unión Europea sobre Violencia de Género
- Convenio del Consejo de Europa para prevenir y combatir la violencia contra la mujer y la violencia doméstica de 2011 (Convenio de Estambul)

ÁMBITO NACIONAL

En el ámbito estatal, la constitución Española en el Art. 14 proclama el principio de igualdad ante la Ley, y en el artículo 9.2, establece que los poderes públicos promoverán las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, removerán los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitarán la participación de la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social, en el que se cita textualmente:



“Todos los españoles son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, o sexo...” respondiendo a dicho precepto, según se especifica en el artículo 10.2 de la C.E. a la línea reconocida en la normativa internacional: “Las normas relativas a derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce, se interpretarán de acuerdo con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y de los tratados y acuerdos internacionales sobre la misma materia ratificada por España”.

Actualmente España cuenta con un cuerpo normativo en materia de igualdad y no discriminación que es otro instrumento que inspiran el Plan de Igualdad de Arquillos:

Ley 39/1999 del 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Ley Orgánica 1/2004 del 1 de abril, de medidas integrales para la prevención de la violencia de género.

Ley Orgánica del 3/2007 del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Para dar cumplimiento a una Directiva 96/34 CE del Consejo del 3 de junio de 1996, se aprobó en 1999 la Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras como una trasposición de dicha directiva para regular el permiso parental.

La Ley Orgánica 1/2004 de 1 de abril de medidas integrales para la prevención de la violencia de género tiene por objetivo “actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por solo hecho de serlo”. Por lo que se hace necesario articular instrumentos que favorezcan la igualdad real de mujeres y hombres, que, a su vez, sirvan para desarticular actitudes que puedan desembocar en situaciones de violencia de género.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se constituye como un instrumento jurídico fundamental para el avance en el proceso de la implicación de la igualdad real.



ÁMBITO AUTONÓMICO

La Ley Orgánica 12/2007 de 26 de noviembre, modificada por la 9/2018 de 8 de octubre, para la promoción de la igualdad de género, trato y oportunidades entre mujeres y hombres para seguir avanzando hacia una sociedad más justa y más solidaria.

En el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, el Estatuto de Autonomía asumen un fuerte compromiso en ese sentido a lo largo de su articulado: artículo 10.2; 15 y 38, entre otros.

En Andalucía, la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas ha supuesto avances muy importantes, destacando:

La obligatoriedad del informe de evaluación de impacto de género en los proyectos de ley y reglamentos y planes aprobados por el Consejo de Gobierno y la incorporación del enfoque de género en los presupuestos de la Comunidad Autónoma.

La representación equilibrada en las designaciones de las personas integrantes del Consejo de Gobierno (Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía).

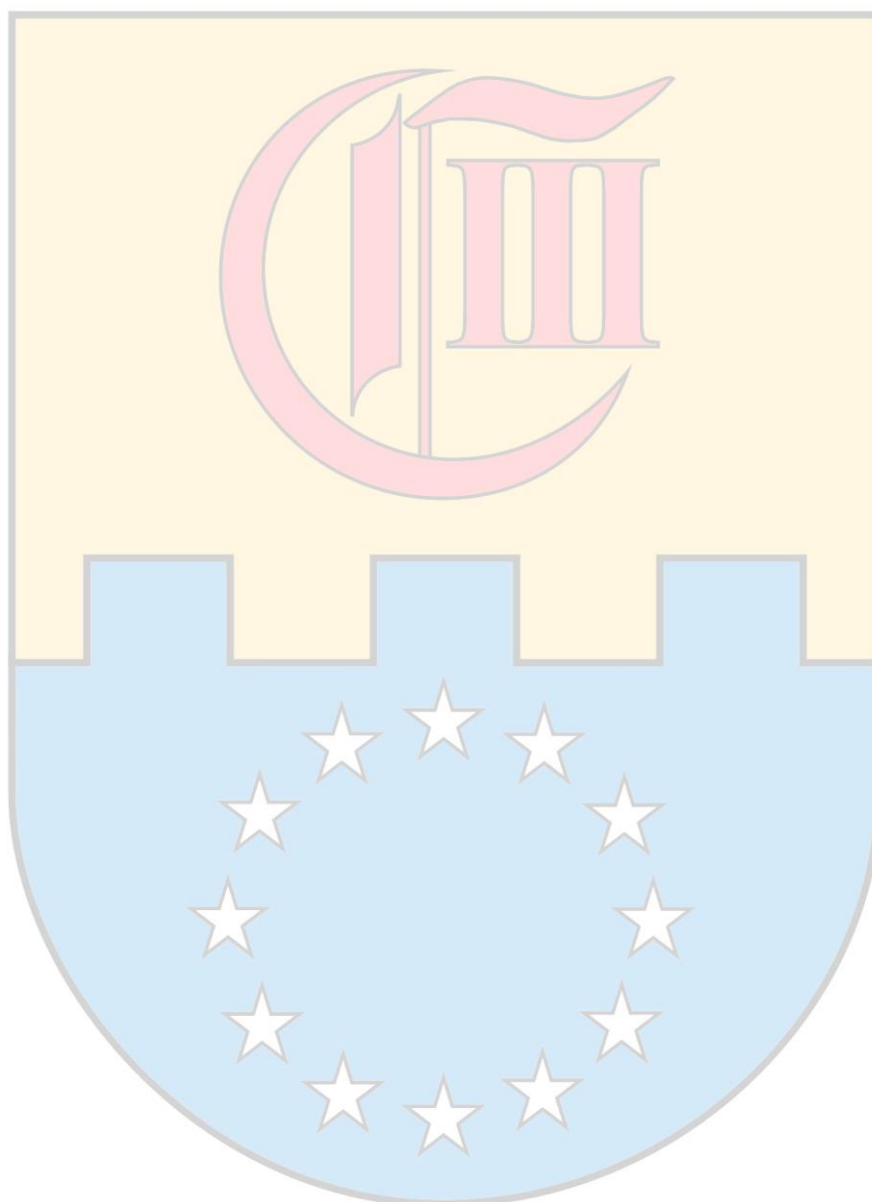
Con la Ley 9/2018, del 8 de octubre, para la promoción de la igualdad de Género en Andalucía, se pretende alcanzar, mediante diversos instrumentos y desarrollos eficaces, una sociedad igualitaria, justa, solidaria y democrática en la que las mujeres y hombres tengan, realmente, los mismos derechos y oportunidades; marcándose como objetivo principal garantizar la vinculación de los poderes públicos en todos los ámbitos, en el cumplimiento de las transversalidad como instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias autonómicas en clave de género.

La Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, establece los fundamentos jurídicos para avanzar hacia la efectiva igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural y política. Su aplicación requiere de un Plan Estratégico que concrete los objetivos, ámbitos y medidas de actuación en los que los poderes públicos han de centrar sus acciones, así como la coordinación entre los distintos niveles de las Administraciones Públicas y de los distintos estamentos sociales.



Así en su artículo 7 establece la obligatoriedad de aprobar un Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres cada cuatro años, el cual, incluirá medidas para alcanzar el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres y para eliminar la discriminación por razón de sexo. Tal como indica su nombre, no tiene una simple función de planificación. Su finalidad es estratégica, con él se pretende definir las prioridades estratégicas con las que alcanzar la igualdad real y efectiva entre las mujeres y los hombres en los próximos años.

Por otro lado, no podemos olvidar que las mujeres no conforman un grupo homogéneo, sino todo lo contrario, las mujeres, al igual que los hombres, forman un grupo muy heterogéneo y diverso, ya que las circunstancias que rodean a cada persona son muy variables y específicas, siendo en muchas ocasiones favorecedoras de situaciones de discriminación, como son: la discapacidad, origen étnico, la migración o residencia en el ámbito rural.





2. PRINCIPIOS RECTORES DEL II PLAN DE IGUALDAD

Este Plan se ha elaborado desde la perspectiva de esta diversidad, muestra de ello son las numerosas medidas en las que se contemplan circunstancias específicas que marcan la vida de la mujeres y hombres. El Plan Estratégico se ha elaborado con una filosofía política que se concreta en los siguientes principios rectores:

1. IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

El principal objetivo es fomentar la igualdad de derechos entre las personas de ambos sexos, impulsar la inclusión de la perspectiva de género en el diseño y ejecución de todas las acciones dirigidas a la población general, así como en la estructura organizativa.

2. TRANSVERSALIDAD

También conocido como Mainstreaming, supone la aplicación del Principio de Igualdad de Trato y de Oportunidades entre mujeres y hombres a las Políticas Públicas.

3. RESPONSABILIDAD

Tras la entrada en vigor de la Ley 9/2018, de 8 de octubre de 2018, por la que se modifica la ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, no sólo se establece el compromiso, por parte de todos los poderes públicos, de aplicar de forma efectiva lo legislado en la misma, sino también la responsabilidad de llevarlo a cabo en los términos y plazos establecidos en dicha ley.

4. VISIÓN DE PROCESO.

Debido a la amplitud de la Ley marco, este Plan es el siguiente paso en nuestra andadura por la igualdad real y efectiva, puesto que no solo se contempla desde los aspectos de planificación, sino desde la participación y desde el crecimiento conjunto de la sociedad en materia de igualdad con la implicación de todas las partes.



5. REPERCUSIONES EN LA CIUDADANÍA.

Este Plan se desarrollará no solo desde las actuaciones llevadas a cabo por el Ayuntamiento de Arquillos, sino principal y prioritariamente buscando que la ciudadanía perciba los avances en igualdad de trato y de oportunidades como efecto de las medidas puesta en marcha.

6. INSTRUMENTALIDAD.

Unido a lo anterior, se hace imprescindible que este Plan sea en sí mismo un instrumento, un camino para lograr lo establecido en la legislación vigente, ya que, de no ser así, carecería de valor técnico y social.

7. INNOVACIÓN.

La oportunidad de cambios radicales en la eliminación definitiva de las desigualdades de género que proporciona esta nueva etapa, hace imprescindible considerar la incorporación de las mujeres en pie de igualdad a los procesos de innovación tecnológica y científica como elemento irrenunciable del cambio perseguido, y no solo como usuarias, sino como portadoras de elementos diferenciales de enriquecimiento y desarrollo de la sociedad del conocimiento y de la sociedad de la información.



3. ELABORACIÓN DEL PLAN

El plan ha sido elaborado partiendo de un diagnóstico inicial que se ha realizado a partir de:

Entrevistas con la profesiones del Centro de Información de la Mujer de Castellar, (a partir de ahora C.I.M.) las cuáles mediante un convenio firmado entre distintos Ayuntamientos de la Comarca del Condado, prestan servicios un día a la semana en la localidad de Arquillos, siendo a nivel local las responsables, organizadoras y dinamizadoras de buena parte de las actuaciones realizadas en el municipio de Arquillos con el objetivo, de eliminar situaciones de desigualdad de género.

Evaluación del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2014/2016 de la localidad de Arquillos, arrojando datos muy alentadores sobre los logros que se han conseguido en el periodo anteriormente citado.

4. OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS DEL II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

OBJETIVO GENERAL

Promover desde el Ayuntamiento de Arquillos la igualdad de trato y oportunidades entre las mujeres y los hombres como un derecho humano para el que se deben impulsar políticas de acción positiva ayudando a crear condiciones y estructuras sociales que permitan que la igualdad entre mujeres y hombres sea real, mejorando asimismo la calidad de vida de la población de Arquillos.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Prestar servicios adecuados a la realidad social actual y desarrollar nuevas campañas y programas diseñados desde las sugerencias, necesidades e inquietudes del municipio.
- Prestar asesoramiento y formación a las asociaciones municipales en políticas de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Trabajar en la detección, prevención e intervención en violencia de género en el ámbito de nuestras competencias.
- Prestar especial atención al colectivo L.G.T.B.I. y mujeres que por sus condiciones físicas, psíquicas, de etnia, raza, edad y otras circunstancias, sufren una doble o a veces, triple discriminación, desarrollando actuaciones específicas y facilitando la participación de las mismas en todas las acciones a desarrollar.

5. LÍNEAS DE ACTUACIÓN

1. LÍNEA DE ACTUACIÓN DIRIGIDAS AL AYUNTAMIENTO.
2. LÍNEA CIUDADANÍA, PARTICIPACIÓN Y BIENESTAR SOCIAL.
3. LÍNEA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD EN LA FAMILIA.
4. LÍNEA DE FORMACIÓN Y EMPLEO.
5. LÍNEA EDUCACIÓN Y JUVENTUD.
6. LÍNEA CULTURA Y DEPORTE.
7. LÍNEA SERVICIOS SANITARIOS Y SALUD.
8. LÍNEA URBANISMO Y MEDIO AMBIENTE.
9. LÍNEA VIOLENCIA DE GÉNERO.



5.1. LÍNEA DE ACTUACIÓN DIRIGIDA AL AYUNTAMIENTO

1.1. JUSTIFICACIÓN.

Las administraciones Públicas deben integrar en su funcionamiento el principio de Igualdad derivado de una de las estrategias propuestas por el Consejo de Europa para hacer real y efectiva la igualdad: la transversalidad.

El ámbito municipal es el más cercano a las solicitudes de las mujeres y hombres que lo integran y debe de constituirse como un modelo de respeto a la igualdad de oportunidades, de forma que su organización y funcionamiento sea sensible a las diferencia de género.

Adaptar los recursos humanos municipales hacia la formación y capacitación en igualdad y género, serán medidas que desarrollaremos en esta línea de actuación.

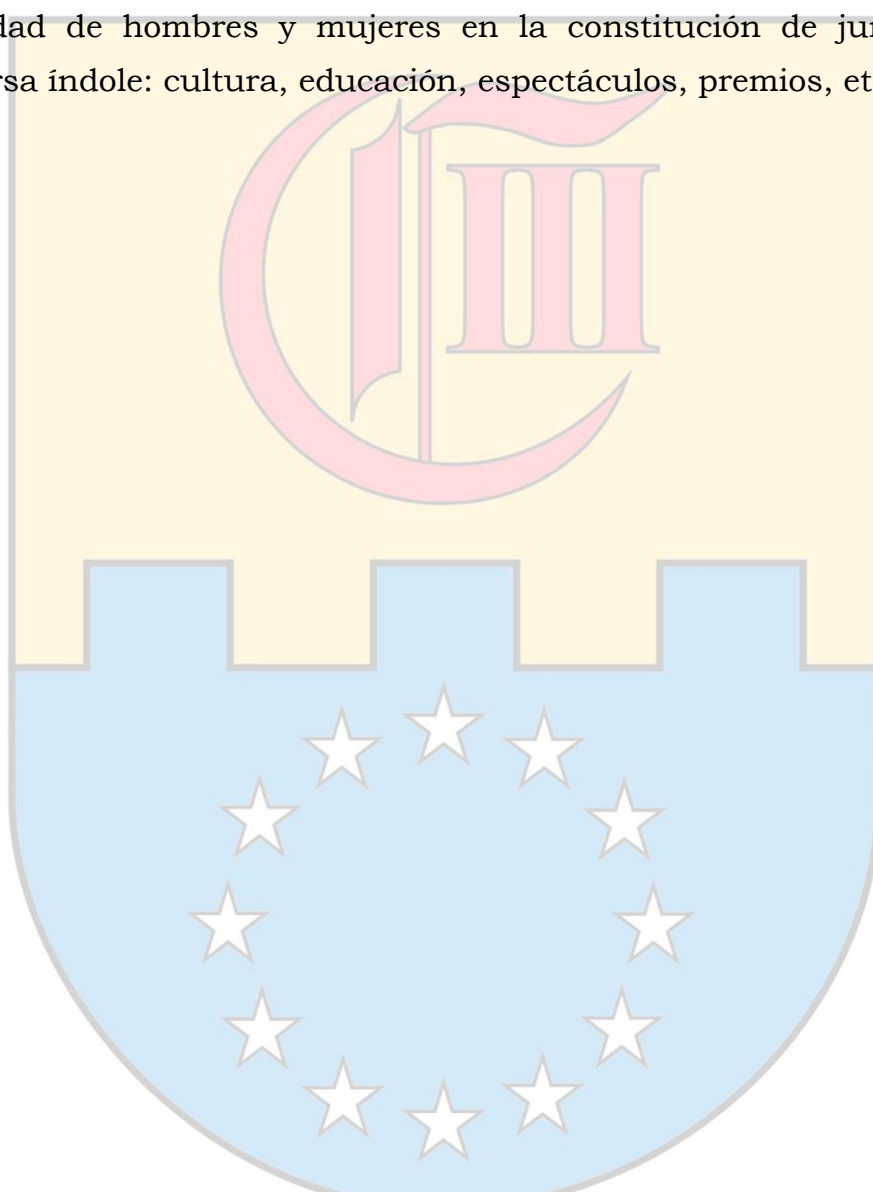
1.2. OBJETIVOS:

1. Fomentar el uso de un lenguaje no sexista en los documentos, formularios, informes y comunicaciones del Ayuntamiento.
2. Desagregar todos los datos por sexo.
3. Tener en cuenta la perspectiva de género en el diagnóstico, diseño, desarrollo y evaluación de políticas, medidas y/o actuaciones del Ayuntamiento.
4. Facilitar la coordinación y la cooperación con otras entidades y organizaciones para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres.
5. Fijar las reuniones en horarios adaptados a las necesidades de mujeres y hombres.



1.3. ACCIONES:

1. Revisión y actualización progresiva del lenguaje no sexista en toda la normativa, formularios y demás documentación generada por el Ayuntamiento de Arquillos.
2. Desagregación progresiva por sexos de las bases de los datos del Ayuntamiento.
3. Coordinación entre todas las concejalías y con la Concejalía de Igualdad para integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las acciones que se desarrollen.
4. Convocatorias de reuniones en horarios adaptados a las necesidades de las mujeres y hombres.
5. En la Página Web del Ayuntamiento, el presente Plan de Igualdad de Oportunidades permanecerá expuesto durante su vigencia.
6. Paridad de hombres y mujeres en la constitución de jurados de diversa índole: cultura, educación, espectáculos, premios, etc.





5.2. LÍNEA CIUDADANÍA, PARTICIPACIÓN Y BIENESTAR SOCIAL.

2.1. FUNDAMENTACIÓN.

Esta medida se encamina a conseguir una implicación activa de la ciudadanía en la materialización efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres y en la consecución de los objetivos del presente Plan Municipal de Igualdad.

2.2. OBJETIVOS:

1. Favorecer la participación de las mujeres en la vida pública y política del municipio y en los procesos de toma de decisiones.
2. Difundir y sensibilizar sobre la importancia de la participación social, política y sindical de las mujeres para la consecución de la igualdad real.
3. Mantener en activo el Consejo de Participación de Igualdad.
4. Promocionar el bienestar de las mujeres a lo largo de su ciclo vital.

2.3. ACCIONES:

1. Talleres sobre liderazgo dirigido a mujeres de todas las edades para favorecer su participación en la vida pública.
2. Talleres para Asociaciones de Mujeres, para capacitación en la vida social y política.
3. Sensibilización y promoción del asociacionismo femenino a las diversas Asociaciones de Mujeres de la localidad.
4. Celebración del día Internacional de la Mujer (8 de marzo)
5. Promoción y gestión de redes de asociaciones de mujeres potenciando encuentros entre asociaciones de mujeres locales con otras asociaciones de mujeres de la comarca y provincia.
6. Realizar campañas de sensibilización sobre autocuidado, así como prevención y detección precoz de enfermedades.



5.3. LÍNEA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

3.1. FUNDAMENTACIÓN.

Hay muchos elementos que se suelen dar cotidianamente en el ámbito familiar y que ayudan a fomentar una desigualdad de género para ambos sexos. Son actos rutinarios y de pensamientos que los vamos interiorizando, convirtiéndose en nuestro modelo de funcionamiento. Y es éste, el que inculcamos en muchos casos por la cultura de nuestro municipio y nuestro entorno.

3.2. OBJETIVOS:

1. Promover la corresponsabilidad en las familias.
2. Promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
3. Fomentar la Igualdad de Género en los centros educativos.
4. Dar a conocer “las nuevas masculinidades”.

3.3. ACCIONES:

1. Reuniones con profesionales integrantes de los Consejos Escolares, para organizar acciones conjuntas.
2. Campañas de sensibilización sobre coeducación y conciliación familiar y laboral, por colectivos profesiones y dirigidos a la población general.
3. Talleres coeducativos y de conciliación dirigidos a población en edad escolar.
4. Talleres coeducativos y de conciliación dirigidos a las familias.
5. Talleres sobre el juguete no sexista y no violento.
6. Talleres sobre Nuevas Masculinidades para colectivos escolares.
7. Talleres sobre Nuevas Masculinidades para población general.



5.4.LÍNEA DE FORMACIÓN Y EMPLEO.

4.1. FUNDAMENTACIÓN.

Cada vez son más las mujeres que trabajan fuera de casa, en nuestro municipio hay muchas mujeres que se encargan de las tareas domésticas de forma exclusiva realizando un trabajo reproductivo, no reconocido ni remunerado, permaneciendo como demandantes de empleo y por todo ello, pretendemos:

4.2. OBJETIVOS:

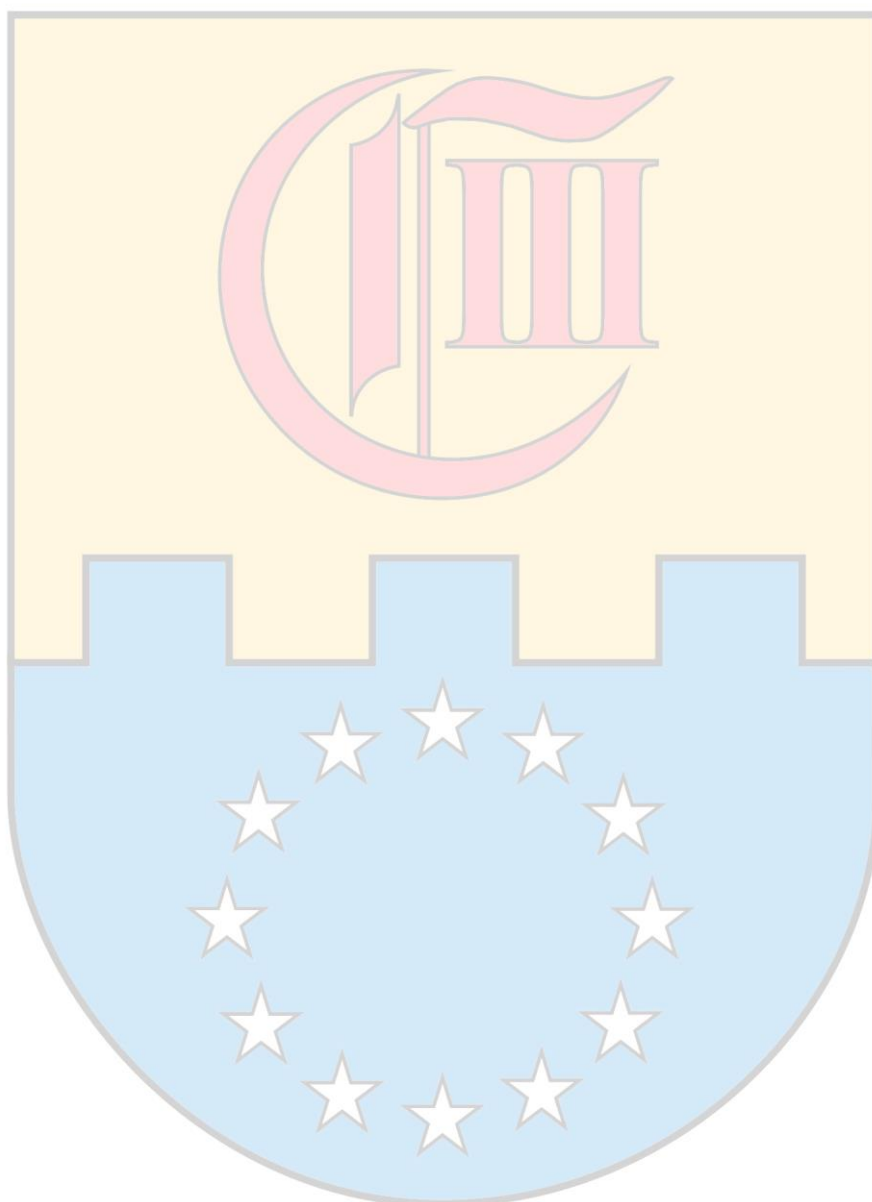
1. Facilitar a las mujeres su inserción en el mercado laboral.
2. Promover calidad en el empleo y la formación de las mujeres.
3. Fomentar el conocimiento y uso de las nuevas tecnologías por parte de las mujeres del municipio.
4. Integrar la perspectiva de género en todos los recursos municipales que trabajan la formación y el empleo.

4.3. ACCIONES PROPUESTAS:

1. Información, orientación y asesoramiento, en la intermediación laboral desde el Centro de Información de la Mujer de Castellar.
2. Información y asesoramiento específicos para mujeres en búsqueda activa de empleo y emprendimiento.
3. Campañas informativas sobre el reparto equilibrado y no sexista de las responsabilidades familiares.
4. Campañas de sensibilización sobre el trabajo reproductivo de la mujer.
5. Campañas de promoción del acceso de la mujer al mundo laboral en la localidad.
6. Formación que capacite a las mujeres desempleadas para el acceso al empleo.



7. Formación a las trabajadoras para facilitar su permanencia en el mercado laboral.
8. Diseño de ofertas de empleo público sin discriminación de género.





5.5. LÍNEA EDUCACIÓN Y JUVENTUD.

4.4. FUNDAMENTACIÓN.

Uno de los pilares fundamentales para las personas es la educación. La educación se convierte así en una estrategia básica para conseguir avances significativos en materia de igualdad de género.

Es un proceso que está enfocado a identificar los principales mensajes y realidades discriminatorios por razón de género, a los que se enfrentan las jóvenes de la localidad. Es necesario conocer y entender sus causas, la reflexión sobre los principales inconvenientes que ello produce en sus identidades, las responsabilidades individuales y colectivas que tiene todas las personas adultas de su entorno.

4.5. OBJETIVOS:

1. Prevenir desigualdades de género desde diferentes ámbitos educativos.
2. Sensibilizar en educación afectivo sexual con perspectiva de género.
3. Educar en la prevención de los diversos tipos de Violencia de Género.

4.6. ACCIONES:

1. Talleres sobre orientación vocacional, académica y profesional no sexista, que promuevan la diversificación profesional, académica, sin sesgos de género.
2. Talleres/Formación de educación afectivo-sexual respetuosas con la diversidad de identidades sexuales.
3. Acciones educativas en centros educativos para la identificación y prevención de la violencia de género, en especial en la etapa juvenil.
4. Talleres para prevención y promoción de la concienciación en Igualdad de Género de la población juvenil del municipio.



5.6. LÍNEA CULTURA Y DEPORTE

6.1. FUNDAMENTACIÓN.

Esta medida se estructura en torno a una serie de objetivos y actuaciones encaminados a demostrar estereotipos patriarcales y sexistas dentro de la vida cultural y deportiva con la perspectiva de género.

6.2. OBJETIVOS:

1. Fomentar la participación de las mujeres en las actividades culturales y deportivas del municipio.
2. Aumentar y diversificar las actividades culturales y deportivas.
3. Visibilizar las aportaciones históricas de las mujeres en el deporte y la cultura.

6.3. ACCIONES:

1. Realización de un programa de actividades deportivas en colaboración con las mujeres de Arquillos.
2. Programación de las actividades deportivas en horarios que favorezca la participación de las mujeres.
3. Exposiciones y talleres para la difusión del papel de la mujer en el deporte y la cultura.
4. Talleres dirigidos a familias y mujeres para concienciar de la importancia que tiene el bienestar físico en menores y personas adultas.
5. Utilización de espacios deportivos del municipio para campañas que promueva la lucha contra la Violencia de Género y promoción de la Igualdad de Género.



5.7. LÍNEA SERVICIOS SANITARIOS Y SALUD.

7.1. FUNDAMENTACIÓN.

El indicador de la salud percibida en las mujeres es peor que el de los hombres. Las variables que intervienen en la percepción subjetiva de la salud. Se puede demostrar que en esta percepción intervienen variables derivadas de ejes como la edad, la clase social, la educación y la división sexual del trabajo. Estas variables interactúan con el género para conformar un complejo entramado a través del cual la desigual distribución del poder, en sus distintas dimensiones, se refleja en la salud de las mujeres y de los hombres.

Cabe destacar el sesgo de género en las intervenciones diagnósticas y terapéuticas, la sobrecarga relacionada con los cuidados, el estrés de la dominación masculina, el impacto sobre la salud del maltrato, y la infrarrepresentación de las mujeres en los ensayos clínicos.

7.2. OBJETIVOS:

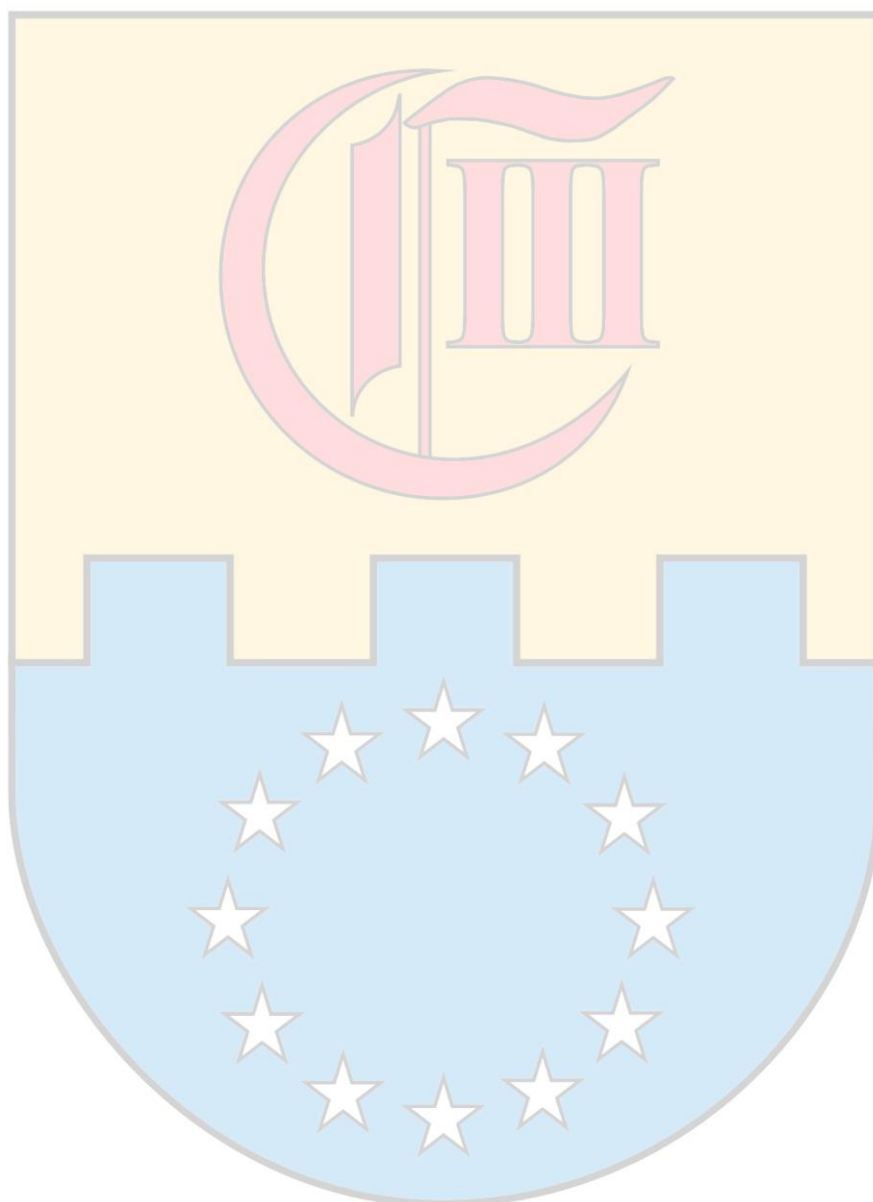
1. Sensibilizar sobre la salud laboral de las mujeres.
2. Promocionar la salud integral de las mujeres a lo largo de su ciclo vital.
3. Adecuar los servicios y programas socio-sanitarios a las demandas y necesidades específicas de las mujeres.

7.3. ACCIONES:

1. Campañas de sensibilización entre mujeres sobre la importancia de la prevención y detección precoz de enfermedades.
2. Sensibilizar a la población general de los riesgos que existen para la salud que proceden de la sobrecarga del trabajo reproductivo (cuidado de mayores, enfermos, o personas con diversidad funcional)



3. Acciones formativas sobre programa prenatales dirigidos a madres y padres.
4. Talleres para la prevención de trastornos alimenticios, mejora de autoestima, dirigidos a la población general.
5. Campañas de sensibilización sobre estilos de vida determinantes para la salud, y patologías físicas y psíquicas.
6. Campañas para prevención de embarazos no deseados y enfermedades de transmisión sexual.





5.8. LÍNEA URBANISMO Y MEDIO AMBIENTE.

8.1. FUNDAMENTACIÓN:

Esta medida plantea la mejora del planteamiento urbanístico a través de actuaciones concretas. El diseño de las ciudades desde las perspectivas de género es uno de los grandes retos al que se enfrentan las corporaciones locales, para configurar un municipio más habitable que facilite la inserción de las mujeres en su entorno. Incluyendo medidas para favorecer el protagonismo de las mujeres en la elaboración y ejecución de políticas medioambientales.

8.2. OBJETIVOS:

1. Hacer del municipio un lugar más habitable urbanísticamente para mujeres y hombres.
2. Fomentar la preservación del medio ambiente.
3. Facilitar el acceso de las mujeres a la vivienda.

8.3. ACCIONES:

1. Inclusión de nombres de mujeres en el callejero municipal, a fin de visibilizar la importancia de las mujeres a lo largo de la historia.
2. Inclusión de la perspectiva de género en el diseño de nuevos proyectos urbanísticos.
3. Talleres sobre reciclaje, tratamiento y aprovechamiento de residuos en el hogar.
4. Priorización de mujeres con especiales necesidades para el acceso a la Vivienda de Protección oficial o cuya titularidad esté atribuida al Ayuntamiento de Arquillos.
5. Campaña de difusión a mujeres sobre las ayudas destinadas a la adquisición y rehabilitación de viviendas.



5.9. LÍNEA VIOLENCIA DE GÉNERO.

9.1. FUNDAMENTACIÓN:

En el transcurso de estos años estamos asistiendo a un gran proceso de cambio y concienciación, por parte de la sociedad del municipio, con respecto al tema de la violencia, en especial la que se ejerce única y exclusivamente hacia las mujeres por el mero hecho de serlo.

9.2. OBJETIVOS:

1. Prevenir situaciones de Violencia de Género.
2. Mejorar la detección, asistencia e intervención en situaciones de violencia contra las mujeres y sus descendientes.
3. Continuar el trabajo en materia de prevención, asesoramiento e intervención desarrollado en el C.I.M de Castellar.

9.3. ACCIONES:

1. Talleres de sensibilización y prevención de la violencia dirigida a la población en general.
2. Campañas de difusión sobre los diversos tipos de Violencia que se ejerce sobre las mujeres.
3. Campañas para la autoprotección de las mujeres y sus descendientes.
4. Servicio de información, orientación y derivación jurídica, psicológica y social a mujeres víctimas de la Violencia de Género desde el C.I.M. de Castellar.
5. Acciones positivas en la admisión de programa específicos de ayuda para familias monomarentales en situación de riesgo de exclusión social.
6. Prevención de conductas violentas hacia las mujeres, con el desarrollo de “Educación Emocional” y “Nuevas Masculinidades”.



6. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

El II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Arquillos (2019-2023) tendrá una vigencia de cuatro años, desde su fecha de aprobación hasta el 31 de diciembre de 2023.

La evaluación y seguimiento consiste en analizar las actividades y acciones llevadas a cabo, con la finalidad de realizar de forma continua un seguimiento que permita reconducir las actuaciones en el caso de no estar cumpliéndose los objetivos.

Tras la aprobación del Plan, se establecerá el procedimiento de evaluación y los momentos clave de dicha evaluación atendiendo a la programación de actividades anuales.

¿QUIÉN EVALÚA?

El Consejo de Participación de Igualdad, estableciéndose reuniones periódicas y ordinarias anuales, y tantas extraordinarias como sean oportunas, realizando convocatoria de alcaldía o concejalía delegada en su caso, a petición de cualquiera de las personas que forman el presente Consejo.

¿QUÉ SE EVALÚA?

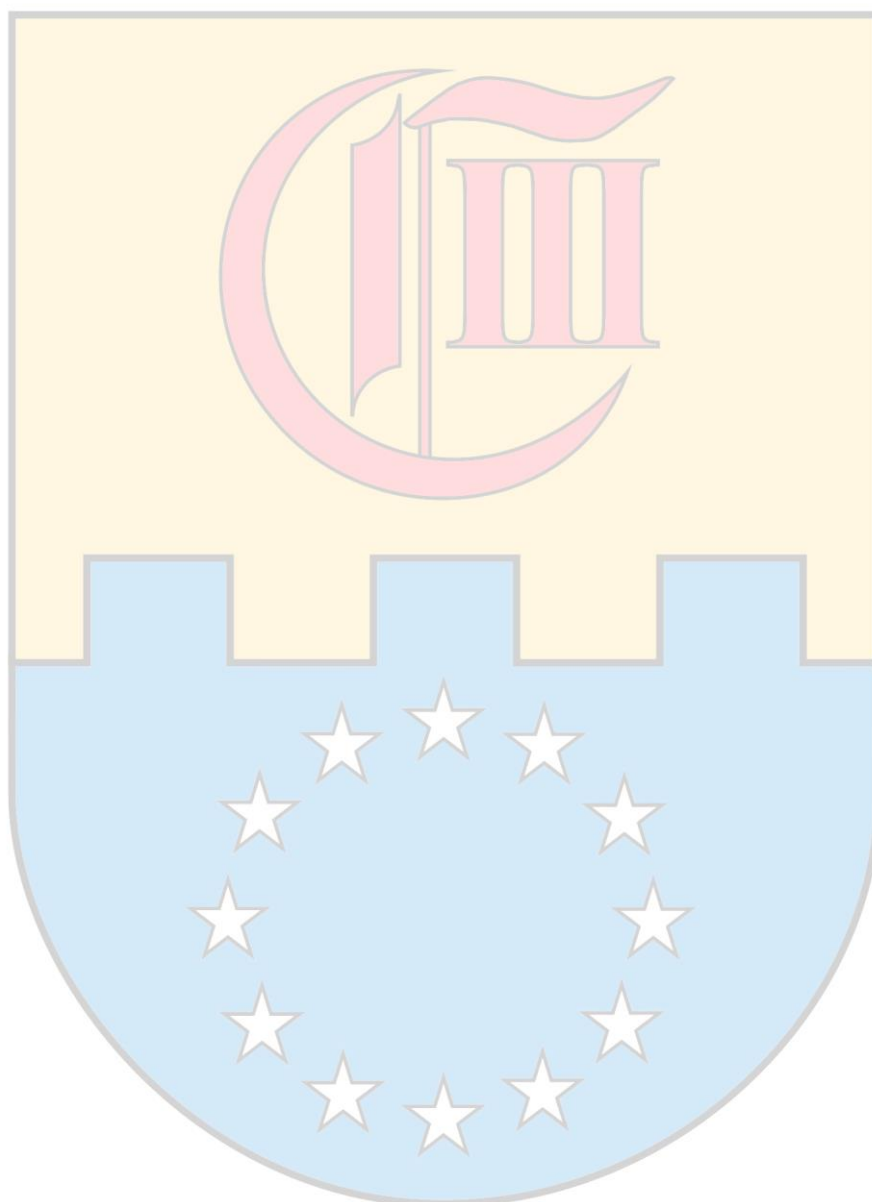
- Modo en que se han ejecutado las acciones prevista en el último semestre, respecto a los objetivos establecidos.
- Impacto del Plan en la localidad de Arquillos.
- Grado de cumplimiento del Plan.
- Número de personas destinatarias, directas o indirectas, de las diferentes medidas.



¿CÓMO SE EVALÚA?

Se procederá a:

- Diseño del programa de actividades anual.
- Elaboración de fichas de evaluación de cada una de las acciones.
- Realización de informes periódicos de evaluación.
- Memoria anual de ejecución del Plan y en su caso del C.I.M. de Castellón.
- Mediante las reuniones ordinarias del Consejo de Participación de Igualdad.





7. GLOSARIO DE TÉRMINOS SOBRE IGUALDAD

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



- **Discriminación indirecta.** Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- **Empoderamiento de las mujeres.** Término acuñado en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (Pekín) para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder.
- **Enfoque integrado de género.** Enfoque de trabajo que pretende integrar, de forma sistemática, la Perspectiva de Género en los diversos ámbitos (social, económico y político) de la vida, tanto en las esferas públicas como en las privadas. El enfoque integrado de género es una metodología de intervención basada en la integración de la perspectiva de género en todas las esferas de la vida, en todos los niveles de intervención y en todas las fases de programación de una intervención.
- **Estereotipo.** Idea y creencia que determina un modelo de conducta social basado en opiniones preconcebidas, que adjudican valores y comportamientos a las personas en función de su grupo de pertenencia, por ejemplo, el sexo.
- **Feminización.** Tendencia al aumento de la incidencia y prevalencia de algo específico entre las mujeres.
- **Género.** Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres, las cuales han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma.
- **Igualdad de trato.** Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en los ámbitos económico, político, social, laboral, cultural y educativo, en particular, en lo que se refiere al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo.
- **Impacto de género.** Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.



- **Mainstreaming.** Término anglosajón que se utiliza para designar la integración de la dimensión de género en las políticas generales, de tal forma que el principio de igualdad se constituya en el eje vertebrador de las mismas. Implica que se deben tener en cuenta las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de forma transversal en todas las políticas y acciones, y no abordar este tema únicamente bajo un enfoque de acciones directas y específicas a favor de las mujeres.
- **Marca de excelencia en Igualdad.** Es el reconocimiento para distinguir a aquellas entidades comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres, con la finalidad de incentivar las iniciativas empresariales que implanten medidas para la promoción de la igualdad en la gestión de los recursos humanos, así como mejoras en la calidad del empleo de las mujeres.
- **Paridad.** La participación en lo público y en lo político, y las tareas que se derivan de esa participación deben recaer igualmente en mujeres y hombres.
- **Plan de Igualdad en empresas.** Son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.
- **Perspectiva de género.** Análisis de la realidad surgido desde el pensamiento feminista para interpretar las relaciones de poder que existen entre mujeres y hombres. Explica la vida social, económica y política desde una posición que hace visible el mundo femenino, su realidad y sus aportaciones, comparando sus derechos con los de los masculinos. Pone de manifiesto que el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales o biológicas sino a la construcción social transmitida a través de la socialización diferenciada de género.
- **Políticas de Igualdad de Oportunidades.** Son la instrumentalización de la igualdad de oportunidades. Las intervenciones a partir de las cuales este principio se llevan a la práctica.
- **Principio de Igualdad.** Principio jurídico que ampara la igualdad entre los sexos y condena la discriminación. Viene a recordar que todas las personas somos iguales ante la ley. Es sinónimo del principio de no discriminación.



- **Principio de Igualdad de Oportunidades.** Necesidad de establecer medidas dirigidas a tratar de manera más favorable a aquellos colectivos que todavía soportan diferentes tipos de discriminación.
- **Publicidad ilícita.** Aquella publicidad que atente contra la dignidad de la persona o vulnere los valores y derechos reconocidos en la Constitución. Se entenderán incluidos en la previsión anterior los anuncios que presenten a las mujeres de forma vejatoria, utilizando directamente su cuerpo o partes del mismo como mero objeto desvinculado del producto que se pretende promocionar, o una imagen asociada a comportamientos estereotipados.
- **Representación equilibrada.** Aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de personas a que se refiera, cada sexo no supere el 60 %, ni sea menos del 40 %.
- **Responsabilidad social en las empresas.** Son aquellas medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra índole que la empresa establece, con la finalidad de mejorar la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la misma.
- **Segregación Horizontal.** Se da cuando las mujeres se concentran en algunas profesiones o campos profesionales y los hombres en otros distintos.
- **Segregación Vertical.** Se da cuando los hombres ocupan los puestos de toma de decisiones incluso en los sectores con presencia mayoritaria de mujeres.
- **Sexismo.** Mecanismo por el cual se conceden privilegios o se practica discriminación contra una persona en razón de su sexo, impidiendo la realización de todo el potencial humano que posee.
- **Sexo.** Condición orgánica, biológicamente identificable, que diferencia a los seres animados en hembras y machos.
- **Techo de Cristal.** Superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que les impide seguir avanzando hacia puestos de mayor responsabilidad. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar.



- **Violencia de género.** Las Naciones Unidas reconocen en 1980 como la violencia contra las mujeres es el crimen encubierto más frecuente en el mundo. La Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra las mujeres define esta violencia como “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se produce en la vida pública o privada”.

