

I PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL ENTRE
MUJERES Y HOMBRES DE CORTES DE LA
FRONTERA
(2019 – 2022)

1. Introducción Justificativa

2. Metodología

3. Marco legislativo en el que se apoyan las medidas concretadas

4. Marco conceptual de la igualdad de género.

5. Estrategias o principios rectores que se utilizarán para la consecución de la igualdad de mujeres y hombres

6. Estructura: ejes, objetivos, medidas e indicadores del Plan

7. Seguimiento y evaluación.

1. INTRODUCCIÓN JUSTIFICATIVA

El día 3 de abril se cumplen treinta y nueve años de las primeras elecciones democráticas de nuestros Ayuntamientos, en 1979 se celebraron las primeras elecciones municipales como un paso adelante en la consolidación de la democracia, la libertad y los derechos de los ciudadanos y ciudadanas. Desde entonces hasta ahora es importante valorar todo lo que se ha incorporado desde el principio de igualdad de mujeres y hombres ante la ley, según artículo 14 de la Constitución.

Las **mujeres** juegan un papel fundamental en el desarrollo sostenible del medio rural y suponen casi la mitad de la población de las zonas rurales y ejercen funciones de vital importancia para el mantenimiento de la sociedad rural en el territorio. Con mucha generalidad, no se visibiliza el aporte de las mujeres en sus propios municipios, y ocupan altas cotas de desempleo, segregación horizontal y vertical, sobrecarga de trabajo basada en roles y estereotipos de género, mayores dificultades de conciliación y escasa corresponsabilidad, así como mayores dificultades de acceso a los recursos.

Las corporaciones locales son conscientes de la importancia de trabajar por la igualdad entre mujeres y hombres en sus propios municipios, no sólo por imperativo legal, sino por cuestión de justicia social. A través de su trabajo deben promover y liderar los cambios sociales necesarios para construir un espacio que tenga en cuenta las diferentes situaciones, necesidades y condiciones de las de mujeres y hombres del municipio.

Deben hacer política pública que sea eficaz de igual manera para hombres y mujeres de su municipio, y esto sólo es posible si parten de un conocimiento real de la situación de unos y otras, de sus necesidades y dificultades, en definitiva, de sus desigualdades, introduciendo medidas compensatorias que palien y garanticen acciones dirigidas a corregir esta desigualdad.



diputación de **málaga**

La Incorporación de la perspectiva de género es la estrategia fundamental para evitar que acciones municipales que de manera inconsciente, puedan ejercer o ejercen un efecto negativo sobre la igualdad, bajo la creencia de que sus acciones o medidas son neutras, pero que se han diseñado desde el desconocimiento de una realidad de desigualdad entre hombres y mujeres. La herramienta fundamental para hacer real esta perspectiva es **el Plan de Igualdad de Género**.

Un Plan de Igualdad de Género es un conjunto organizado de acciones que aspira a impregnar del principio de Igualdad entre mujeres y hombres en la política municipal y la convivencia ciudadana, cuyo objetivo fundamental es corregir situaciones de desigualdad detectadas (acciones específicas) y cambiar las formas de trabajo, las mentalidades, provocando cambios estructurales que se mantengan en el tiempo (acciones transversales), aunque sus efectos son menos inmediatos.

En el marco de la **Estrategia 2019 de la Diputación de Málaga y el IV Plan transversal de género desde la Delegación de Igualdad e Innovación Social**, apostando fuertemente por la igualdad en los municipios, lidera un Eje específico, denominado Eje III: Planes de Conciliación e Igualdad Municipal, destinado a articular el proceso de asesoramiento y apoyo para la elaboración, seguimiento y evaluación de planes de igualdad entre mujeres y hombres en los municipios de menos de 20.000 habitantes.

Desde el inicio de la puesta en marcha de este Eje, el Ayuntamiento de Cortes de la Frontera, y las personas responsables de las pedanías , Estación de Cortes y Estación de Gaucín, se han comprometido seriamente con las políticas de igualdad locales, ha respondido positiva y firmemente, a este compromiso por la igualdad de hombres y mujeres de nuestros municipios. Creando su propia Comisión de Igualdad, formada por personas referentes tanto técnicas como políticas, que fue aprobada en pleno ordinario por el Ayuntamiento el día 20 de junio de 2016, (Anexo I) y apoyada en todo momento por el tejido social y la ciudadanía del municipio. .



planconciliacioneigualdad@malaga.es
ayuntamiento@cortesdelafrontera.es





diputación de **málaga**

Fruto del esfuerzo y coordinación entre ambas administraciones, y siempre con la participación activa de su Comisión de Igualdad, que se ha formado en todo el proceso de elaboración del plan, y asegurando la representación y participación activa del municipio, y sus pedanías, se ha realizado un diagnóstico con perspectiva de género de cuyo análisis y valoración resultó de forma consensuada, el presente Plan de Igualdad con vigencia 2019-2022, cuyo objetivo fundamental es la incorporación de la perspectiva de género de forma transversal en todas las áreas municipales así como la reducción o eliminación de las principales desigualdades detectadas entre hombres y mujeres del municipio y sus pedanías, resultantes en el estudio diagnóstico, disponible en la web del Ayuntamiento.

El diagnóstico finalizado en Enero de 2018, realizado durante el año 2017, ha seguido una metodología participativa, la Comisión de Igualdad Municipal de Cortes de la Frontera, en colaboración con las pedanías y junto con técnicas del Servicio de igualdad de género, han utilizado diferentes fuentes de información, tanto de fuentes secundarias, de carácter cuantitativo, extraída de las principales publicaciones como son el Instituto Nacional de Estadística (INE), IECA (Instituto de Estadística y Cartografía de la Junta de Andalucía), el Observatorio Argos de la Junta de Andalucía, así como datos ofrecidos por el propio Ayuntamiento de Cortes de la Frontera u otros agentes claves.

Además de los datos cuantitativos analizados desde la perspectiva d género, se ha obtenido información cualitativa a través de la observación directa, entrevistas con agentes claves del territorio que se han complementado con debates de discusión y valoración sobre diferentes aspectos del municipio en la propia Comisión de Igualdad conocedora de la situación real y necesidades de sus vecinos y vecinas.

El Plan de Igualdad define aquellas áreas de intervención en las que se ha detectado la necesidad de intervenir desde el Plan de igualdad, que han sido valoradas como prioritarias por la Comisión de Igualdad municipal, que además ha definido los objetivos y medidas para responder a estas necesidades.



planconciliacioneigualdad@malaga.es
ayuntamiento@cortesdelafrontera.es



2. METODOLOGÍA

Analizadas las conclusiones obtenidas en el diagnóstico de género, disponible íntegramente en la web del ayuntamiento de Cortes de la Frontera, debemos decir que se han encontrado situaciones de desigualdad aún presentes en el municipio y pedanías adyacentes a Cortes de la Frontera.

Conscientes de estas desigualdades la Comisión de Igualdad y el propio Ayuntamiento, ha realizado un esfuerzo por definir la prioridad de intervención con el objetivo de corregirlas, y al mismo tiempo responder a las necesidades y demandas expresadas por la población de Cortes de la Frontera en relación a aspectos como el transporte, el uso de los espacios públicos del municipio, los recursos económicos y de ocio, etc. Definidas como áreas de intervención en el presente plan de igualdad.

El I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres Cortes de la Frontera, al igual que el diagnóstico, ha sido desarrollado a través de un **proceso participativo** dando un papel activo a diferentes agentes representativos de la población, ciudadanía y representantes políticos, así como personal técnico del Ayuntamiento y Organismos Autónomos y otros agentes sociales.

Ha sido impulsado desde la concejalía de Igualdad y consensuado con la representación política del Ayuntamiento. Responde además, al esfuerzo de coordinación y trabajo en red, **existente entre el Ayuntamiento de Cortes de la Frontera y la Diputación de Málaga**.

La Comisión de Igualdad ha sido fundamental en todo el proceso, en primer lugar encargándose de impulsar, dirigir y tomar decisiones en la fase diagnóstica, trabajando activamente en el proceso de diagnóstico, estableciendo conclusiones, y priorizando ámbitos de intervención, hasta la aprobación de este plan. Su participación también será fundamental en la implementación y evaluación durante la vigencia del mismo.

3. MARCO LEGISLATIVO EN EL QUE SE APOYAN LAS MEDIDAS CONCRETADAS

Las actuales leyes y normas defienden el principio de Igualdad y obligan a respetarlo y garantizarlo. Desde la Constitución Española, las Directrices de la Unión Europea, los Tratados Internacionales, hasta la Ley de Igualdad. Un criterio de ésta última es “la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística”, y en su artículo 15 recoge que “el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos.”, y añade:

“Las Administraciones Públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”, lo que se traduce en la incorporación de la transversalidad en todas las actuaciones municipales.

Conozcamos qué normativa actual vincula a las corporaciones locales:

Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local.

La presente Ley que sustituye a la anterior “Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (actualizada a fecha 21/12/03).

En el punto 3. Con el objeto de evitar duplicidades administrativas, mejorar la transparencia de los servicios públicos y el servicio a la ciudadanía y, en general, contribuir a los procesos de racionalización administrativa, generando un ahorro neto de recursos, la Administración del Estado y las de las Comunidades Autónomas podrán delegar, siguiendo criterios homogéneos, entre otras, las competencias la prestación de los servicios sociales, promoción de la igualdad de oportunidades y la prevención de la violencia contra la mujer.

LEY 45/2007, de 13 de diciembre, para el desarrollo sostenible del medio rural.

Haremos una breve referencia a los artículos relacionados y vinculantes:

En su preámbulo:

“La adopción del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la atención social prioritaria a diversos grupos de población responde a la consideración de fomentar un desarrollo rural socialmente justo y viable, singularmente por lo que se refiere a la presencia de las mujeres y de los jóvenes”.

Artículo 1. Objeto de la Ley.

1. Esta Ley tiene por objeto regular y establecer medidas para favorecer el desarrollo sostenible del medio rural en tanto que suponen condiciones básicas que garantizan la igualdad de todos los ciudadanos en el ejercicio de determinados derechos constitucionales y en cuanto que tienen el carácter de bases de la ordenación general de la actividad económica en dicho medio.

Artículo 2. Objetivos.

1. Son objetivos generales de la presente Ley:

b) Mantener y mejorar el nivel de población del medio rural y elevar el grado de bienestar de sus ciudadanos, asegurando unos servicios públicos básicos adecuados y suficientes que garanticen la igualdad de oportunidades y la no discriminación, especialmente de las personas más vulnerables o en riesgo de exclusión.

Artículo 8. Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Las medidas contenidas en el Programa de Desarrollo Rural Sostenible deberán respetar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el medio rural. Asimismo, podrán contemplarse medidas de acción positiva en favor de las mujeres en el medio rural, encaminadas a superar y evitar situaciones de discriminación de hecho por razón de sexo.

Disposición final cuarta. *Titularidad compartida.*



diputación de **málaga**

En virtud de lo dispuesto en el artículo 30.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Gobierno promoverá y desarrollará el régimen de cotitularidad de bienes, derechos y obligaciones en el sector agrario y la correspondiente protección de la Seguridad Social

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

La Ley, publicada en el BOE, del 23 de marzo de 2007, parte, por un lado, de la premisa de que la igualdad entre mujeres y hombres es “un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos”. “

“Por otro lado, la Ley también se basa en la premisa de que el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley es un aspecto básico, que necesita ser mejorado mediante 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”.

“El artículo 21.1 expone que “las entidades locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones Públicas”. Así, la Ley 3/2007, remite a las competencias propias de las Administraciones Locales.”

Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local

“La Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, impulsada por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa en el marco del 5º programa de acción comunitaria para la igualdad de mujeres y de hombres, “va destinada a los gobiernos locales y regionales de Europa, invitándoles a firmarla y a adoptar una postura pública sobre el principio de igualdad de mujeres y hombres, y a aplicar en su territorio los compromisos definidos en la Carta.”



planconciliacioneigualdad@malaga.es
ayuntamiento@cortesdelafrontera.es



La Carta Europea reconoce a las autoridades locales y regionales como “los niveles de intervención más adecuados para combatir la persistencia y la reproducción de las desigualdades y para promover una sociedad verdaderamente igualitaria”.

Es importante tener presente que las corporaciones locales, son las más cercanas a la ciudadanía, son el primer eslabón de la cadena que constituye el entramado de medidas y estrategias locales para el objetivo de la igualdad.

4. MARCO CONCEPTUAL DEL PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

La Igualdad puede definirse como “el principio que concede idénticos derechos a todos los seres humanos, con independencia de su raza, sexo, religión, condición social, ideológica o circunstancia personal.” El concepto de igualdad se complementa con el concepto de diferencia.

Es importante hacer una pequeña mención al **sistema sexo-género**: el sistema sexo- género se refiere al conjunto de mecanismos socioculturales que establecen una relación de identificación entre:

- El **sexo**: las características biológicas y físicas de machos y hembras. Término que se usa para hacer referencia a la diferencia *biológica* entre hombres y mujeres.
- El **género**: son las características, actitudes y conductas diferenciales que un contexto sociocultural atribuye a hombres y mujeres. Como concepto es relacional y dinámico (esto es, los contenidos concretos de los roles de género varían según el momento histórico y la sociedad de la que se trate).

“El sistema sexo-género vigente produce una relación desigual de poder entre mujeres y hombres que tiene que ver con una distribución desigual de conocimientos, propiedad e ingresos, responsabilidades y derechos. Es, por lo tanto, una dimensión de desigualdad social”. (De Barbieri, 1992¹) Las

¹ Op. Cit. DE BARBIERI, T, (1992). “Sobre la Categoría de Género. Una introducción teórica y metodológica”, en ISIS Internacional, (17):

políticas de igualdad de oportunidades nacen para corregir las situaciones de desigualdad que viven las mujeres, el Comité para la igualdad entre hombres y mujeres del Consejo de Europa como, “una estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades por medio de medidas que permitan contrarrestar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales”

Uno de los instrumentos más utilizados por los organismos públicos para luchar contra la discriminación y las desigualdades, son los denominados de forma genérica **Planes de Igualdad de Oportunidades**.

Los **Planes de Igualdad de Oportunidades** son propuestas estratégicas de intervención política en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Recogen un conjunto de medidas ajustadas a la realidad de la situación de las mujeres, para conseguir los objetivos de igualdad a corto, medio y largo plazo.

El paso previo para la elaboración **de un Plan de Igualdad** es el conocimiento riguroso de la realidad de mujeres y hombres y de las situaciones que provocan las desigualdades, así como del entorno en el que se va a poner en marcha, es decir un diagnóstico de género. Una vez conocida la realidad e interpretado el diagnóstico de género elaborado con motivo de este plan, se ha procedió a priorizar las diferencias detectadas que crean o siguen creando desigualdad de género en este municipio.

El equipo promotor del Ayuntamiento asesorado por el Servicio de igualdad de Género, ha elaborado este plan sobre la base del conocimiento de la realidad de los hombres y las mujeres de su municipio, a través del diagnóstico y su análisis, las propuestas hechas en las entrevistas y grupos de discusión, la realidad financiera del ayuntamiento, sus recursos humanos y su priorización. En el plan se desarrollan objetivos, acciones, y se establece el sistema de evaluación y seguimiento.

5. PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN DE IGUALDAD

Pasamos a establecer las estrategias o principios fundamentales que se utilizarán para la consecución de la igualdad de mujeres y hombres, en Cortes de la Frontera.

Tal y como recogen las diferentes guías consultadas para la elaboración de Planes de igualdad, es necesario contar con el liderazgo y la participación del personal político responsable de la política municipal de igualdad en todo su proceso del Plan (diseño, gestión y evaluación). En el caso de Cortes de la Frontera, ha estado presente hasta el momento a través de su concejala de Igualdad y el propio Alcalde, ambos responsables del Área de Igualdad.

5.1. Igualdad de trato, definida como ausencia de toda discriminación directa e indirecta por razón

de sexo, en cualquier ámbito social, político, o económico.

5.2. Transversalidad, es fundamental que se realice desde la perspectiva de la **transversalidad**, es decir, debe ser asumido por todas las áreas y servicios de la Corporación, tanto con un compromiso formal, a través de la gestión y ejecución de las acciones aquí planteadas, como con un compromiso personal con la Igualdad de género, asumiendo sus propias responsabilidades y asistiendo a sesiones de capacitación en esta materia.

5.3. Estrategia dual, en paralelo a las acciones de transversalidad se plantean acciones más específicas para hacer efectivo el principio de igualdad, dirigidas a mujeres para corregir situaciones de desigualdad detectadas, mientras se mantengan.

5.4. Las actuaciones que se realicen se plantearán desde el conocimiento Sistema Sexo-género, es

decir, poniendo de manifiesto que son las diferencias de roles que se nos atribuyen a los sexos por motivos de socialización las que crean diferencias.

Este concepto ha sido trabajado en el ayuntamiento con el equipo promotor, una de las medidas del plan será hacer extensible el conocimiento al resto del personal del Ayuntamiento y posteriormente al municipio, a través de formaciones y/o acciones de sensibilización.

5.5. **Trabajo en Red** y coordinado entre áreas y con otras administraciones, ayuntamientos y la propia diputación.

5.6. **Participación** de todos los y las agentes implicados en el desarrollo del plan incluyendo a los y las ciudadanas del municipio.

5.7. **Plan abierto y dinámico** que permita adaptarse a los cambios que van ocurriendo en la sociedad, a los nuevas formas de trabajo en red, y a las aportaciones de los diferentes agentes involucrados que pueden ofrecer dentro del marco de la continua evaluación valoraciones críticas que puedan llevar a cambios en los procesos.

6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

6.1. Objetivo general

El I Plan de igualdad entre hombres y mujeres del municipio, contiene objetivos y actuaciones que afectan e intervienen en distintas esferas del bienestar del municipio, la convivencia vecinal y pretenden además transversalizar la igualdad en todo el funcionamiento del Ayuntamiento, e ir corrigiendo desigualdades.

La finalidad de este plan es asegurar que el Principio de Igualdad entre hombres y mujeres sin dejar atrás aquellas acciones específicas dirigidas a mujeres, que atiendan tanto a sus necesidades prácticas como a sus intereses estratégicos.

6.2. Objetivos específicos

Cómo hemos podido ver a partir del proceso de diagnóstico elaborado, siguen persistiendo diferencias entre mujeres y hombres en el municipio, en aspectos como el reparto de responsabilidades, la invisibilidad de la situación de las mujeres y sus aportaciones, la baja participación y representatividad de las mujeres en la toma de decisiones, etc., además según nuestro análisis DAFO, se hace necesario:

- 1. *implantar políticas transversales que conviertan el objetivo de la igualdad en un objetivo básico en todas las actuaciones del ayuntamiento***, haciéndolo extensible al municipio, a sus ciudadanos y ciudadanas, al resto del territorio o comarca, empresas de la zona, asociaciones, etc., como principio básico para construir un municipio más igualitario
- 2. *Establecer medidas correctoras de las situaciones de desigualdad detectadas*** en el municipio, respondiendo a las necesidades de mujeres y hombres de municipio en el acceso y uso de los recursos básicos sociales, culturales y/o de ocio.

7. EJES DE INTERVENCIÓN

Según los resultados del diagnóstico detectamos una serie de áreas de intervención, en las que la Comisión de Igualdad valora su necesaria intervención por la que expone una serie de medidas correctoras de las situaciones de desigualdad detectadas. Tanto los ejes de intervención como las medidas planteadas han partido de la valoración de las aportaciones de los ciudadanos, y ciudadanas del municipio, así como los recursos económicos y humanos del consistorio, y pretenden responder a las características y necesidades del Ayuntamiento y del municipio.

EJE 1. GENERAL

Punto de partida: hemos detectado en el diagnóstico la necesidad de sensibilizar y trabajar por la incorporación de la perspectiva de género en la propia entidad, se mantienen formas de funcionamiento contrarias a la propia ley de igualdad que es necesario modificar.

OBJETIVOS:

OBJETIVO: incorporación de la transversalidad de género en el ayuntamiento y en sus actuaciones dirigidas hacia la población del municipio y hacia el propio personal del ayuntamiento.

MEDIDAS DE INTERVENCIÓN

1. Acciones de formación y sensibilización en igualdad de género, dirigidas al personal del ayuntamiento en sus diferentes áreas.
2. Acciones formativas para un uso no sexista del lenguaje administrativo dirigidas al personal de la plantilla en sus diferentes áreas.
3. Acciones de formación y sensibilización en igualdad de género, dirigidas al personal político del ayuntamiento en sus diferentes áreas.
4. Acciones formativas para un uso no sexista del lenguaje administrativo dirigidas al personal político en sus diferentes áreas.
5. Revisión y corrección de las imágenes y del lenguaje utilizado en la web, cartelería, folletos, escritos, etc., del propio Ayuntamiento.
6. Elaboración y difusión de materiales de sensibilización en igualdad de género para diferentes colectivos
7. Incorporación sistemática de la recogida de información del ayuntamiento sobre el uso de sus servicios siempre desagregada por sexo.



diputación de **málaga**

8. Creación y mantenimiento de redes de colaboración en materia de igualdad de género con otros entes y/o administraciones locales, comarcales y/o provinciales.
9. Incorporación de la variable sexo, y la perspectiva de género de forma sistemática en el estudio, diseño y evaluación de proyectos o actuaciones realizadas desde el ayuntamiento en cada una de sus áreas.
10. Valoración de las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla estructural y resto de personal del propio ayuntamiento.
11. Inclusión del logo de igualdad en toda la documentación y áreas municipales.
12. Difusión de las actividades y acciones realizadas con el objetivo de la igualdad de género.

INDICADORES:

- Nº de formaciones dirigidas a la plantilla del ayuntamiento y participación hombres y mujeres.
- Nº de formaciones dirigidas al personal político del ayuntamiento y participación de hombres y mujeres
- Número de servicios municipales que han incorporado la variable sexo en sus registros
- Análisis-diagnóstico del estudio de la plantilla en relación a materia de conciliación y corresponsabilidad
- Nº de actividades realizadas con el objetivo de la igualdad de género desde la entidad



planconciliacioneigualdad@malaga.es
ayuntamiento@cortesdelafrontera.es



EJE 2. SALUD, DEPORTE Y CALIDAD DE VIDA

Antecedentes encontrados: alto índice de dependencia, baja natalidad, envejecimiento progresivo de la población, la salida de las personas jóvenes del municipio para formarse y/o buscar empleo. Mantenimiento del papel de persona cuidadora en las mujeres del municipio, que son las que principalmente se hacen cargo de las personas menores o en situación de dependencia en el municipio.

OBJETIVOS:

OBJETIVO 1: Mejorar la salud integral de hombres y mujeres teniendo en cuenta las diferencias de género

OBJETIVO 2: Fomentar valores de cooperación, de intercambio y de solidaridad entre familias, entre mujeres y hombres y entre personas de diferentes condiciones y edades.

OBJETIVO 3: Aumentar la participación en el deporte de hombres y mujeres como herramienta para la salud.

MEDIDAS DE INTERVENCIÓN

1. Formación para las mujeres cuidadoras en el cuidado de sí mismas.
2. Acciones de sensibilización sobre salud y deporte para mujeres y hombres del municipio.
3. Organización de actividades deportivas para la promoción de la salud de los hombres y las mujeres y el fomento de la participación deportiva pública de las mujeres del municipio.
4. Talleres sobre conciliación y corresponsabilidad .
5. Recogida de datos desagregados por sexo y edad en el uso de actividades e instalaciones deportivas.
6. Talleres para jóvenes sobre alternativas de ocio saludable

INDICADORES:

- nº de acciones formativas o talleres y participación desagregada por edad y sexo nº de personas cuidadoras desagregadas por sexo nº de personas

dependientes desagregadas por sexo creación o no del Centro de Estancia
Diurna nº de actividades deportivas y participación desagregadas por
sexo.

EJE 3. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Antecedentes: encontramos actualmente en el municipio una tendencia al mantenimiento de los estereotipos y roles de género, resultado de un proceso de socialización ejercido no sólo por el sistema educativo abordado desde la coeducación en el propio colegio en la actualidad, sino que no debemos olvidar la gran influencia que ejerce la sociedad de la información y la propia familia, el grupo de iguales, el empresariado de la zona, e incluso la propia política de contratación municipal, sobre las personas jóvenes y menos jóvenes todo ello ejerce un poder socializador que termina anclando en las tradiciones de nuestros municipios, sesgando como hemos visto nuestras opciones de formación como hombres o mujeres, hacia formaciones más tradicionales para unos y otras, o incluso en la continuidad o no de los estudios, el reparto de tareas, los roles desempeñados o nuestras opciones laborales.

OBJETIVOS:

OBJETIVO 1: Sensibilizar a la población escolarizada, familias y profesorado, en la educación en valores con especial atención a la igualdad de género, fomentando la participación de los hombres

OBJETIVO 2: Sensibilizar en la diversificación de la formación, y sus consecuencias a nivel laboral.

MEDIDAS DE INTERVENCIÓN

1. Talleres de sensibilización en igualdad de género para profesorado y asociación de padres y madres del centro escolar.
2. Coordinación con el centro escolar en materia coeducativa.
3. Visibilización de la aportación histórica de las mujeres al municipio a través de talleres, reconocimiento, nombres de calles.

4. Campañas de sensibilización en materia de igualdad: juguete no sexista, diversificación educativa y profesional, Día de la Mujer Rural, Día Internacional de la Mujer, Contra la violencia de género, Igualdad salarial

INDICADORES:

- Nº de talleres y participación desagregada por sexo.
- Actividades extraescolares y participación de niños y niñas
- Nº actividades coeducativas y participación desagregada por sexo

EJE 4. PARTICIPACIÓN POLÍTICA Y SOCIAL

Tal y como hemos podido ver en el diagnóstico la participación política de las mujeres es menor que la de los hombres, la falta de participación y disponibilidad para la vida política queda supeditada por la persistencia de roles más tradicionales para ellas que las alejan de la representatividad política. Es decir hay una mayor presencia del hombre en la vida pública y política, las mujeres no están en el plano de la toma de decisiones.

Otra forma de hacer presente la participación social es a través del asociacionismo, la participación de hombres y mujeres, generalmente se delimitada por el objetivo de la asociación u organización. No tenemos datos suficientes en el diagnóstico sobre la participación de mujeres y hombres en las asociaciones pero es algo que debemos seguir fomentando.

OBJETIVOS:

OBJETIVO 1: Aumentar la participación de las mujeres en la esfera pública, actividades del municipio y en la toma de decisiones políticas.

OBJETIVO 2: Promover la participación ciudadana por la igualdad de género

MEDIDAS DE INTERVENCIÓN:

1. Talleres de visibilización del papel de las mujeres en la historia, transmisoras y generadoras de conocimiento.
2. Charlas para estimular la inclusión de la igualdad de género entre los objetivos de las asociaciones existentes en el pueblo.
3. Talleres de sensibilización y fomento de la participación de las mujeres en la toma de decisiones.
4. Talleres de autoestima, empoderamiento y liderazgo de las mujeres.

INDICADORES:

- Nº de talleres y participación desagregada por sexo.
- Participación de mujeres y hombres en asociaciones u organizaciones.
- Participación de mujeres y hombres en política.

EJE 5. VIOLENCIA DE GÉNERO

A pesar de no tener un conocimiento real sobre la existencia de casos de violencia de género o cualquier otro tipo de delitos sobre la mujer, creemos necesario seguir trabajando a favor de su prevención, detección y pasos a seguir en caso de existir algún caso. Existen antecedentes detectados que han necesitado intervención psicológica, jurídica y social por parte del Servicio de igualdad de género.

OBJETIVOS:

OBJETIVO: Concienciar a la ciudadanía en la prevención de la violencia de género dando a conocer el ciclo de la violencia, causas, tipos y formas de detección para la prevención y erradicación de este tipo de situaciones.

MEDIDAS DE INTERVENCIÓN:

1. Talleres de sensibilización para la prevención de la violencia de género para educadores /as y AMPAS y otras asociaciones del municipio.
2. Talleres de prevención en violencia de género para ciudadanía en general.
3. Talleres para prevenir el mal uso de las redes sociales como herramienta para ejercer violencia

INDICADORES:

- Nº Talleres y participación desagregada por edad y sexo.

EJE 5. URBANISMO Y MEDIO AMBIENTE

Antecedentes: hemos podido comprobar que las mujeres de este municipio, son las que mayores dificultades encuentran en los desplazamientos cotidianos, existe un sistema de transporte algo inadecuado en cuanto a número de servicios y recorrido, algo resuelto en el caso de las estaciones más cercanas al uso del tren como conexión

La distribución de nuestros municipios condiciona la forma y calidad de vida de la población, afectando de forma diferente a hombres y mujeres por el tipo de roles que se asignan socialmente a cada sexo. Un aspecto importante detectado es la realización de una encuesta a la población sobre el plan de ordenación del municipio, en la que no se incluye la desagregación por sexo.

OBJETIVOS:

OBJETIVO: integración de la perspectiva de género en las políticas y proyectos relacionados con el urbanismo, el transporte público y el medio ambiente.

MEDIDAS DE INTERVENCIÓN:

1. Crear canales de participación que recojan inquietudes de hombres y mujeres en las políticas de logística, urbanismo y medio ambiente.
2. Crear redes de apoyo entre las personas que viven en el municipio para desplazamientos.
3. Adecuación de los accesos a los lugares públicos y las infraestructuras existentes a las necesidades de conciliación, y el desarrollo de la vida personal, estableciendo accesos sin escaleras, barandillas de sujeción, etc.
4. Evaluar los nombres de calles y edificios públicos desde la perspectiva de género

INDICADORES:

- Nº y tipo de modificaciones en la infraestructura
- Participación de mujeres y hombres en las propuestas de PGOU
- Creación de un sistema de red de apoyo

7. IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN Y SU EVALUACIÓN.

Establecer un sistema de seguimiento y evaluación es de crucial importancia de cara a valorar logros conseguidos y estudiar la continuidad en el tiempo de los mismos.

El Plan de Igualdad con vigencia 2019-2022 se organizará y desarrollará mediante planes anuales. A inicios de cada año estarán identificadas, planificadas y presupuestadas las acciones que se prevea realizar en el año, a finales de año se valorará lo realizado y lo no realizado y en base al resultado y tomando en cuenta el Plan trianual se concretará el plan del año siguiente.

Se podrá reflexionar de manera continua en el momento en el que se están planificando las acciones, mientras se está ejecutando el Plan y al finalizar el Plan. Esto nos proporcionará la información necesaria para emitir juicios valorativos, fundamentados y comunicables sobre las actividades, resultados e impactos

del Plan. Como consecuencia, se obtendrán conclusiones y recomendaciones para tomar decisiones que permitan ajustar la acción presente y mejorar la acción futura.

OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN:

Conocer los resultados de la aplicación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres

Valorar dichos resultados en función de los criterios o indicadores definidos en el Plan.

Detectar problemas relacionados con las propias acciones del Plan y con el proceso de recogida de datos.

Establecer recomendaciones de cara a la aplicación de futuros planes.

Estructurar la información de interés y elaborar nuevos indicadores que puedan servir de referencia.

Debemos utilizar una metodología participativa y mixta, continuado en el tiempo, asignando responsables de las actuaciones de forma previa.

TIPO DE EVALUACIÓN:

1. DURANTE EL DISEÑO DEL PLAN evaluación de Inicio: correspondiente a la génesis del plan y los procesos generados.

METODOLOGÍA: mixta/participativa: personal del Ayuntamiento (cargos políticos y técnicos), personal externo al mismo (organismos autónomos y agentes sociales) y técnicas externas al Ayuntamiento (del Servicio de Igualdad de Género):

OBJETIVO: diagnosticar la situación general de las áreas respecto a la implantación del Plan.

Valorar la idoneidad del Plan en función de las necesidades de las mujeres y hombres desde un enfoque de género.

Valorar la permeabilidad del Ayuntamiento para la aplicación del Plan.

2. DURANTE LA EJECUCIÓN DEL PLAN (ANUAL)

Evaluación de proceso: momento de evaluación y reorientación de acciones que no estén consiguiendo los resultados esperados, así como profundizar en las que estén aportando resultados interesantes.

METODOLOGÍA: mixta/participativa: personal del Ayuntamiento (cargos políticos y técnicos), personal externo al mismo (organismos autónomos y agentes sociales).

OBJETIVOS:

Hacer seguimiento y valorar el cumplimiento del plan anual de actuación.

Detectar mejoras para la planificación del periodo siguiente.

Programación de la evaluación: reuniones de coordinación y valoración con responsables, temporalización, consenso del uso herramientas para la planificación y evaluación.

Recopilación de la información de todas las áreas.

Detección y consenso sobre logros y aspectos de mejora.

Las valoraciones cuantitativas dependen de los indicadores planteados en el plan de igualdad según cada eje. Las valoraciones cualitativas versarán en torno a cuestiones como:

Sensibilización adquirida con las acciones

Idoneidad de las acciones elegidas para alcanzar el objetivo del Plan

Valoración de la organización

Validez de la metodología/procesos empleados Valía

de los resultados del proyecto

3. TRAS LA FINALIZACIÓN DEL PLAN (2020). Evaluación de resultados final.

OBJETIVO: valorar logros conseguidos y hacer propuestas para próximos planes.

METODOLOGÍA: mixta/participativa: Personal del Ayuntamiento (cargos políticos y técnicos), personal externo al mismo (organismos autónomos y agentes sociales) y técnicas externas al Ayuntamiento.

Valorar el cumplimiento del Plan.

Valorar el impacto de las políticas municipales de igualdad en Cortes de la Frontera.

Adelantar propuestas de futuro para fomento de la igualdad de mujeres y hombres en Cortes de la Frontera.

Recopilación y síntesis de las valoraciones de las personas implicadas durante el proceso.

Cálculo del grado de impacto en función de los logros obtenidos en la aplicación del Plan.

Detección de oportunidades y amenazas para la consecución real de la igualdad de mujeres y hombres.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

ACCIÓN POSITIVA Medidas específicas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes

ACOSO SEXUAL Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

ANÁLISIS DE GÉNERO Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc. Entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado

AUDITORIA DE GÉNERO Análisis y evaluación de políticas, programas e instituciones en cuanto a cómo aplican criterios relacionados con el "género"

BARRERAS INVISIBLES Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación (de la mujer) para los procesos de toma de decisiones, para su plena participación en la sociedad.

CARGA DE LA PRUEBA Cuando una persona presenta una denuncia, en principio le corresponde demostrar que ha sido víctima de discriminación. En el ámbito de la igualdad de trato entre hombres y mujeres una directiva europea, establece, basándose en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las comunidades



diputación de **málaga**

Europeas, que la carga de la prueba debe recaer en la parte demandada cuando se aporten indicios de dicha discriminación.

Cuando una persona se considera perjudicada por la no aplicación del principio de la igualdad de trato, y si existe presunción de discriminación corresponde al demandado demostrar que no ha contravenido el principio (sentencia de 17.10.89, asunto C-109/88, Danfoss). Directiva 97/80 del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo)

CIUDADANÍA Ser ciudadana/o de pleno derecho, hoy implica "desde el derecho a un mínimo bienestar y seguridad económica hasta el compartir al máximo el patrimonio social y a vivir la vida de acuerdo con los estándares imperantes en la sociedad".

COMERCIO SEXUAL Comercio con seres humanos, en gran parte mujeres y niños, con fines de explotación sexual

CONCILIACIÓN DEL TRABAJO Y LA VIDA FAMILIAR Introducción de sistemas de permiso por razones familiares y de permiso parental, de atención a la infancia y a personas de edad avanzada, y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares y hogareñas

CONTRATO SOCIAL DE GÉNERO Conjunto de pautas implícitas y explícitas que rigen las relaciones entre hombres y mujeres, según las cuáles se atribuyen a unos y otras distintos trabajo y valor, responsabilidades y obligaciones. Esta situación se articula en tres niveles: la superestructura cultural (normas y valores de la sociedad), las instituciones (sistemas de protección de la familia, educativo y de empleo, etc.) y los procesos de socialización (sobre todo en el seno de la familia)



planconciliacioneigualdad@malaga.es
ayuntamiento@cortesdelafrontera.es





diputación de **málaga**

CORRESPONSABILIDAD Las mujeres y los hombres tienen el derecho y el deber de compartir adecuadamente las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y el cuidado y la atención de las personas en situación de dependencia, posibilitando la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la configuración de su tiempo, para alcanzar la efectiva igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

CUOTA Proporción dada o parte de puestos, escaños o recursos que deben ser atribuidos a un colectivo específico, generalmente siguiendo ciertas normas o criterios, con la que se pretende corregir un desequilibrio anterior, generalmente en posiciones de toma de decisiones o en cuanto al acceso a oportunidades de formación o a puestos de trabajo

DATOS DESAGREGADOS POR SEXO Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo, un análisis teniendo en cuenta las especificidades del "género"

DÉFICIT DEMOCRÁTICO Repercusión que una participación desequilibrada de hombres y de mujeres, tiene en la legitimidad de la democracia

DEMOCRACIA PARITARIA Concepto de sociedad integrada a partes iguales por mujeres y por hombres, en la cual la representación equilibrada de ambos en las funciones decisorias de la política es condición previa al disfrute pleno y en pie de igualdad de la ciudadanía, y en la cual unas tasas de participación similares o equivalentes (entre el 40 y el 60%) de mujeres y hombres en el conjunto del proceso democrático, es un principio de democracia.

DERECHOS EN MATERIA DE PROCREACIÓN. DERECHOS REPRODUCTIVOS Derecho de toda persona o pareja a decidir libre y responsablemente cuántos hijos desea tener, cuándo han de nacer y con qué separación temporal entre ellos, así como derecho a disponer de la información y los medios para llevarlo a cabo, y a acceder al mayor nivel posible de salud en materia sexual y de procreación



planconciliacioneigualdad@malaga.es
ayuntamiento@cortesdelafrontera.es





diputación de **málaga**

DERECHOS HUMANOS ESPECÍFICOS DE LA MUJER Derechos de la mujer y de la niña, incluidos los derechos en materia de procreación, como parte inalienable, integral e indivisible de los derechos humanos universales

DESEGREGACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO Políticas con las que se pretende reducir o suprimir la segregación vertical y horizontal en el mercado de trabajo

DESEMPLEO Proporción de personas, comparadas con el total de la población activa, inscrita como parada, en busca de trabajo y disponible para trabajar en un momento dado.

DESEMPLEO OCULTO Situación de las personas desempleadas que no cumplen los requisitos para figurar en los sistemas nacionales de desempleo (requisitos que pueden excluir, especialmente, a las mujeres)

DIFERENCIA DE RETRIBUCIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES Diferencia de sueldo medio entre hombres y mujeres como resultado de la segregación en el trabajo o de la discriminación directa

DIFERENCIA DEBIDA AL GENERO Diferencia existente entre mujeres y hombres, en cualquier ámbito, por lo que respecta a sus niveles de participación, acceso a los recursos, derechos, remuneración o beneficios

DIGNIDAD EN EL TRABAJO Derecho al respeto, y, en particular, a un lugar de trabajo libre de acoso sexual o de otro tipo.

DIMENSIÓN DE GÉNERO En cualquier situación, aspecto relativo a las diferencias en las vidas del hombre y de la mujer debidas a los roles que tradicionalmente se asignan

DIRECTIVAS SOBRE LA IGUALDAD DE TRATO Acto normativo dispuesto por el Consejo de la Unión Europea o la Comisión Europea. Obliga a todos o parte de los Estados miembros en cuanto al objetivo a alcanzar, pero les permite elegir la forma y los medios para conseguir tales objetivos.



planconciliacioneigualdad@malaga.es
ayuntamiento@cortesdelafrontera.es



Existen Directivas que amplían el alcance del principio de la igualdad de trato entre hombres y mujeres (que inicialmente, en el Tratado de Roma, sólo se refería a la remuneración). Este principio ha ido ampliándose al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo (Directiva 76/207/CEE del consejo, de 9 de febrero de 1976, D.O. nº L 039 de 14/02/1976), a los regímenes legales de seguridad social (Directiva 79/7/CEE del consejo, de 19 de diciembre de 1978, D.O. nº L 006 de 10/01/1979), a los regímenes profesionales de seguridad social (Directiva 86/378/CEE del Consejo de 24 de julio de 1986 D.O. nº L 225 de 12/08/1986), a quienes ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas (Directiva 86/613/CEE del Consejo de 11 de diciembre de 1986 D.O. nº L 359 de 19/12/1986), a la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (Directiva 92/85/CEE del consejo, de 19 de octubre de 1992, D.O. nº L 348 de 28/11/1992) y al permiso parental (Directiva 96/34/CE del consejo de 3 de junio de 1996, D.O. nº L 145 de 19/06/1996)

DISCRIMINACIÓN DIRECTA (EN FUNCIÓN DEL SEXO) Situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA (EN FUNCIÓN DEL SEXO) 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.

DIVERSIDAD Panoplia de valores, actitudes, perspectivas culturales, creencias, procedencias étnicas, orientación sexual, competencias, conocimiento y experiencias de vida de las personas de un colectivo dado.

DIVISIÓN DEL TRABAJO (EN FUNCIÓN DEL GÉNERO) La división del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres, tanto en la vida privada como en la pública, en función de los roles que tradicionalmente se asignan a cada uno de los sexos.

ECONOMÍA SUMERGIDA. TRABAJO SUMERGIDO Actividad profesional, única o secundaria, remunerada y no ocasional, pero no (o raramente) sometida a obligaciones estatutarias, reglamentarias o contractuales, con exclusión de las actividades sumergidas propias de la economía delictiva.

EMPLEO. TRABAJO REMUNERADO IRREGULAR Y PRECARIO Empleo ocasional y generalmente no regido por un contrato en regla ni reglamento salarial o de protección social, que ocasiona unas condiciones de trabajo por debajo de lo que se considera como normal.

EMPODERAMIENTO (Para una plena participación en los procesos de toma de decisiones). Proceso de acceso a los recursos y desarrollo de las capacidades personales para poder participar activamente en modelar la vida propia y la de la comunidad en términos económicos, sociales y políticos.

ENCUESTA SOBRE EL USO DEL TIEMPO Medición del uso que las personas hacen del tiempo, especialmente en relación con el trabajo remunerado y no remunerado, las actividades mercantiles y no mercantiles, el tiempo dedicado al ocio y a sí mismas

EQUIDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES O EQUIDAD DE GÉNERO Imparcialidad en el trato a hombres y mujeres. Puede tratarse de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades

ESTADÍSTICAS DESAGREGADAS POR SEXO Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexos, para poder proceder a un análisis comparativo.

ESTUDIOS SOBRE LA MUJER Enfoque académico, generalmente interdisciplinario, del análisis de la condición femenina y de las correlaciones existentes, así como de lo relativo a las diferencias hombre-mujer en todos los ámbitos

EVALUACIÓN COMPARATIVA Establecimiento de un criterio, norma preferencia con respecto al que pueden fijarse objetivos y evaluarse los progresos realizados

EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO Examen de las propuestas políticas, para analizar si afectarán de forma diferente a mujeres y hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres

EVALUACIÓN TENIENDO EN CUENTA EL GÉNERO Control de cualquier propuesta de política para verificar que se hayan evaluado evitando sus posibles efectos discriminatorios y que se promueve la igualdad

FEMINISMO Es una teoría y práctica política articulada por mujeres que tras analizar la realidad en la que viven toman conciencia de las discriminaciones que sufren por la única razón de ser mujeres y deciden organizarse para acabar con ellas, para cambiar la sociedad.

FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA Tendencia al aumento de la incidencia y prevalencia de la pobreza entre las mujeres

GÉNERO / SEXO, TOMADO EN SENTIDO SOCIOLÓGICO Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura

HORARIO FLEXIBLE Fórmulas de jornada laboral que ofrecen una gama de posibilidades en cuanto a las horas trabajadas y los arreglos de rotaciones, turnos u horarios de trabajo diarios, semanales, mensuales o anuales

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social

IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR Igualdad de remuneración por un trabajo al que se le atribuye un valor igual, sin que haya discriminación por razones de sexo o de estado civil en ningún aspecto relativo al salario o a las condiciones de retribución

IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES Ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razones de sexo. (Véase también "Discriminación directa" y "Discriminación indirecta")

IGUALDAD ENTRE LOS SEXOS Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres

INCLINACIÓN / ORIENTACIÓN SEXUAL Hace referencia al objeto de los deseos eróticos y/o amorosos de una persona, como una manifestación más en el conjunto de su sexualidad, que le lleva a establecer relaciones sexuales y afectivas con personas de uno u otro sexo. La orientación sexual se clasifica en función del sexo de la o de las personas deseadas en relación con la que desea:

heterosexualidad, homosexualidad y bisexualidad

INSENSIBLE A LAS DIFERENCIAS DE GÉNERO Relativo a políticas, programas o instituciones que no tienen en cuenta las particularidades de hombres y mujeres (frente a las que sí las tienen en cuenta y a las no discriminatorias)

INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL CONJUNTO DE LAS POLÍTICAS /

TRANSVERSALIDAD Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en



diputación de **málaga**

cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se aplique, supervisen y evalúen

MAINSTREAMING Término anglosajón que se utiliza para designar la integración de las políticas específicas en materia de igualdad de oportunidades en las políticas generales, de tal forma que el principio de igualdad se constituya en el eje vertebrador de las mismas.

NO DISCRIMINATORIO CON RESPECTO AL SEXO / NO SEXISTA Sin repercusión, positiva o negativa, diferenciadora en cuanto a las correlaciones sexistas o la igualdad entre hombres y mujeres

PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES Reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre el 40 y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres

PERMISO PARENTAL Derecho individual - y, en principio, no transferible - de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, a ausentarse del trabajo por motivo de nacimiento o adopción de un hijo

PERMISO POR MATERNIDAD Licencia a la que tiene derecho una mujer antes o después del parto, por un tiempo ininterrumpido determinado por la legislación y las prácticas nacionales

PERMISO POR PATERNIDAD Licencia, normalmente de duración determinada, a la que tiene derecho el padre de un niño o niña. Puede disfrutarse en el momento del nacimiento o repartirse en períodos determinados, a lo largo de uno o varios años, en los que el padre ejercerá sus responsabilidades de atención a sus descendientes.

PERMISO POR RAZONES FAMILIARES Derecho a ausentarse del trabajo por razones familiares.



planconciliacioneigualdad@malaga.es
ayuntamiento@cortesdelafrontera.es





diputación de **málaga**

PERSPECTIVA DE GÉNERO Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados de una política

PERTINENCIA CON RESPECTO AL GÉNERO Hecho de que una política o acción particular sea pertinente en cuanto a las relaciones entre los sexos o a la igualdad entre mujeres y hombres

PLANIFICACIÓN SENSIBLE AL GÉNERO Enfoque activo de la planificación, en que se toman en consideración, como variable o criterio clave, las diferencias entre mujeres y hombres, y que procura incorporar explícitamente lo relativo a las diferencias hombre-mujer en políticas y acciones

POBLACIÓN ACTIVA Personas de 16 o más años que, suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios o están disponibles y en condiciones de incorporarse a dicha producción. Se subdividen en ocupadas y paradas.

RECONOCIMIENTO Y VALORACIÓN DEL TRABAJO NO REMUNERADO Medición cuantitativa, con la valoración y su inclusión en cuentas complementarias, del trabajo no remunerado que queda fuera del ámbito de las cuentas nacionales (sistema de contabilidad nacional de la ONU) como es el trabajo doméstico, la atención a la infancia y a otras personas dependientes, cocinar para la familia o la colectividad y otros trabajos voluntarios

ROLES ESTABLECIDOS EN FUNCIÓN DEL SEXO Pautas de acción y comportamiento asignadas a hombres y a mujeres, respectivamente, e inculcadas y perpetuadas según lo descrito en "Contrato social de género"

SALARIO MÍNIMO Nivel salarial determinado por ley o por convenio, que constituye la tarifa más baja que se le permite al empresariado pagar a su personal.



planconciliacioneigualdad@malaga.es
ayuntamiento@cortesdelafrontera.es



SALUD EN MATERIA DE PROCREACIÓN / SALUD REPRODUCTIVA Situación de bienestar físico, mental y social completo (no limitada a la ausencia de enfermedad o discapacidad) en todo lo relativo a la procreación, sus funciones y procesos

SEGREGACIÓN DEL MERCADO LABORAL Véase "Segregación en el trabajo ó en el empleo"

SEGREGACIÓN EN EL TRABAJO / EN EL EMPLEO Concentración de mujeres y de hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical)

SEGREGACIÓN HORIZONTAL Concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos. (Véase "Segregación en el trabajo / en el empleo")

SEGREGACIÓN VERTICAL Concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos. (Véase "Segregación en el trabajo / en el empleo")

SENSIBILIDAD CON RESPECTO AL GÉNERO Que aborda y toma en consideración el factor igualdad

SEXO (EN SENTIDO BIOLÓGICO) Características biológicas que distinguen al macho de la hembra

SISTEMA DE GÉNEROS Conjunto de estructuras socioeconómicas y políticas que mantiene y perpetúa los roles tradicionales masculino y femenino, así como lo clásicamente atribuido a hombres y a mujeres. (Véase "Contrato social de género")

TASA DE ACTIVIDAD Relación entre la población activa y la población en edad laboral (de edad comprendida entre 15 y 64 años)



diputación de **málaga**

TASA DE INACTIVIDAD Expresión, en porcentaje de la población en edad laboral (de edad comprendida entre 15 y 64 años), del conjunto de las personas no clasificadas como empleadas o desempleadas

TASAS DE PARTICIPACIÓN Índice de participación de un grupo dado - por ejemplo mujeres, hombres, familias monoparentales, etc.- expresado en porcentaje de la participación global, generalmente en el empleo.

TECHO DE CRISTAL Barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por varones, que impide que las mujeres accedan a puestos de toma de decisiones

TITULARIDAD COMPARTIDA La mujer, principalmente en el ámbito de la explotación familiar, comparte con el hombre las tareas agrarias, asumiendo buena parte de las mismas y aportando tanto bienes como trabajo. Pero normalmente figura sólo una persona física como titular por explotación agraria, lo que dificulta que se valore los derechos y obligaciones derivados de la explotación agraria en condiciones de igualdad, la consideración por ley, de ambos cónyuges o, en su caso, personas ligadas con una relación de análoga afectividad reconocidas o inscritas en algún registro público, dedicadas a la explotación agraria como cotitulares, hace que su trabajo y otros derechos de la gran mayoría mujeres, sean reconocidos.

TRABAJO A DOMICILIO Trabajo remunerado realizado por una persona en su hogar o en otro lugar que decida, con excepción del lugar de trabajo de su empresa, cuyo resultado es un producto o servicio, independientemente de quién proporcione el equipo, materiales u otros elementos utilizados (convenio nº 177 de la OIT)

TRABAJO COMPARTIDO Situación en que el empleo, su remuneración y sus condiciones, son compartidos por dos (por regla general) o más personas que trabajan según un plan o unos turnos determinados

TRABAJO NO REMUNERADO Trabajo que no conlleva remuneración directa u otra forma de pago. (Véase "Reconocimiento y valoración del trabajo no remunerado")



planconciliacioneigualdad@malaga.es
ayuntamiento@cortesdelafrontera.es



TRABAJO REMUNERADO Trabajo por el que se recibe una remuneración en metálico o en especie

TRATO PREFERENTE Trato dado a una persona o un grupo de personas, de modo que puedan alcanzar más beneficios, derechos, oportunidades o mejor acceso o situación que otra persona o grupo. Puede utilizarse de manera positiva, mediante una acción positiva destinada a eliminar una práctica discriminatoria previa, o negativa, si se pretende mantener diferencias o ventajas de una persona o conjunto de personas sobre otras

VIOLENCIA DE GÉNERO Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión. Incluye todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

BIBLIOGRAFÍA:

✓ Código de la Mujer. Legislación sobre Igualdad de Género en Andalucía. InsStuto de la Mujer, Consejería para la Igualdad y bienestar social.

✓ El municipio también es nuestro. Subcomisión Transversal de Género de Infraestructura, Obra y Urbanismo, Medio Ambiente y Articulación Territorial y la Delegación de Igualdad de la Diputación de Málaga. Imprime Gráficas Europa, s.c.a.

ISBN8477857105.

✓ Guía para elaborar planes locales igualdad entre mujeres y hombres de la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP)

✓ Guía para Identificar la pertinencia de Género. Unidad de Igualdad y Género, vol 6. Junta de Andalucía



diputación de **málaga**

- ✓ Guía para el diseño, gestión y evaluación de planes locales de igualdad, de Emakunde, Eudel (Asociación de municipios vascos)
- ✓ Guía práctica para la incorporación del Mainstreaming de género: cómo aplicar el enfoque de género en las políticas públicas. Instituto de la mujer de Castilla la Mancha, Asociación Global e-Quality
- ✓ Guía rápida sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. Junta de Andalucía.
- ✓ Herramientas de diagnóstico para la Integración de la perspectiva de género en las políticas locales.
- ✓ Indicadores de Género Guía práctica. Instituto Andaluz de la Mujer. Vol5.ISBN:84-7921-120-2.
- ✓ Introducción al Enfoque Integrado o Mainstreaming de Género Guía Básica. Unidad de Igualdad y Género, vol1. Junta de Andalucía.
- ✓ “MAINSTREAMING O ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO: manual de aplicación en proyectos de empleo”. Edición y autoría: LIKaDI Formación y Empleo S.L. C/ La Palma, 5, 1º C. 28004 Madrid.
- ✓ Manual de Formación en Igualdad básico. Servicio de igualdad de género de la Diputación de Málaga.
- ✓ Plan para la Inserción del enfoque integrado de género en el Valle del Guadalhorce (Equilibra)
- ✓ I Plan de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres en Andalucía (2009-2012)
- ✓ I Plan Transversal de Igualdad de Género de la Ciudad de Málaga.
- ✓ I Plan de Igualdad de oportunidades de mujeres y hombres de Durango, 2009- 2011
- ✓ Orientaciones para el Diseño de Planes Locales para la Igualdad.
- ✓ Protocolo de implantación de mainstreaming de género. Proyecto Calíope, 2007.
- ✓ Retos 2020 IniciaSvas por el empleo. Mercado de trabajo y Actividad económica.

WEBGRAFÍA:

- ✓ <http://www.foro-ciudad.com/malaga/canillas-de-albaida/mensaje-9445783.html>
- ✓ <http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer>
- ✓ <http://www.fundacionmadeca.es/>
- ✓ <http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/argos/web/es/ARGOS/index.html>



planconciliacioneigualdad@malaga.es
ayuntamiento@cortesdelafrontera.es



✓ [hWp://www.ine.es/](http://www.ine.es/)

✓ [hWp://es.wikipedia.org/wiki/Canillas_de_Albaida](http://es.wikipedia.org/wiki/Canillas_de_Albaida)