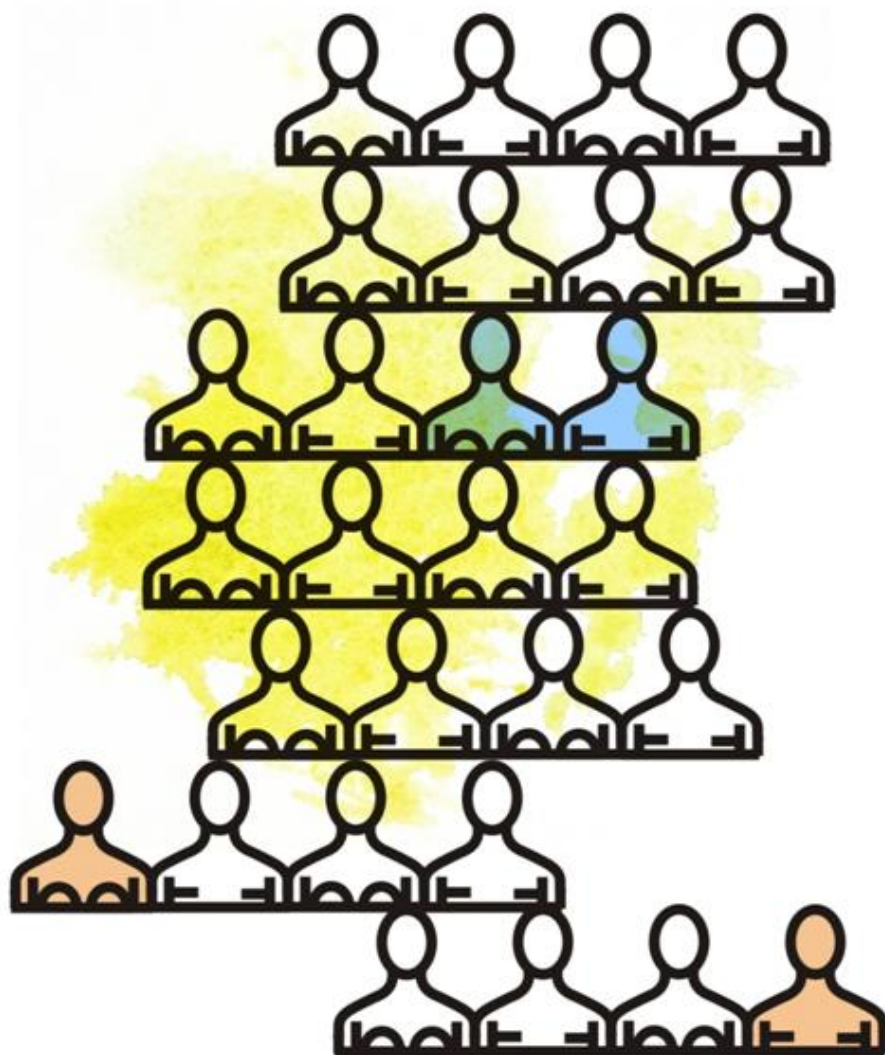


II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

2018/2021



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ÚBEDA

**II Plan de Igualdad Municipal de Oportunidades
ÚBEDA**

Índice

- **SALUDA DE LA CONCEJALA DEL ÁREA DE MUJER**
- **INTRODUCCIÓN/PRESENTACIÓN DEL PLAN**
- **MARCO NORMATIVO REFERENCIAL**
- **TEMPORALIZACIÓN**
- **ÁREAS DE INTERVENCIÓN**
- **EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

SALUDA DE LA CONCEJALA DEL ÁREA DE MUJER

Ha sido compromiso de las diferentes Corporaciones Municipales del Ayuntamiento de Úbeda el incorporar en todas las políticas municipales el objetivo básico de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres en el municipio de Úbeda. Desde aquel lejano 1992 en que abrió sus puertas el Centro Municipal de Información a la Mujer, se ha venido trabajando sin descanso en la consecución de una ciudad igualitaria donde las mujeres puedan ejercer sus derechos libres de toda discriminación.

A lo largo de estos años el Ayuntamiento de Úbeda se ha dotado de una serie de instrumentos entre los que citaremos:

I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de Úbeda 2009/2013

El Plan de Igualdad del Personal del Ayuntamiento de Úbeda 2017/2021

El I Plan Municipal Contra la Violencia hacia las Mujeres 2018/2022

Dentro de esta línea de actuación, me resulta enormemente satisfactorio presentar este **II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de Úbeda 2018/2022.**

Partiendo de las sucesivas Evaluaciones Intermedia y Final del anterior Plan, del impacto producido y de las necesidades detectadas, este II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de Úbeda se estructura en seis Áreas de Intervención:

- 1) Empleo Formación Autoempleo
- 2) Educación Cultura
- 3) Corresponsabilidad y Vida Igualitaria
- 4) Ciudadanía y Participación
- 5) Salud, Deporte y Calidad de Vida
- 6) Incorporación del Enfoque de Género en la Administración Municipal.

Somos conscientes de los enormes pasos que nuestra sociedad ha dado a favor de la igualdad pero no es menos cierto que, a día de hoy, no se ofrecen las mismas oportunidades a mujeres y hombres. En ámbitos como el laboral, las mujeres siguen estando empleadas mayoritariamente en algunos de los sectores laborales peor retribuidos y se encuentran subrepresentadas en puestos de responsabilidad. Por otra parte, la maternidad afecta desfavorablemente al empleo femenino y la auténtica corresponsabilidad sigue siendo una asignatura pendiente de los hombres.

El Ayuntamiento de Úbeda y su Concejalía de Mujer en calidad de administración pública que debe velar por los intereses de toda la ciudadanía, asume su responsabilidad de impulsar políticas públicas que favorezcan la igualdad para conseguir una transformación social de la ciudad, tal y como ordena la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Esperamos que para ello, este II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de Úbeda resulte un instrumento imprescindible.

La Concejala de Mujer del Excmo. Ayuntamiento de Úbeda

Josefa Chinchilla Ruiz

INTRODUCCIÓN/PRESENTACIÓN DEL PLAN

“La igualdad entre mujeres y hombres, por mucho que sea una exigencia de la razón humana, no es un hecho, ni siquiera en las sociedades que proclaman ideales democráticos”.

(Consejo de Europa: —I Informe del Consejo de Europa: La Igualdad entre mujeres y hombres. Estrasburgo 1982).

Han pasado más de treinta años desde que el Consejo de Europa reconociera que la Igualdad entre mujeres y hombres, no deja de ser un ideal. Un ideal justo, de estricto cumplimiento de derechos humanos, pero un ideal a pesar de todo.

En estos treinta años se ha desarrollado toda una completa legislación: nacional, europea, internacional, que ha tratado de enunciar y proteger los derechos de nada menos que más de la mitad de la población del planeta, las mujeres.

MARCO NORMATIVO REFERENCIAL

NACIONES UNIDAS . ONU.

Las **Naciones Unidas**, desde su creación ya manifestaron su compromiso con la Igualdad en su Acta de Constitución. En esta Carta se reconoce la igualdad de derechos sin distinción por razón de sexo. Desde entonces, podemos citar como hitos fundamentales:

- **1976 / 1985. Proclamación del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer.** En 1979, la Asamblea General aprueba la **Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer**, denominada "**Carta de los Derechos Humanos de la Mujer**", que actualmente vincula jurídicamente a 187 Estados, entre ellos España.
- **Las Conferencias Mundiales de la Mujer**, han supuesto un conjunto de aldabonazos para los diferentes gobiernos sobre los incumplimientos y olvidos que los países han tenido y tienen con sus ciudadanas.

En concreto, la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres en Beijing (1995) reconoció que es necesario analizar la estructura de la sociedad y las relaciones entre mujeres y hombres, con la finalidad de asegurar que las mujeres ocupen el lugar que les corresponde como ciudadanas.

En septiembre de 2000, se celebró en Nueva York la **Cumbre del Milenio con participación de los Jefes de Estado y de Gobierno**. En esta Cumbre se aprobó la **Declaración del Milenio**, que incluye la igualdad entre mujeres y hombres entre los objetivos a conseguir

UNIÓN EUROPEA

La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea

(7 de diciembre de 2000). Este documento recoge en un único texto el conjunto de los derechos civiles, políticos, económicos y sociales de la ciudadanía de la Unión Europea y de todas las personas que viven en su territorio.

El Capítulo III se dedica a la Igualdad y consagra los objetivos de la Unión Europea (UE) en materia de igualdad entre hombres y mujeres consistentes en garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre ambos sexos y en luchar contra toda discriminación por razón del sexo.

Primer Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades (1982-1985).

Estableció las bases de una política global en materia de empleo para las mujeres. Sus objetivos se centraron en el desarrollo de la legislación en materia de igualdad de trato y la promoción de la igualdad mediante acciones positivas.

Segundo Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades (1986-1990).

Continúa las estrategias del primer Plan y profundiza en favorecer la presencia de las mujeres en profesiones y empleos en los que tradicionalmente estaba subrepresentada. Se acuerda también un procedimiento de evaluación.

Tercer Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades (1991-1995).

Persigue un incremento en la participación de las mujeres en el mercado laboral, reducir los obstáculos en el acceso al empleo y mejorar su calidad mediante la formación profesional, la educación, mejor gestión de recursos humanos y aplicación de acciones positivas en las empresas.

Cuarto Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades (1996-2000).

Establece la transversalidad de la perspectiva de género en todas las políticas y acciones.

Quinto Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades 2001-2006. Los objetivos del programa son los siguientes: promover eficazmente la igualdad entre mujeres y hombres, en particular, fomentando el intercambio de información y buenas prácticas y el establecimiento de redes a nivel comunitario.

PLAN DE TRABAJO PARA LA IGUALDAD ENTRE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES 2006-2010. Propone concentrar los esfuerzos sobre 6 objetivos prioritarios:

Misma independencia económica para las mujeres y los hombres.

Total conciliación de la vida privada y la actividad profesional.

Misma representación en la toma de decisiones.

Erradicación de todas las formas de violencia de género.

Eliminación de los estereotipos sexistas.

PACTOS EUROPEOS POR LA IGUALDAD DE GÉNERO

Adoptado por el Consejo Europeo en marzo de 2006, fue impulsado por Suecia, España, República Checa, Francia, Finlandia y Dinamarca, con el objetivo de hacer realidad las aspiraciones de la UE en materia de igualdad de género.

El Consejo de la UE, consciente de la necesidad de reafirmar y apoyar la **Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015)** y la **Estrategia Europa 2020**, reafirmó su voluntad de cumplir con los objetivos de la UE en materia de igualdad entre mujeres y hombres y adoptó un **segundo Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020)**.

ESPAÑA

La norma fundamental de nuestro país, la **Constitución Española de 1978**, en su artículo 14 proclama: Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social

DESARROLLO LEGISLATIVO POSTERIOR

Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral (Ley 39/1999, de 5 de noviembre)

Ley sobre Medidas para Incorporar la Valoración del Impacto de Género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno (Ley 30/2003, de 13 de octubre)

Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (L.O. 1/2004, de 28 de diciembre)

Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (L.O. 3/2007, de 22 de marzo)

Medidas de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Profesional para los empleados públicos incluidos en el ámbito de aplicación de la ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público

Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2014-2016)

ANDALUCÍA

LEY 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género.

Y bien ¿Qué es lo que sucede para que tan enorme cúmulo de Leyes, Directivas, Decretos que tratan de proteger un derecho básico, cual es que las mujeres se encuentren en pie de igualdad como seres humanos y como ciudadanas siga sin ser una realidad?

Sería injusto a la par que erróneo, afirmar que nada ha cambiado a lo largo del tiempo. Bien al contrario, nunca antes las mujeres habían llegado a los niveles de representación política, social, económica que hoy tienen en la sociedad. En las sociedades occidentales al menos. Pero debe quedar claro que esta conquista de la igualdad, como ciudadanas, como mujeres, como simples personas, no ha sido fácil ni gratuita. Han sido

las propias mujeres las que han peleado, y siguen peleando, para hacer valer todos y cada uno de los derechos que en estricto derecho les corresponden.

Resulta pues necesario que las leyes y sus legítimos administradores, los poderes públicos, continúen velando para que la igualdad se convierta en la norma de vida de las sociedades, hasta que no sea necesaria ni una sola ley, ni una sola norma. Que la igualdad sea la realidad vivida por todos los hombres y mujeres, allí donde estén y en el puesto que desempeñen.

Las administraciones locales, en este sentido, tienen una responsabilidad esencial para generar procesos de cambio y dinámicas de igualdad, precisamente por ser un marco privilegiado de cercanía a los ciudadanos y ciudadanas.

Presentamos pues, este II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de Úbeda. Será el documento marco de las políticas de igualdad municipales en el periodo 2017-2021. En él, se recoge la experiencia que ha supuesto el anterior Plan. Se ahonda y profundiza en todas aquellas medidas que han resultado eficaces para remover obstáculos y concienciar acerca de la necesidad de un trato igualitario y, al mismo tiempo, se identifican nuevas vías de actuación necesarias para ajustar las políticas de igualdad a la situación real de nuestra ciudad en este preciso momento.

Para su elaboración, se ha solicitado a diferentes instituciones, asociaciones, sindicatos, partidos políticos, las aportaciones que tuvieran a bien realizar. Fruto de todo ello es este II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de Úbeda, que tiene como objetivos principales:

- La sensibilización de la sociedad contra todo tipo de desigualdad.
- La exigencia de una verdadera corresponsabilidad de los hombres en las tareas de domesticidad y cuidados, como condición necesaria para la mejora de la calidad de vida de las mujeres y requisito imprescindible en el camino hacia la igualdad.
- La lucha contra todas las manifestaciones de la Violencia de Género
- El fomento de la participación de las mujeres en todos los ámbitos: social, político, económico, laboral, cultural, etc.
- La incorporación del Mainstreaming de Género en las Políticas Municipales.

Como principal novedad con respecto al I Primer Plan, debemos destacar que la lucha contra la Violencia de Género, ha dejado de ser un Área más de actuación y pasa a tener entidad propia. Es voluntad de esta Corporación Municipal, que la Violencia de Género se convierta en un Eje Transversal de todas las políticas municipales y el conjunto de medidas y actuaciones previstas para erradicar “todos los tipos de violencia” ejercidos contra las mujeres sean objeto del I Plan Municipal Contra la Violencia de Género de Úbeda.

La estructura de este II Plan Municipal de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de Úbeda presenta un conjunto de seis Áreas de Intervención:

- 1) Empleo Formación Autoempleo
- 2) Educación Cultura
- 3) Corresponsabilidad y Vida Igualitaria
- 4) Ciudadanía y Participación
- 5) Salud, Deporte y Calidad de Vida
- 6) Incorporación del Enfoque de Género en la Administración Municipal.

TEMPORALIZACIÓN

El período de vigencia de este II Plan de Igualdad de Oportunidades entre **Mujeres y Hombres de Úbeda es 2018-2022, plazo necesario para poder** acometer las actuaciones planteadas. Los objetivos previstos en este Plan se desarrollarán en dos fases: 2017-2019 y 2019-2021, con la realización de una Evaluación Intermedia en 2019 y la Evaluación Final a la finalización del periodo previsto de duración, es decir, en 2021.

ÁREAS DE INTERVENCIÓN

1) Empleo Formación Autoempleo

Mucho ha cambiado la situación laboral, de los trabajadores en general y, muy especialmente, de las mujeres, desde los años de vigencia del anterior Plan de Igualdad de Oportunidades. Si bien las mujeres han continuado aumentando sus tasas de actividad y ocupación de forma constante, este incremento de la ocupación femenina no ha ido acompañado, ni mucho menos, por una mayor igualdad entre mujeres y hombres. Muy al contrario, refleja formas diferentes de acceso al empleo, discriminaciones salariales, fuerte segregación por sexo y mayor presencia de las mujeres en las contrataciones temporales, parciales, de menor calidad en una palabra.

OBJETIVO GENERAL: Conseguir la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, permanencia y promoción profesional, mejorando su Empleabilidad.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

1.a) Conocer y visibilizar la realidad socioeconómica diferencial de mujeres y hombres en las empresas, detectando las posibles desigualdades o discriminaciones por razón de sexo.

MEDIDAS:

1.a.1) Elaboración de Cuestionarios/Indicadores, que permitan conocer la situación real de las mujeres en las empresas de la localidad: número, puestos desempeñados, nivel salarial, antigüedad, bajas, excedencias.

1.b) Mejora de la Empleabilidad.

MEDIDAS:

1.b.1) Continuación de los Itinerarios Personalizados de Inserción Laboral para Mujeres como una Estrategia Integral de Orientación y Acompañamiento al empleo.

1.b.2) Desarrollo de Capacidades y Competencias. Por medio de Talleres y Sesiones Grupales, favorecer el desarrollo de las habilidades necesarias para desenvolverse en el mercado laboral.

1.b.3) Promover la inserción laboral de las mujeres con especiales dificultades de acceso al empleo: mujeres en riesgo de exclusión, familias monomarentales, inmigrantes, minorías étnicas, mujeres víctimas de violencia de género.

1.c) Formación para el Empleo. Impulsar el acceso de las mujeres a diferentes tipos de formación –reglada, profesional, ocupacional- adaptada a sus necesidades personales y profesionales y a las demandas del mercado de trabajo.

MEDIDAS

1.c.1) Coordinación con el Área Municipal de Empleo y Formación para adaptar la oferta formativa a las necesidades de las mujeres y a la oferta laboral de la zona.

1.c.2) Promover la alfabetización digital de las mujeres, fomentando su participación en cursos sobre nuevas tecnologías, internet, redes sociales, etc., como forma de evitar la “exclusión digital”.

1.d) Apoyo y fortalecimiento de las iniciativas empresariales desarrolladas por las mujeres.

MEDIDAS

1.d.1) Fomentar el espíritu emprendedor de las mujeres a través de acciones de promoción y divulgación del autoempleo, estableciendo mecanismos de colaboración y derivación de mujeres a programas de fomento del autoempleo

1.d.2) Realización de campañas de sensibilización dirigidas al empresariado para concienciar de las diferentes medidas e incentivos de las administraciones para contratación de mujeres.

1.d.3) Implantación del sello “Empresa Igualitaria” como medida de reconocimiento social y con una baremación favorable en las diferentes contrataciones públicas.

1.d.4) Favorecer el asociacionismo empresarial de las mujeres así como la creación de Redes de mujeres empresarias y emprendedoras.

1.d.5) Creación de espacios y foros que faciliten el intercambio de experiencias entre mujeres emprendedoras y empresarias

2) Educación y Cultura

La consecución de una sociedad igualitaria pasa indefectiblemente por la necesidad de desarrollar nuevas actitudes y modelos culturales que acaben con los estereotipos de género que han condicionado y, en buena medida, condicionan las relaciones de hombres y mujeres en nuestros días.

OBJETIVO GENERAL:

Sensibilizar a la Comunidad Educativa en que el principio de igualdad entre mujeres y hombres debe estar presente en todas las fases del proceso educativo, tanto en lo que respecta a contenidos académicos como en la práctica diaria del profesorado y en las relaciones entre las personas que forman parte de la comunidad educativa.

Asimismo, promover la participación de las mujeres en la programación y desarrollo de todas las actividades culturales y de ocio y potenciar y divulgar la creación cultural y artística de las mujeres.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

2.a) Apoyar a los Centros Educativos de la localidad en su labor coeducativa.

MEDIDAS

2.a.1) Continuar con la impartición de acciones formativas dirigidas al alumnado de secundaria sobre elección de estudios, de manera que esta elección no esté condicionada por estereotipos sexistas.

2.a.2) Coordinación con la comunidad educativa, en el fomento de acciones encaminadas al cambio de actitudes que favorezcan la eliminación de estereotipos sexistas y discriminatorios.

2.a.3) Continuar con la impartición de talleres y acciones de formación dirigidas al alumnado sobre relaciones igualitarias y prevención de violencia.

2.a.4) Impulsar la impartición de Cursos o Módulos específicos de Igualdad en las Escuelas de Madres y Padres.

2.b) Favorecer la autonomía y empoderamiento de las mujeres.

MEDIDAS

2.b.1) Impartición de Talleres Grupales sobre: Toma de decisiones, Liderazgo y crecimiento personal.

2.b.2) Realización de actividades de formación en uso de nuevas tecnologías con mujeres, a fin de disminuir la brecha digital

2.b.3) Recuperar y transmitir la aportación histórica de las mujeres ubetenses en los ámbitos social, cultural, artístico, económico.

2.b.4). Apoyar todo tipo de iniciativas destinadas a favorecer la presencia y promoción específica de las mujeres en el ámbito político, empresarial cultural, sindical y cualesquiera otros que favorezcan la presencia pública paritaria de las mujeres.

2.c) Sensibilizar a los diferentes Medios de Comunicación de su papel como creadores de opinión y como dueños del poder simbólico de premiar y censurar, para que realicen una apuesta decidida por la igualdad.

MEDIDAS

2.c.1) Realizar una "lectura de género" de los contenidos que se elaboran y difunden, tanto en los propios medios como en la publicidad.

2.c.2) Creación de foros y/o jornadas especializadas, que permitan una reflexión profunda sobre el papel que tienen los medios de comunicación en este proceso de llegar a la igualdad entre hombres y mujeres.

2.c.3) Favorecer la presencia igualitaria de las mujeres en los diferentes contenidos: culturales, deportivos, políticos y, por el contrario, no recurrir exclusivamente a las mujeres cuando las informaciones están relacionados con los roles de moda, belleza, cuidado de personas, etc.

2.c.4) Implicación de los diferentes medios de comunicación en la valorización positiva de las nuevas masculinidades, del nuevo perfil de hombre igualitario y que asume una verdadera corresponsabilidad.

2.c.5) Convocatoria de premios o distinciones dirigidos a los medios de comunicación y publicitarios, que hayan destacado en el tratamiento igualitario de la imagen de la mujer y/o en la eliminación de estereotipos sexista.

3) Corresponsabilidad y Vida Igualitaria

La incorporación de las mujeres a la vida pública en general y especialmente al mercado de trabajo, ha supuesto el eje motor de unos profundos cambios en la sociedad contemporánea. Ello no ha ido acompañado de un cambio en los roles masculinos en lo que a las demandas del hogar, cuidado de hijos e hijas, personas dependientes y reparto de los tiempos se precisa.

Conseguir una corresponsabilidad adecuada de la vida laboral, familiar y personal, constituye un requisito imprescindible para la consecución de una igualdad real entre mujeres y hombres y se constituye como un factor básico para el bienestar y la calidad de vida de las personas

OBJETIVO GENERAL:

Conseguir que los hombres y mujeres de Úbeda logren un uso equilibrado de sus tiempos, que les permita atender en plenitud a su vida personal, familiar y laboral, sin condicionamientos de sexo o género.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

3.a) Sensibilización positiva de los hombres hacia una real Corresponsabilidad

MEDIDAS

3.a.1) Realización de Campañas Municipales dirigidas a la población masculina sobre la importancia de su implicación en una verdadera corresponsabilidad, en las tareas domésticas y cuidado de hijos e hijas y personas dependientes.

3.a.2) Impartición de Talleres destinados a la adquisición de habilidades y capacidades en el cuidado de personas y mantenimiento del hogar.

3.a.3) Realizar actividades destinadas a hacer visible y valorar el trabajo en el ámbito familiar como un aspecto fundamental en la vida de hombres y mujeres.

3.b) Sensibilización del Empresariado acerca de los beneficios de facilitar la Conciliación de sus empleados y empleadas.

MEDIDAS

3.b.1.) Facilitar información al empresariado sobre la normativa existente en materia de conciliación de la vida laboral y personal, medidas legislativas que favorecen la contratación de mujeres y cualquier otra que favorezca la igualdad real.

3.b.2) Sensibilizar al empresariado sobre las ventajas de aplicar medidas de flexibilidad en el tiempo de trabajo.

3.b.3) Asesoramiento para la elaboración de Planes de Igualdad en las empresas.

3.b.4) Premiar iniciativas empresariales que adopten medidas reales de apoyo a la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras (Empresas Familiarmente Responsables)

3.c) Apoyar los avances hacia la Corresponsabilidad desde las Instituciones y Organismos Públicos. Fruto de ello ha sido la aprobación del I Plan de Igualdad del Personal del Ayuntamiento de Úbeda que seguirá desarrollándose y perfeccionándose.

MEDIDAS

3.c.1) Establecimiento de un gran Pacto Local por la Conciliación que agrupe a instituciones públicas y privadas que afirmen su apuesta por una sociedad igualitaria y corresponsable.

3.c.2) Mejora y ampliación de la oferta de Guarderías y Escuelas Infantiles Municipales, Ludotecas así como actividades de verano y vacaciones.

3.c.3) Inclusión de criterios de conciliación en la creación y funcionamiento de los servicios destinados a la atención de personas dependientes.

3.c.4) Promoción del uso de permisos laborales para atención de hijos y personas dependientes por parte de los empleados varones.

4) Ciudadanía y Participación

Una de las consecuencias de la desigualdad de género es la división de los espacios que socialmente se le atribuyen a la mujer y al hombre. De esta suerte, la mujer ha venido tradicionalmente relegada al espacio privado y familiar y al cuidado doméstico. Además de no haber sido labores socialmente consideradas ni remuneradas, esta atribución ha impedido a la mujer acceder a otros espacios, a los que tradicionalmente sólo han

accedido los hombres: el espacio público, el del trabajo remunerado, el del reconocimiento social, el de la cultura, el de la economía, la política, etc. .

OBJETIVO GENERAL: Se trata pues, de romper este esquema aún vigente y favorecer la presencia y la participación activa de las mujeres, en todos los ámbitos de la vida pública y en la toma de decisiones.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

4.a) Impulsar todas las vías de participación de las mujeres en los diferentes ámbitos del municipio.

MEDIDAS

4.a.1) Fortalecimiento y presencia del Consejo Local de la Mujer como órgano de discusión, debate y toma de decisiones en todos aquellos asuntos relacionados con la defensa de los intereses de las mujeres.

4.a.2) Potenciación del movimiento asociativo de mujeres, favoreciendo las jornadas de encuentro, tanto entre las asociaciones del municipio cómo con asociaciones de fuera de la localidad, como vía de enriquecimiento y conocimiento mutuo.

4.a.3) Facilitar la utilización de espacios y recursos municipales a las Asociaciones de Mujeres, para que puedan desarrollar sus proyectos y actividades.

4.a.4) Impartición de talleres sobre gestión de asociaciones a las vocales y directivas para que puedan mejorar e impulsar sus diferentes asociaciones.

4.b) Potenciar la presencia y visibilización de las mujeres, con especial incidencia en las redes sociales y en diferentes soportes digitales y medios de comunicación social.

MEDIDAS

4.b.1) Creación de un enlace en las web del Ayuntamiento donde se reflejen las convocatorias y actividades a realizar por las diferentes asociaciones de mujeres del municipio.

4.b.2) Publicitar el presente Plan de Igualdad Municipal en la web municipal así cómo ir informando de su desarrollo.

4.b.3) Realizar actividades dirigidas a la población, que destaquen el papel de las mujeres en la sociedad, prestando especial relevancia a la conmemoración del Día Internacional de la Mujer.

5) Salud, Deporte y Calidad de Vida

La salud, el bienestar, son los indicadores que miden la calidad de vida de una comunidad y de las personas que la integran.

En esta área se aborda la salud de las mujeres pero desde una perspectiva integral: física, psíquica, social, teniendo siempre en cuenta la edad y ciclo vital de las mujeres.

OBJETIVO GENERAL:

Mejorar la salud y calidad de vida de las mujeres, desde un planteamiento integral que incluya la atención en las diferentes etapas de su ciclo biológico, el deporte y el ocio saludable.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

5.a) Realización de diferentes actividades formativas y de divulgación que informen a las mujeres sobre la salud en diferentes momentos de su ciclo vital y sobre problemas sanitarios de especial incidencia: estrés laboral, familiar y el producido por la doble jornada de las mujeres.

MEDIDAS

5.a.1) Atención psicológica individual y grupal a mujeres del municipio sobre problemáticas que impliquen discriminación por razón de género.

5.a.2) Actividades de sensibilización e información dirigidas a las jóvenes sobre: trastornos de la conducta alimentaria, enfermedades de transmisión sexual, prevención de embarazos, así como educación afectivo-sexual.

5.a.3) Apoyo específico a las mujeres con algún tipo de discapacidad, pues debido a la doble discriminación que padecen, estas mujeres se enfrentan a una situación de exclusión que afecta a su realidad económica, laboral y social.

5.a.4) Sensibilizar a las mujeres sobre la importancia del autocuidado y la necesidad de delegar funciones domésticas.

5.b) Promover hábitos saludables, así como la actividad física y la práctica deportiva, fomentando actividades no sexistas.

MEDIDAS

5.b.1) Impulsar la práctica del deporte en las mujeres, fomentando diferentes competiciones y publicitando los éxitos del deporte femenino.

Apoyar a equipos deportivos femeninos y su participación en los circuitos de competición

5.b.2) Ampliación de los horarios de los polideportivos y gimnasios municipales para estimular la práctica deportiva y programar estas actividades en horarios que favorezcan la participación de las mujeres.

5.b.3) Programación de talleres de Terapias Alternativas: yoga, relajación, meditación y control del estrés, abiertos a todas las mujeres, estos talleres tendrán especialmente en cuenta a mujeres cuidadoras, discapacitadas, mujeres solas con hijos e hijas a cargo y víctimas de malos tratos.

5.b.4) Apoyar cualquier tipo de actividad que venga a mejorar la salud integral de las mujeres.

6) Incorporación del Enfoque de Género en la Administración Municipal

La Constitución, norma fundamental del Estado, consagra la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como principio vertebrador de las políticas públicas. Si ello es así a nivel estatal, es cierto que donde más incidencia real tiene y donde los ciudadanos y ciudadanas más deben percibir el principio de igualdad en la política diaria, es en sus propios municipios.

OBJETIVO GENERAL:

Integrar la perspectiva de género en todas y cada una de las políticas y acciones municipales con el objetivo básico de eliminar las barreras estructurales que impiden la igualdad de mujeres y hombres

OBJETIVO ESPECÍFICO:

6.a) Introducción de la perspectiva de género en las diferentes actuaciones y programas llevados a cabo por y desde el Ayuntamiento.

Sensibilización de la ciudadanía sobre la necesidad y justicia de conseguir una real Igualdad de Oportunidades entre los hombres y mujeres de Úbeda y sobre la necesidad de trabajar en su consecución.

MEDIDAS

6.a.1.) Hacer constar en las diferentes convocatorias públicas que realice el Ayuntamiento de Úbeda, su compromiso efectivo con la Igualdad de Oportunidades entre las mujeres y hombres .

6.a.2) Establecimiento de cláusulas de igualdad en la contratación de servicios públicos, primando aquellas empresas que tengan reconocido su compromiso con la igualdad.

6.a.3) Aplicación de acciones positivas - medidas concretas y temporales dirigidas a compensar las situaciones de desventaja con que parten las mujeres- en las bolsas de contratación municipales así cómo en los diferentes procesos selectivos.

6.a.4) Utilización un lenguaje inclusivo y no sexista en los documentos oficiales así cómo utilización de estadísticas desagregadas por sexo en los diferentes servicios municipales. Aplicación del Libro de Estilo de Lenguaje Administrativo No Sexista.

6.b) Creación de estructuras municipales para la igualdad que garanticen la capacidad de coordinación entre las distintas áreas y concejalías.

MEDIDAS

6.b.1) Creación de un Comité de Coordinación Interconcejalías para una efectiva puesta en práctica del II Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

6.b.2) Participación en redes de intercambio con otros ayuntamientos y organismos de igualdad que permita el trabajo compartido, la comparación y el aprendizaje de las mejores prácticas.

6.b.3) Incorporación en la oferta formativa municipal de criterios y contenidos que garanticen la igualdad en todas las fases, desde el diseño hasta la evaluación, incorporando además un análisis del impacto de género de la formación.

6.b.4) Difundir el contenido del presente Plan de Igualdad entre los distintos agentes sociales del municipio que han de trabajar también a favor de la igualdad de mujeres y hombres, al igual que entre la ciudadanía en general.

6.b.5) Difundir los objetivos, contenidos y evaluación del II Plan de Igualdad entre el personal municipal

6.b.6) Establecimiento de canales de participación pública para la recogida de sugerencias acerca del desarrollo y contenidos del II Plan (web del Ayuntamiento, buzón de sugerencias, etc)

6.c) Compromiso de desarrollar la Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local

EVALUACIÓN

La evaluación es un proceso fundamental que informa sobre las actuaciones y modos de gestión que están teniendo resultados positivos, de aquellas que precisan de aspectos de mejora y de las posibles acciones que pueden ponerse en marcha para ello.

Se llevará a cabo una evaluación continua del II Plan de Igualdad Municipal entre Hombres y Mujeres del Ayuntamiento de Úbeda realizándose también una memoria bianual. La evaluación se realizará a distintos niveles:

Evaluación del grado de cumplimiento Se realizará un seguimiento teniendo en cuenta las siguientes VARIABLES

-Objetivo Conseguido

-Objetivo Conseguido Parcialmente:

Se ha llevado a cabo alguna actividad a lo largo del plazo de ejecución pero no se haya cumplido en su totalidad.

Cuando han existido factores externos que hicieron imposible la ejecución de dicha acción y/o la implementación de una acción equivalente.

Cuando se ha sustituido la actividad por alguna otra equivalente que se ajustaba mejor al cumplimiento del objetivo.

Cuando se ha realizado la actividad pero no se ha mantenido a lo largo del período de ejecución.

-Objetivo no Conseguido

Evaluación del impacto: Se analizará el impacto que ha tenido El II Plan de Igualdad Municipal entre Hombres y Mujeres del Ayuntamiento de Úbeda en las políticas de igualdad municipales y se medirán los avances realizados en materia de igualdad en las mujeres y hombres de Úbeda.