



EXCMO. AYUNTAMIENTO
de
CAZORLA
(JAÉN)

DOÑA MARÍA-GLORIA HERNÁNDEZ NAVARRETE, SECRETARIA ACCIDENTAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CAZORLA (JAEN).

CERTIFICA: Que el Pleno de este Excmo. Ayuntamiento en sesión ordinaria, celebrada el día treinta de septiembre de dos mil veinte, bajo la Presidencia del Alcalde-Presidente, D. Antonio-José Rodríguez Viñas y con la asistencia para la adopción del presente acuerdo, de los/as siguientes Concejales/as, previamente convocados/as al efecto, D. Juan-Alberto Adán Guirado, D. David Gómez Olivares, D^a. María-José Lara Serrano, D^a. Consuelo Madrid Martos, D. José-Luis Olivares Melero, D. Ramón Poblaciones Burgos, D^a. María-Dolores Ros Almirón y D^a. Nuria Serrano Vázquez, (9 Concejales de los 13 que integran la Corporación) y asistidos de la Secretaria Accidental que suscribe, D^a. María-Gloria Hernández Navarrete, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo (extracto):

9.- APROBACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL.

Por la Secretaria Accidental se da lectura al Dictamen emitido por la Comisión Informativa de Urbanismo, Obras, Servicios Públicos, Personal, Hacienda y Patrimonio, Agricultura y Medio Ambiente, Seguridad Ciudadana (Policía y Tráfico y Extinción de Incendios) y Protección Civil, celebrada el día 25 de septiembre de 2020, que dice así:

“Considerando que la aprobación de la L.O. 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece el marco normativo en materia de igualdad a nivel estatal y compromete a todos los poderes públicos en su aplicación y cumplimiento e, igualmente, recoge la obligación de desarrollar Planes Estratégicos de Igualdad para intervenir de manera integral en la situación de género en los diferentes ámbitos en nuestro municipio e implicando a la ciudadanía.

El plan de Igualdad es un instrumento que permite aplicar la transversabilidad de género en todas las áreas y políticas municipales para producir cambios desde una estrategia dual, misión-visión y desde el principio de gobernanza de género donde la corresponsabilidad juega un papel fundamental en el camino hacia la igualdad real y efectiva.

Vista la Resolución de Alcaldía 98/2011 de 22 de marzo de 2011 por la que se aprobó la ejecución del I Plan de igualdad para el periodo 2010-2013.

Visto el Informe de evaluación correspondiente a la tercera fase de la evaluación del I Plan de Igualdad de Cazorra donde se realiza un análisis de los resultados obtenidos de las dos fases anteriores y se añaden conclusiones y propuestas de mejora que se llevarán a cabo en el II Plan de Igualdad.

Visto que se ha redactado el II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Cazorra para el periodo 2020-2025.

Por todo ello esta Comisión Informativa somete a la consideración del Pleno la adopción del siguiente ACUERDO:

PRIMERO: Aprobar el II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Cazorra para el periodo 2020-2025.

SEGUNDO: Publicar el presente acuerdo junto con el II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Cazorra para el periodo 2020-2025 en el Tablón de Anuncios Municipal y en el Portal de Transparencia.

TERCERO: Autorizar al Alcalde-Presidente para la firma de cuantos actos y acuerdos sean necesarios para la ejecución del presente acuerdo.

No obstante el Pleno acordará lo que estime más conveniente”.

ANEXO.



EXCMO. AYUNTAMIENTO
de
CAZORLA
(JAÉN)



Ayuntamiento de Cazorla

II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE CAZORLA

2020-2025



EXCMO. AYUNTAMIENTO
de
CAZORLA
(JAÉN)

Redacción y diseño:

Fortalezas Formación S.Coop.And.

Financiado por:

Diputación Provincial de Jaén.

Excmo. Ayuntamiento de Cazorla

2

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN	1
2. INTRODUCCIÓN	2
3. MARCO NORMATIVO	3
4. METODOLOGÍA	7
5. CULTURA INSTITUCIONAL DE GÉNERO	10
6. ÁREAS DE INTERVENCIÓN	15
6.1. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES: MISIÓN, VISIÓN Y VALORES	15
6.2. GOBERNANZA SOCIAL CORRESPONSABLE	22
6.3. VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	27
7. EVALUACIÓN	33
ANEXOS	36
REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD PARA EL DESARROLLO DEL PLAN DE IGUALDAD	37
GLOSARIO	40

1

Con este II Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2025, impulsado desde la Concejalía de Igualdad, queremos poner de manifiesto el compromiso que desde el año 1993, fecha en la que se puso en marcha el Centro Municipal de Información a la Mujer, tiene este Ayuntamiento con las Políticas de Igualdad. Compromiso de hacer de Cazorla una Ciudad más igualitaria, justa y democrática.

La aprobación de la L.O 3/2007 para la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, establece el marco normativo en materia de igualdad a nivel estatal y compromete a todos los poderes públicos en su aplicación y cumplimiento. En esta ley se establece la obligatoriedad de desarrollar Planes Estratégicos de Igualdad para intervenir de manera integral en la situación de género en los diferentes ámbitos en nuestro municipio e implicando a la ciudadanía.

El plan de Igualdad es el instrumento que nos permite aplicar la transversalidad de género en todas las áreas y políticas municipales para producir cambios desde una estrategia dual, misión-visión y desde el principio de gobernanza de género donde la corresponsabilidad juega un papel fundamental en el camino hacia la igualdad real y efectiva “Es posible articular la gobernabilidad democrática y la equidad de género siempre y cuando las mujeres ganen fuerza y legitimidad en los espacios públicos e ingresen en lo, debates articulando sus intereses de género con los intereses más generales de la democracia y la gobernabilidad democrática”- Virginia Guzmán. Gobernabilidad democrática y género: una articulación posible, 2001-.

Apostamos por una Cazorla donde mujeres y hombres comportamos los mismos derechos y obligaciones, las mismas oportunidades, libres de estereotipos y roles asignados por ser mujeres u hombres.

Los poderes públicos, por otra parte, no podemos ser ajenos a la violencia contra las mujeres que constituye la vulneración de los derechos fundamentales como la libertad, la igualdad, y la vida, recogidos en nuestra constitución.

La Igualdad real y efectiva y acabar con la lacra de la violencia debe ser nuestro objetivo, desde la sensibilización, prevención y educación, necesitamos la implicación de la ciudadanía de mujeres y hombres, grupos políticos, agentes sociales, creando un Pacto por la Igualdad de Género en nuestro municipio.

Antonio José Rodríguez Viñas



Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Cazorra

2

Comenzaré esta Introducción a este II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de nuestro Municipio que pretendemos llevar a cabo durante el periodo 2020-2025, con una frase de Mary Wollstonecraft o también conocida como Mary Shelley, escritora, filósofa y defensora de los derechos de la Mujer “No deseo que las mujeres tengan más poder sobre los hombres, sino que tengan más poder sobre ellas mismas” – Vindicación de los derechos de la Mujer. 1792-.

Para que las mujeres se empoderen es necesario romper con las creencias y estereotipos de género que tradicionalmente nos han asignado para el ámbito privado y para el público. Es fundamental seguir sensibilizando a la ciudadanía, dar visibilidad al trabajo y aportaciones de las mujeres a lo largo de la historia.

La educación es uno de los instrumentos más potentes con los que contamos para lograr cambios reales en materia de igualdad, ya que los modelos de comportamiento y valores que se adquieren en la infancia y en la juventud van a condicionar y modelar la construcción de la propia identidad, y las relaciones que se van a establecer en la sociedad.

Lograr esos cambios requiere

Una cultura institucional de Género, ya que se fortalecen las medidas para la transversalización de género.

Empoderamiento de las Mujeres, proceso individual y colectivo de toma de conciencia de la capacidad en la toma de decisiones para el cambio social.

Gobernanza social corresponsable, conciencia sobre la corresponsabilidad y conciliación, el tiempo contribuye al bienestar de las personas y al desarrollo social y económico, hay que buscar nuevas fórmulas para redistribuirlo desde una perspectiva de género.

Violencia contra las mujeres, prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, fruto de una concepción machista de dominio y desigualdades, contamos para ello con la ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de medidas de Protección Integral contra la V.G, y la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección Integral contra la V.G. Herramientas que sin una concienciación de toda la sociedad no son suficientes.

Para poder llevar a cabo todas y cada una de actuaciones recogidas en el presente Plan contamos con todo el personal Técnico del Centro Municipal de Información a la Mujer, y es necesaria la implicación firme de todas las áreas del Ayuntamiento, Asociaciones, Agentes sociales, Centros de Educación, ciudadanía...para lograr una Cazorra más feminista, justa, igualitaria y equitativa.

Consuelo Madrid Martos

Concejala Delegada de Igualdad

3

La legislación en materia de igualdad se remonta a la Declaración de los Derechos Humanos de 1789. Las Naciones Unidas asumían en su Carta Fundacional redactada en 1945, el compromiso con la igualdad de derechos de mujeres y hombres. La Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas de 1948 recogió el reconocimiento del principio jurídico universal de igualdad entre mujeres y hombres. El año 1945, en el que tuvo lugar la primera Conferencia Mundial sobre la Mujer, se declaró como Año Internacional de la Mujer, y se comprometió el “*Decenio de la Naciones Unidas para la Mujer 1975-1985*”. Se aprobó en la Asamblea General de la ONU en diciembre de 1979 la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.

Debido a ello, se han ido incorporando a las Leyes y Normativas el principio de igualdad convirtiéndose en un instrumento de las políticas de Igualdad, aunque aún persisten situaciones de desigualdad y discriminación por razón de sexo, lo que pone de manifiesto la necesidad de articular nuevas estrategias que contribuyan a eliminar situaciones de desigualdad de género y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres.

Las Conferencias Mundiales sobre las Mujeres desarrolladas en el seno de la ONU celebradas en México, Copenhague, Nairobi y Beijing supusieron un gran impulso de las políticas



EXCMO. AYUNTAMIENTO
de
CAZORLA
(JAÉN)

de igualdad entre mujeres y hombres, ya que han ido avanzando para lograr la plena igualdad de derechos y oportunidades, así como las estrategias a seguir para lograr su consecución. Enumerándolas:

- I Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas. México 1975.

- II Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer, Copenhague 1980.

- Convención para la eliminación de toda forma de discriminación contra la Mujer 1983.

4

- III Conferencia Internacional sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas. Nairobi 1985.

- IV Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas -Beijing 1995, de la que podemos destacar que incluyó como objetivo prioritario la eliminación de todos aquellos obstáculos que dificultan la participación de las mujeres en la vida pública y privada.

La igualdad entre mujeres y hombres también constituye un valor esencial de la Unión Europea (UE), así lo recogen los artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea de 1993, los artículos 8, 153 y 157 del Tratado de Funcionamiento de la UE de 2010 y los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales del año 2000. En el ámbito de la Unión Europea, la producción de normas y legislación ha sido descomunal, desde el Tratado de Roma de 1957 de la entonces denominada Comunidad Económica Europea en la que, la igualdad se incluía como uno de los principios fundamentales de este nuevo orden mundial.

El Tratado de Ámsterdam de 1997 que avanzó un poco más hacia la igualdad de hecho, conceptualizando y legitimando las acciones positivas, hasta el V Programa de Acción Comunitario para la igualdad de oportunidades (2001–2005) y Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020) que actualmente está en vigor.

Además, la Unión Europea ha ido legislando a través de innumerables Directivas en el ámbito de la Igualdad de Oportunidades:

DIRECTIVA 92/85/CE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.

DIRECTIVA 96/34/CE, Acuerdo Marco sobre el permiso parental celebrado por la Unión de Confederaciones de la Industria y los Empleadores de Europa, el Centro Europeo de Estudios Profesionales y la Confederación Europea de Sindicatos.

DIRECTIVA 97/80/CE, invierte la carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo.

5

DIRECTIVA 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo a la formación y a la promoción profesional, y a las condiciones.

DIRECTIVA 2004/113/CEE, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

En el estado español, la Constitución Española de 1978 reconoce el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo como un derecho fundamental en su artículo 14, y establece que los poderes públicos deben remover los obstáculos que dificulten la igualdad y facilitarán las acciones necesarias para la consecución de una igualdad real y efectiva.

España es un país pionero y promotor en la lucha contra la violencia de género a raíz de la aprobación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Una de las leyes más importantes es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres constituye el establecimiento de acciones encaminadas a la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los ámbitos públicos y privados. A partir del nacimiento de esta Ley, surge el Plan Estratégico de Igualdad de



EXCMO. AYUNTAMIENTO
de
CAZORLA
(JAÉN)

Oportunidades (2008-2011), con el objetivo de asentar sus principios a largo plazo y servirá de referencia a las administraciones públicas de cualquier ámbito.

Del mismo modo, en el ámbito autonómico, la Ley Orgánica de Reforma del Estatuto de Autonomía de Andalucía, en su artículo 15, hace referencia a la igualdad de género, lo que da paso a un avance normativo más justo y equitativo.

Centrándonos en nuestro ámbito más cercano, donde hemos ido incorporando todas estas normativas y directrices, podemos afirmar que el punto de inflexión en la incorporación del principio de Igualdad en las Leyes lo marca la entrada en vigor de:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

6

Así como normativas específicas para problemáticas más concretas de las mujeres como:

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género.
- Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral Contra la Violencia de Género.

Otras leyes específicas que regulan en materia de igualdad son:

- Ley 33/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley 30/2003 sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabora el Gobierno.
- Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

En el ámbito local, Cazorla cuenta con un Centro Municipal de Información a la Mujer desde el año 1993, desde donde se articula una intervención global dirigida a las mujeres; ofrece información, orientación y asesoramiento en políticas de Igualdad y el fomento de la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad, así mismo desarrolla una atención integral a las mujeres víctimas de violencia de género.

Por tanto, el compromiso de Cazorla con la igualdad se materializa mediante la función del Centro de Información a la Mujer; y a través de la puesta en marcha del anterior Plan de Igualdad entre mujeres y hombres. Actualmente, sigue haciéndolo con este II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres (2020-2025) que recoge medidas y pautas a seguir para lograr una ciudad más feminista y cada vez más libre de discriminación por razón de sexo.

7

Antes de diseñar el nuevo plan de igualdad es necesario realizar un análisis del plan anterior para evaluarlo y definir nuevos objetivos y medidas de actuación para el II Plan de igualdad.

De este modo, antes de diseñar y elaborar el II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Cazorla (2020-2025), se ha estudiado como es la situación sobre la igualdad de género en Cazorla y el grado del cumplimiento de objetivos del plan anterior a través de unos cuestionarios realizados al personal del Ayuntamiento de Cazorla. A pesar haber sido un I Plan muy ambicioso, la puntuación general ha sido bastante positiva, pero aún quedan objetivos por conseguir y ámbitos donde seguir trabajando. Por tanto, las áreas de intervención del nuevo Plan han sido elaboradas a partir del diagnóstico previo realizado como un instrumento dinámico y evaluable.

El Ayuntamiento de Cazorla debe velar por la coordinación de las políticas de igualdad con otras áreas locales y de esta manera, conseguir la transversalidad de género o mainstreaming. Para ello, es importante analizar todas las políticas locales desde la perspectiva de género; y sensibilizar y formar en materia de igualdad al personal técnico responsable de cada área.

Desde el Ayuntamiento de Cazorla se debe dar cumplimiento a lo establecido en los Tratados, en la Constitución Española y en el Estatuto de Autonomía, teniendo la obligación de adoptar las medidas necesarias para promover la igualdad de derechos entre mujeres y hombres.



Para cumplir con esta finalidad, se procede al diseño, elaboración y ejecución del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Cazorla (2020-2025), cuya finalidad es contribuir a la superación de la desigualdad de las mujeres en el ámbito local.

8

Para conseguirlo, se requiere un fuerte compromiso por parte tanto de agentes sociales como de personal técnico y político de Cazorla, para poder conseguir los siguientes objetivos generales:

- Proponer políticas efectivas a la hora de producir cambios en la realidad desde un punto de vista estructural.

- Visibilizar y analizar las distintas situaciones de mujeres y hombres, las relaciones de género existentes y así como las consecuencias.

- Implementar medidas que rompan con los esquemas patriarcales que hace que las relaciones entre mujeres y hombres sean desequilibradas.

- Analizar la realidad social local desde la perspectiva de género, por lo que es necesario la sensibilización, conocimiento y formación en materia de igualdad.

- Atender otras necesidades como son el ciclo vital, la posición socioeconómica o la identidad cultural de mujeres y hombres.

La metodología de acción del presente plan, plantea la participación de los distintos agentes e instituciones sociales y políticas, que trabajan e intervienen en la realidad social de Cazorla, y por tanto en la situación de la desigualdad de género de la localidad.

Para llevar a cabo el plan de igualdad en su totalidad y tener un diagnóstico lo más cercano a la realidad de Cazorla se creará un comité o comisión de igualdad, en el que los y las participantes deberán comprometerse a velar por la ejecución y desarrollo del Plan de Igualdad.

9

El objetivo primordial con el que se creará la comisión de igualdad será para ejecutar el plan y formular propuestas de cara al desarrollo de actuaciones que forman el mismo. Por ello, es importante partir del análisis de la realidad social local desde la perspectiva de género, que permita establecer prioridades y objetivos estratégicos y prácticos que propicien la cultura institucional de género.

En el Anexo de este Plan, se ha añadido el reglamento de funcionamiento de la comisión de igualdad para el desarrollo del plan de igualdad, donde aparece de forma detallada la composición de la comisión de igualdad, las competencias de la misma y recomendaciones entre otros puntos.

10

La cultura institucional es un modelo de supuestos básicos compartidos como un conjunto de valores y prácticas; que tiene tanta influencia que se consideran el modo correcto de percibir, pensar y sentir. Cuando hablamos de cultura institucional de género nos referimos a una de las principales estrategias de análisis sobre la situación que guardan las relaciones laborales y personales de quienes trabajan en alguna administración pública.

El Ayuntamiento de Cazorla, como administración local, debe promover la formación de espacios laborales más justos e igualitarios, para ello, es necesario disminuir la desigualdad persistente entre mujeres y hombres, la cual comienza desde el trabajo personal y el empoderamiento, y que tiene consecuencias en nuestro entorno social.

Mediante la cultura institucional de género se fortalecen las medidas para llevar a cabo la transversalización de género, y comprometer a autoridades y personal laboral a respetar la dignidad humana y derechos humanos de las personas; en este caso, velando fundamentalmente por la igualdad entre mujeres y hombres, y la no discriminación por razón de sexo.

Para dar cumplimiento de la normativa aplicable en la materia, el Ayuntamiento de Cazorla creará una Comisión de Igualdad, la cual implementará acciones a favor de la igualdad de género, mediante la ejecución del nuevo plan de igualdad de Cazorla.



Es importante crear un ambiente laboral y social que fomente el autoconocimiento, el empoderamiento y el desarrollo de habilidades para la vida, pero también, es imprescindible asumir la responsabilidad personal y actuar conforme a los valores de la igualdad de género.

11

Para que la administración local avance, es fundamental lograr una nueva cultura institucional de género, que pretende redefinir el modo de trabajo de las administraciones públicas. Este cambio incluye el uso de todas aquellas herramientas y técnicas que faciliten la integración del enfoque de género en las políticas, como la evaluación del impacto de género, el uso de indicadores de género o el desarrollo de presupuestos con enfoque de género. Por ello, se hace necesaria la incorporación de la perspectiva de género en todas las áreas del Ayuntamiento de Cazorla y expandir el principio de transversalidad de género a la actuación de cada una de ellas.

Algunas de las acciones para construir una cultura institucional con perspectiva de género pueden ser las siguientes:

ELABORACIÓN DE ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Para desarrollar políticas públicas eficientes para la igualdad es necesario detectar, cuantificar y designar las desigualdades de género de la población. Para ello, se deben realizar estudios sobre la situación de Cazorla en las distintas esferas de forma que se pueda llevar a cabo el seguimiento de su evolución y facilite la detección de nuevos escenarios de desigualdad de género.

Cuando se realiza un análisis de los resultados es fundamental descubrir las diferencias en los valores, los roles de género predominantes, qué aspiraciones tienen en la actualidad mujeres y hombres; y cómo interactúan entre ellos.

INDICADORES Nº de áreas que desagrega los datos por sexo.

Nº de áreas que realizan el análisis descriptivo de los resultados y que también extraen conclusiones desde la perspectiva de género.

12

ACTIVIDADES FORMATIVAS PARA EL PERSONAL MUNICIPAL DESDE UN ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO.

La formación básica en igualdad de género debe sensibilizar y dar a conocer las principales brechas de género y los escenarios que muestran mayor desigualdad entre mujeres y hombres. Es importante formar al personal de la administración en materia de género para que obtengan conocimientos de la situación actual y sean conscientes de que tenemos una igualdad formal pero no una igualdad real. En el artículo 51 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se establece que los criterios de actuación de las Administraciones en la aplicación del principio de igualdad, deberán fomentar la formación en igualdad en el empleo público. Y por consiguiente, el Ayuntamiento de Cazorla facilitará el asesoramiento y la formación de su personal en materia de igualdad de género.

INDICADORES Nº de acciones formativas desarrolladas por área.

Nº de personas trabajadoras que acreditan su participación en las acciones formativas en materia de igualdad de género.

INCORPORACIÓN DE CONTENIDOS EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS PROCESOS SELECTIVOS Y EN LA VALORACIÓN DE MÉRITOS.

Las estrategias formativas propias de la administración deben ser coherentes con los criterios de priorización de los conocimientos de las personas aspirantes a un empleo público. Para acceder al empleo público, los temarios deberán incluir materias relativas a la normativa sobre género.

INDICADORES Nº de procesos selectivos que incluyen en su temario contenidos de igualdad de género.

Nº de procesos selectivos que incluyan la valoración de méritos, tanto a nivel laboral como a nivel formativo en la materia.

13



INCORPORACIÓN DEL LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA EN TODAS LAS FORMAS DE COMUNICACIONES EMITIDAS.

La ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en el artículo 9, exige a la Administración pública que garantice un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario tanto en los contenidos como en las imágenes que se utilicen y se publiquen. Para ello, es necesario que el Ayuntamiento de Cazorla apueste por un lenguaje inclusivo y no sexista en todas las áreas municipales y organismos.

INDICADORES Porcentaje de documentos administrativos y elementos comunicativos que utilizan un lenguaje inclusivo y no sexista.

Nº de áreas que han modificado el lenguaje en los contenidos de la Web oficial y redes sociales.

Nº de solicitudes municipales que han modificado el lenguaje.

PROGRAMAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO DESARROLLADOS POR DIFERENTES ÁREAS QUE INCLUYAN PRESUPUESTOS ESPECÍFICOS PARA SU DESARROLLO.

El estudio del presupuesto desde la perspectiva de género visualiza la contribución de los recursos públicos a favor de la disminución de las brechas de género, y contribuir de forma equitativa a la generación y reparto.

INDICADORES Nº de áreas que incluyan presupuestos específicos para actividades en materia de igualdad de género.

Nº de actividades con perspectiva de género que han sido realizadas.

14

INCORPORACIÓN DE PRINCIPIO DE PARIDAD EN LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN, PARTICIPACIÓN Y DECISIÓN.

El Ayuntamiento de Cazorla tiene como objetivo sensibilizar en el desarrollo de la igualdad y, para ello, uno de los aspectos que prevalece es el fomento de la representación paritaria o equilibrada entre mujeres y hombres en órganos de representación, participación y toma de decisiones. Esta medida viene acogida en el artículo 11 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en el cual, se proclama la representación equilibrada. De este modo, el Ayuntamiento de Cazorla deberá garantizar la representación equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de titulares cuya designación corresponda al Pleno. Así mismo garantizará la paridad en los jurados que se constituyan para celebrar concursos o selecciones.

INDICADORES Porcentaje de órganos de representación, participación y decisión municipales y con representación municipal, de que se constituyen de acuerdo al principio de paridad entre mujeres y hombres.

15

6.1. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES: MISIÓN, VISIÓN Y VALORES.

“No deseo que las mujeres tengan más poder sobre los hombres, sino que tengan más poder sobre ellas mismas”

Mary Shelley.

El empoderamiento de las mujeres consiste en un proceso de transformación en el que las mujeres toman consciencia de la situación de opresión, desigualdad y discriminación que sufren por su sexo. Esto da paso a un despertar en el que se genera la condición de autodeterminación y autonomía para ejercer plenamente sus derechos y libertades. En definitiva, alude a un proceso de toma de conciencia tanto a nivel individual como a nivel colectivo, donde las mujeres se emancipan e incrementan su participación en la toma de decisiones y en el acceso al poder.

El empoderamiento comienza con la concienciación de las mujeres sobre su propia situación de subordinación y discriminación por el mero hecho de ser mujer. Cada mujer comienza a ser consciente de sus derechos, fortalezas y poder personal, para ejercer su capacidad de toma de decisiones. Pero no solo es un proceso individual, sino un proceso colectivo en el que los



intereses de las mujeres se relacionan, y desde una posición colectiva, incrementarán su poder en aumentar la participación en la toma de decisiones y en el cambio social.

Para que las mujeres se empoderen es necesario romper con las creencias y estereotipos de género asociados tradicionalmente tanto en el ámbito público como en el privado. Por ello, es fundamental seguir sensibilizando a la ciudadanía mediante el reconocimiento y la difusión de la situación de las mujeres; y darle visibilidad al trabajo y aportaciones de las mujeres a lo largo de la historia. De este modo, se generará un avance en el cambio de valores y en la promoción de la igualdad de género.

16

OBJETIVOS ACTUACIONES

1. Promocionar la toma de conciencia sobre la situación de género y la autonomía de las mujeres.
- 1.a) Formación en igualdad de género y análisis del origen y mantenimiento de las desigualdades de género.
- 1.b) Visibilizar a las mujeres relevantes a nivel local y provincial tanto a nivel político como social.
- 1.c) Fomentar el asociacionismo entre mujeres y promover los encuentros entre distintas asociaciones de mujeres.
- 1.d) Realizar campañas sobre la salud integral de las mujeres en las distintas fases del ciclo vital.
- 1.e) Ejecutar talleres sobre salud y sexualidad dirigidos a las adolescentes y jóvenes de Cazorra.
- 1.f) Promocionar los talleres para la autonomía personal de las mujeres como pueden ser de búsqueda de empleo, de habilidades sociales entre otros.
- 1.g) Realizar actividades grupales para desmitificar las creencias y estereotipos de género tradicionales, e impulsar nuevos roles y cambio de valores desde la perspectiva de género.
- 1.h) Deconstruir las acciones machistas que propagan las series de televisión, películas, anuncios publicitarios e incluso las letras de las canciones actuales y populares.

ACTUACIÓN 1

AUTONOMÍA PERSONAL: MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

17

2. Fomentar el cambio de valores eliminando los roles y estereotipos de género.
- 2.a) Coordinación con los centros educativos en los proyectos coeducativos que lleven a cabo.
- 2.b) Estudiar la situación laboral de las mujeres de Cazorra, la discriminación salarial y la ocupación del puesto.
- 2.c) Analizar la ocupación de las mujeres en distintos ámbitos (económico, político y social)
- 2.d) Incentivar a las empresas de Cazorra para que lleven a cabo procesos selectivos no discriminatorios.
- 2.e) Coordinación con la “Asociación de mujeres Dama” para realizar actividades donde se fomente el cambio de valores.
- 2.f) Realizar acciones formativas en igualdad de género dirigidas al personal del Ayuntamiento de Cazorra.
- 2.g) Promover talleres dirigidos a los distintos agentes socializadores para cuestionar los roles y estereotipos de género que se transmiten mediante los medios de comunicación.
- 2.h) Crear en la Biblioteca Municipal “El rincón violeta”: un espacio donde se incluyan cuentos y libros feministas.
- 2.i) Incrementar la conciencia de género mediante grupos de lectura de la Biblioteca Municipal, realizando actividades como un coloquio-café.

18

- 2.j) Realizar un reconocimiento anual a una mujer que haya contribuido a la lucha de una sociedad más igualitaria.
- 2.k) Apoyar desde el Ayuntamiento de Cazorra a las mujeres artistas del municipio promocionando sus exposiciones, conciertos o publicaciones artísticas.
- 2.l) Seguir realizando actividades que reivindiquen el 8 de marzo y el 25 de noviembre.

OBJETIVOS ACTUACIONES

1. Proporcionar el acceso al empleo remunerado de las mujeres.
-



-
- 1.a) Impartir acciones formativas dirigidas a la empleabilidad de las mujeres en función de las diferentes situaciones personales y perfiles.
 - 1.b) Impulsar el acceso al empleo mediante itinerarios formativos que fomenten la inclusión de las mujeres en puestos de liderazgo.
 - 1.c) Facilitar el acceso de Orientación Laboral con perspectiva de género.
 - 1.d) Informar y sensibilizar mediante campañas sobre la igualdad salarial en las empresas.

ACTUACIÓN 2

ACCESO A LOS RECURSOS SOCIALES Y ECONÓMICOS

19

- 1.e) Dinamizar y sensibilizar para la inserción laboral y la no discriminación por razón de sexo mediante acciones formativas.
- 1.f) Realizar talleres desde la perspectiva de género para adquirir habilidades sociales, de comunicación, liderazgo y mejora de la autoestima.
- 1.g) Incentivar el emprendimiento de mujeres desarrollando nuevos modelos.
- 1.h) Promover el acceso de las mujeres en situación de vulnerabilidad social a los recursos disponibles para la empleabilidad de las mujeres.
- 1.i) Promover campañas para fomentar la elaboración de planes de igualdad en las empresas de Cazorla.
- 1.j) Concienciar a las mujeres sobre la importancia de la formación y el reciclaje permanente.
- 1.k) Informar sobre las ayudas públicas que faciliten la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.
- 1.l) Visibilizar las buenas prácticas en materia de igualdad de género en el ámbito social, cultural, empresarial o político de Cazorla.
2. Mejorar la situación de las mujeres en riesgo de vulnerabilidad o exclusión social de Cazorla.
- 2.a) Favorecer el acceso a viviendas sociales.
- 2.b) Crear una bolsa de viviendas en alquiler social para cubrir las necesidades de vivienda generadas por la crisis económica.

20

- 2.c) Realizar medidas de acción positiva incorporando procesos formativos, ayudas económicas a mujeres en riesgo de exclusión social y vulnerabilidad.
- 2.c) Fomentar la participación de las mujeres en las actuaciones desarrolladas por el Centro de la Mujer y la Asociación de Mujeres de Cazorla.
3. Aumentar el acceso a los recursos sociales de Cazorla.
- 3.a) Coordinación con los Servicios Sociales para detectar e intervenir ante situaciones de emergencia social de mujeres en situación de vulnerabilidad, especialmente a mujeres que sufren violencia de género y facilitar el acceso a los recursos disponibles.
- 3.b) Reducir los pagos relativos a servicios locales para mujeres y menores que sufren violencia de género.
- 3.c) Promover el acceso a los recursos de formación y empleo que permita mejorar la situación personal, laboral y social de las mujeres de Cazorla.
- 3.d) Informar sobre los recursos institucionales mediante charlas a las mujeres con diversidad funcional.
- 3.e) Coordinar todas las actividades en materia de igualdad de los distintos organismos dentro de una calendarización en conjunto en la Web del Ayuntamiento de Cazorla y redes sociales oficiales el mismo.

21

OBJETIVOS ACTUACIONES

1. Promocionar el movimiento asociativo de mujeres y la participación en las asociaciones de Cazorla.
 - 1.a) Promover la participación de las asociaciones de mujeres en el ámbito social, político y cultural de Cazorla.
 - 1.b) Potenciar el tejido asociativo en mujeres jóvenes de Cazorla.
-



-
- 1.c) Visibilizar la importancia de las mujeres como agentes de cambio social y cultural.
 - 1.d) Creación de la Mesa Local de la Mujer cuya finalidad será la participación de las mujeres de Cazorla en la elaboración y aportación de propuestas para empoderamiento y el cambio social de la localidad.
 - 1.e) Incluir la perspectiva de género en los certámenes y manifestaciones artísticas de las distintas áreas municipales.
 - 1.f) Impartir jornadas formativas cuya temática esté centrada en aportar conocimientos sobre los derechos de las mujeres como consumidoras y ciudadanas.
 2. Aumentar el acceso de las mujeres a los ámbitos de responsabilidad y toma de decisiones.
 - 2.a) Impartir jornadas para sensibilizar a las empresas con el fin de promover el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad y dirección.
 - 2.b) Desarrollar acciones de sensibilización que promuevan el acceso de las mujeres a los cargos de toma de decisiones y responsabilidad empresarial.

ACTUACIÓN 3

PARTICIPACIÓN COMUNITARIA DE LAS MUJERES

22

6.2. GOBERNANZA SOCIAL CORRESPONSABLE

El tiempo es una medida fundamental para la organización de la vida en la sociedad. Los horarios y calendarios regulan el día a día, pero, a pesar de que el tiempo es un recurso universal del que todas las personas disponen, no todas las personas dedican su tiempo de la misma manera. También en los usos del tiempo, se establece desigualdad de género; ya que, tradicionalmente han sido las mujeres las que se han ocupado del trabajo doméstico y de cuidados y con la incorporación de las mujeres al mundo laboral, se incrementan sus horas de trabajo, es decir, tiene una “doble jornada”, porque no hay una conciencia sobre la corresponsabilidad y conciliación familiar.

Dado que el tiempo contribuye al bienestar de las personas y al desarrollo económico y social, hay que buscar nuevas formas para redistribuirlo desde una perspectiva de género. Los cambios sociales como las nuevas formas de organización del trabajo y los avances tecnológicos han de posibilitar la transformación para no situar la jornada laboral en el centro de la vida de las personas adaptando los servicios al tiempo de la ciudadanía.

Es necesario reflexionar sobre los nuevos usos del tiempo para conseguir más igualdad y equidad de género en todos los ámbitos y etapas del ciclo vital, así como promover nuevas formas del uso de tiempo que busquen atender las necesidades de todas las personas, independientemente de su situación en el mercado laboral, y, especialmente, en las demandas de las mujeres.

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una estrategia que facilita la consecución de la igualdad de mujeres y hombres, que contribuye a la construcción de una sociedad basada en la calidad de vida de las personas, primando las mismas oportunidades con la finalidad de que puedan desarrollarse en todos los ámbitos vitales, progresar profesionalmente, atender las responsabilidades familiares y disfrutar del tiempo tanto familiar como personal. La conciliación se fundamenta en la corresponsabilidad en la que intervienen diferentes agentes sociales, cada uno de ellos, asumiendo y desempeñando una función determinada y participando en el desarrollo de diferentes estrategias dirigidas a buscar el equilibrio entre las demandas y necesidades de la ciudadanía.

23

OBJETIVOS ACTUACIONES

1. Realizar nuevos usos del tiempo para conseguir la conciliación y correspondencia.
 - 1.a) Realizar acciones formativas que promuevan la corresponsabilidad y la ética de los cuidados en el entorno familiar.
 - 1.b) Apoyar los servicios públicos que ayuden a la conciliación como las guarderías y aulas matinales.
-



1.c) Facilitar la conciliación especialmente a las mujeres víctimas de violencia de género para que puedan desarrollar actividades como la búsqueda de empleo y los procesos formativos.

1.d) Creación del banco del tiempo como espacio de intercambio de tiempo ofreciendo la oportunidad de que las personas se conozca y confíe en los demás para resolver las necesidades de la vida cotidiana en una actuación más igualitaria entre hombre y mujeres.

1.e) Establecer un aula de respiro familiar para personas con diversas capacidades, con el fin proporcionarles ese descanso puntualmente a las familias.

1.f) Sensibilizar sobre la importancia del reparto de tareas y eliminación de roles sexistas desde las edades más tempranas.

1.g) Promocionar el uso de los permisos por nacimiento, lactancia etc.

2.a) Empoderar a las mujeres para que sean autónomas e independientes y mejoren su calidad de vida y bienestar social.

ACTUACIÓN 1

CORRESPONSABILIDAD

24

2. Impulsar la autonomía e independencia de las mujeres.

2.b) Poner en marcha servicios de atención de personas dependientes para que las mujeres puedan participar en las actividades de ocio y culturales que se lleven a cabo.

2.c) Incentivar el fomento de equipos deportivos de mujeres en actividades estereotipadas y gestionar competiciones femeninas.

2.c) Fomentar el deporte femenino y reconocer y apoyar a las mujeres que destaquen en algún deporte.

3. Flexibilidad de horarios en servicios públicos y ampliarlos.

3.a) Mejorar el acceso a los servicios públicos y de atención municipal mediante la apertura de los mismos en horario de tarde dos días a la semana.

3.b) Adecuación de horarios a los ritmos cotidianos de la vida.

25

OBJETIVOS ACTUACIONES

1. Incorporar en el área de turismo la perspectiva de género.

1.a) Sensibilizar a las empresas del sector turístico para que garanticen la igualdad de trato en las modalidades de contratación.

1.b) Analizar los datos de las contrataciones fijas y discontinuas por meses de trabajo y sexo en el ámbito turístico.

1.c) Incrementar la participación femenina en procesos de creación y gestión del patrimonio y actividades culturales.

1.d) Incluir la perspectiva de género en las guías turísticas de Cazorla, en los contenidos de espacios patrimoniales, monumentales y culturales mediante placas conmemorativas, folletos de turismo...

1. f) Transformar las rutas para visibilizar la historia y aportaciones de las mujeres; y difundir las historias a través de las redes sociales.

1.g) Aumentar la visibilización y representación de las mujeres en espacios turísticos y culturales.

ACTUACIÓN 2

TURISMO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

26

2. Luchar contra la violencia machista en espacios festivos y de ocio.

2.a) Coordinación con los organismos privados y públicos para que haya una mejor difusión de actividades que incorporen la perspectiva de género en el turismo.

2.b) Promocionar las fiestas utilizando una publicidad libre de estereotipos de género.

2.c) Realizar campañas contra la violencia sexual y las agresiones machistas en espacios festivos y de ocio como puede ser el festival "Blues Cazorla."

2.d) Incorporar un punto violeta en los espacios de ocio y ocio nocturno.

27



6.3. VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Según Las Naciones Unidas, la violencia contra las mujeres se define como:

“todo acto de violencia de género que resulte o pueda tener como resultado daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se produce en la vida pública como en la privada.”

No existe ningún país libre de violencia contra las mujeres, ya que se trata de un fenómeno universal consecuencia del patriarcado que está presente en todas las culturas y en el ámbito social y económico. Supone la consecuencia más extendida de discriminación de género. Según la Organización Mundial de la salud, el 35% de la población femenina ha sufrido violencia física o sexual y algunos estudios nacionales se elevan hasta el 70%. España no está al margen del problema, aunque desde el 2003 se contabilizan más de mil asesinadas a manos de sus parejas o exparejas, el registro oficial no recoge a todas las víctimas, pues las mujeres asesinadas por un hombre sin vínculo sentimental, se han contabilizado a partir de 2019.

La violencia contra las mujeres se ha ejercido históricamente, y hasta hace unos años formaba parte de la vida personal, considerado como un asunto de familia privado.

Entender la violencia como un asunto personal refuerza a las mujeres a una situación de subordinación respecto al hombre e implica asumir las relaciones de poder desiguales entre ambos y, a través de las cuales se legitima al hombre a mantener su situación de dominación incluso a través de la violencia. Esta percepción contribuye a que las mujeres no denuncien su situación por miedo, vergüenza o culpabilidad.

Los poderes públicos no pueden ser ajenos a la violencia contra las mujeres, que constituye a la vulneración de los derechos fundamentales como la libertad, la igualdad, la vida, la seguridad y la no discriminación proclamados en nuestra Constitución. Esos mismos poderes públicos tienen, conforme a lo dispuesto en el artículo 9.2 de la Constitución, la obligación de adoptar medidas de acción positiva para hacer reales y efectivos dichos derechos, removiendo los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud.

28

OBJETIVOS ACTUACIONES

1. Prevenir y erradicar la violencia hacia las mujeres.

1.a) Impartir talleres dirigidos a la población masculina dando a conocer las nuevas masculinidades y los mitos de la masculinidad tradicional.

1.b) Fomentar comportamientos no violentos a través de las nuevas masculinidades.

1.c) Desarrollar campañas de sensibilización y prevención de la violencia de género.

1.d) Seguir reivindicando el día 25 de noviembre “día internacional contra la violencia hacia las mujeres”, realizando actividades de concienciación dirigidas a todas las edades.

1.e) Difundir datos oficiales de las estadísticas para visibilizar la problemática que supone la violencia de género.

2. Prevenir y detectar situaciones de maltrato en las primeras relaciones de noviazgo.

2.a) Impartir talleres de sensibilización y prevención de violencia de género dirigidos a la población juvenil de los centros educativos.

2.b) Impartir talleres dirigidos a la población adolescente para desmitificar los mitos del amor romántico, para que en un futuro establezcan relaciones sentimentales y afectivas sanas y basadas en el respeto.

ACTUACIÓN 1

SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN

29

2.c) Realizar campañas contra la violencia sexual y agresiones machistas y las nuevas formas de violencia mediante las redes sociales.

OBJETIVOS ACTUACIONES

1. Informar, asesorar y atender sobre la violencia contra las mujeres.

1.a) Informar sobre los recursos que ofrece el Centro Municipal de la Mujer en la Web del Ayuntamiento y en folletos.



-
- 1.b) Informar sobre el derecho a la asistencia jurídica gratuita.
 - 1.c) Realizar jornadas para informar sobre los servicios, recursos y programas a los que pueden acceder las mujeres que sufren violencia.
 - 1.d) Crear una red de mujeres contra la violencia de género con la finalidad de apoyar y arropar a las víctimas.
 - 2.a) Impartir acciones formativas con perspectiva de género, dirigidos al personal municipal como policía, personal sanitario...para que proporcionen una atención integral y óptima a las víctimas.

ACTUACIÓN 2

ATENCIÓN Y PROTECCIÓN

30

- 2. Incrementar las habilidades del personal municipal que interviene en la atención de mujeres que sufren violencia.
 - 2.b) Formación permanente sobre la violencia contra las mujeres dirigida a la policía local.
 - 2.c) Intervenir desde los servicios sociales mediante proyectos de intervención familiar para la reducción de los factores de riesgo.
- 3. Proteger a las víctimas de la violencia de género a través de la policía local.
 - 3.a) Realizar folletos informativos que recojan normas y recomendaciones sobre la violencia contra las mujeres y servicios de apoyo a las víctimas. Especialmente, dirigidos a las mujeres que se encuentren en una situación de vulnerabilidad y exclusión social.
 - 3.b) Informar sobre el servicio de teleasistencia móvil para mujeres en situación de riesgo de violencia de género.

OBJETIVOS ACTUACIONES

- 1. Apoyar y empoderar a las mujeres para que tengan una vida independiente y autónoma.
 - 1.a) Facilitar el acceso a la vivienda de las mujeres que sufren violencia mediante la coordinación con los servicios sociales y la Empresa Pública de Suelo de Andalucía.
 - 1.b) Promover el acceso a un alquiler social.
 - 1.c) Facilitar el acceso de las mujeres al empleo remunerado

ACTUACIÓN 3

MEDIDAS PARA LA INTERVENCIÓN INTEGRAL EN VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

31

- 1.d) Incrementar la formación e inserción laboral dirigida especialmente a mujeres víctimas de violencia de género.
 - 1.e) Realizar cursos de formación profesional becados para facilitar su inclusión en el mercado laboral.
 - 1.f) Realizar discriminación positiva en el acceso de talleres de empleo donde se produzca relación laboral.
 - 1.g) Garantizar el acceso prioritario de las mujeres víctimas de violencia de género en los planes y bolsas de empleo municipales.
 - 2. Proporcionar una atención integral a las mujeres que sufren violencia machista.
 - 2.a) Apoyar el servicio de atención e intervención con menores víctimas indirectas de la violencia de género.
 - 2.b) Optimizar los recursos dirigidos tanto a mujeres que sufren violencia como a las víctimas indirectas.
 - 2.c) Proporcionar el acceso a los recursos sociales, educativos y de conciliación de las mujeres víctimas de violencia de género.
 - 3. Promover la independencia económica mediante el empleo regularizado de las mujeres víctimas de violencia.
 - 3.a) Coordinación con los órganos competentes en la concesión de la Renta Activa de Inserción (RAI) para garantizar un acceso rápido a la percepción de la misma.
 - 3.b) Establecer convenios de colaboración con empresas para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.
-



3.c) Facilitar ayudas para el desplazamiento fuera de Cazorla a las mujeres que realicen formación para mejorar su empleabilidad.

32

3.d) Optimizar los recursos económicos disponibles desde la perspectiva transversal de género.

4. Minimizar el impacto de la violencia de género en los y las menores realizando acciones que canalicen el estrés.

4.a) Evaluar el impacto de la situación de violencia en el ciclo de los hijos e hijas.

4.b) Intervenir para minimizar el estrés, mejorar y apoyar las relaciones maternofiliares.

5. Impulsar la recuperación de la vida personal, familiar y social de las mujeres mediante las relaciones sociales y entorno.

5.a) Impartir talleres dirigidos a adquirir habilidades sociales.

5.b) Creación de redes de apoyo con las mujeres que sufren violencia y con sus hijos e hijas.

5.c) Facilitar el acceso a los servicios de apoyo para mujeres víctimas de violencia de género que consigan un empleo y no cuenten con recursos para asumir el cuidado de los y las menores a cargo.

33

JUSTIFICACIÓN

La evaluación es un proceso con el que obtenemos información, y cuya finalidad es realizar un seguimiento del impacto real que ocasiona las acciones llevadas a cabo en la ciudadanía de Cazorla. Fundamentalmente, con la evaluación se consigue información sobre las actuaciones que están teniendo resultados positivos, pero también de aquellas actuaciones que precisan cambios para su mejora.

Mediante el seguimiento, se puede ir adaptando el plan de igualdad a las dificultades y necesidades que van surgiendo para lograr el cumplimiento de los objetivos definidos y de nuevas necesidades que puedan ir surgiendo, al igual que permite obtener información actualizada y de su impacto social de forma continua.

En definitiva, tanto la evaluación como el seguimiento deben ser procesos continuos que deben tener como objetivo la retroalimentación para una mejora constante. Por tanto, el objetivo de la evaluación del II Plan de Igualdad es realizar un seguimiento de la ejecución del plan, donde se valore los procesos y resultados, y fruto de ello, estudiar qué impacto social ocasiona en la ciudadanía de Cazorla.

Para llevar a cabo la evaluación es necesaria la implicación de la comisión de igualdad, al igual que el diseño de procesos de participación con el fin de que la evaluación incluya la valoración de las personas usuarias y que hayan tenido relación con la implementación del Plan.

Una vez evaluado el Plan, es conveniente dar a conocer los resultados obtenidos, transmitiendo tanto los logros obtenidos como los aspectos de mejora con el objetivo de poner en marcha nuevas actuaciones.

34

La evaluación del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Cazorla (2020-2025) se realizará mediante la Comisión de Igualdad. Para ello, la Comisión de Igualdad deberá evaluar el grado de cumplimiento del plan de igualdad vigente semestralmente y anualmente. Una vez que sea evaluado, si se considera oportuno, se podrán añadir nuevas propuestas, aunque no las contemple el plan, ya que se trata de un plan flexible cuya finalidad es conseguir los objetivos marcados para avanzar en igualdad de oportunidades en Cazorla.

PERIODO DE VIGENCIA

En consonancia con el Pacto Europeo por la Igualdad de Género, el periodo de vigencia del presente II Plan de Igualdad será desde 2020 hasta 2025, plazo necesario para poder realizar las actuaciones planteadas. Si pasado el plazo de vigencia, el plan no se ejecuta en su totalidad, se puede prorrogar por tres años más sin la necesidad de elaborar un nuevo plan.



HERRAMIENTAS

Las herramientas que se utilizarán para la evaluación serán los cuestionarios de evaluación y tras ello, se deberá realizar un informe de evaluación anual, cuya elaboración será llevada a cabo por la comisión de igualdad. En el informe deberán aparecer las acciones que se estén llevando a cabo y el estado de ejecución de las mismas.

Los cuestionarios de evaluación deberán recoger diferentes tipos de preguntas con el objetivo de proporcionar la información necesaria para determinar el grado de consecución de los objetivos propuestos y así realizar las modificaciones necesarias, ya que, los cuestionarios de evaluación serán abiertos y flexibles, para facilitar las acciones a evaluar.

35

Todos los cuestionarios tienen que recoger una serie de indicadores generales, que son los siguientes:

- Número de actividades realizadas anualmente
- Número de participantes en ellas (edades y sexo)
- Número de publicaciones o anuncios con lenguaje no sexista
- Número de actividades deportivas dirigidas a mujeres, niñas, hombres, niños...
- Número de recursos materiales y humanos utilizados.

Al finalizar cada año, se realizará una memoria de trabajo que tendrá como finalidad informar de cuales objetivos se han conseguido y cuáles no, las nuevas propuestas, la metodología utilizada, los recursos empleados, los inconvenientes, las soluciones aportadas...

DOTACIÓN ECONÓMICA/PRESUPUESTARIA

Para el buen desarrollo del presente PLAN se deberá dotar anualmente de un presupuesto.

36

ANEXOS

37

COMPOSICIÓN

La composición del comité de igualdad tiene que ser paritaria y estará formada por representantes de la corporación municipal, personal técnico de distintas áreas del ayuntamiento y del centro de la mujer; Se contemplará la pertenencia a esta Comisión de representantes de asociación de mujeres u otros agentes sociales.

El Ayuntamiento de Cazorla designará y nombrará a los y las representantes de la Comisión de Igualdad, así como a sus suplentes.

COMPETENCIAS

1. Velar para que desde el Ayuntamiento de Cazorla se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

2. Informar al personal del Ayuntamiento sobre todos los pasos a seguir para desarrollar el Plan de Igualdad.

3. Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en el funcionamiento del Ayuntamiento y la necesidad de que participe activamente en el desarrollo de las diferentes fases que van pasar para poner en marcha el Plan de Igualdad.

4. Facilitar toda la información necesaria para realizar un diagnóstico de igualdad que ofrezca una visión real de la situación de Cazorla y con ello, poder evaluar el plan de igualdad de manera semestral y anual.

5. Realizar, examinar y debatir las propuestas de acciones positivas que se propongan, derivadas del diagnóstico sobre igualdad de oportunidades.

6. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad y promover su implantación.

9. Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:

38

- Constatar la relación o no de las acciones previstas y el grado de participación de la plantilla.



-
- Registrar que los medios utilizados son los que estaban previstos en el diseño de la acción.
 - Si las acciones se han realizado de acuerdo con el calendario previsto.
 - Identificar los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad y, por tanto, buscar y proponer las soluciones.
 - Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del Plan.
 - Adaptar las acciones en función de las necesidades que puedan surgir y que no estén previstas en el Plan.

RECOMENDACIONES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- 1.- La Comisión de Igualdad podrá formar parte de la comisión paritaria del convenio.
- 2.- Se establecerá en el Convenio Colectivo el compromiso de las partes de ejecutar y evaluar el Plan de Igualdad, de conformidad a lo establecido en el capítulo II del Título IV de la LO 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como de la eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.
- 3.- Se fomentará la inclusión en el convenio de aquellas medidas acordadas en el Plan de Igualdad que se estimen necesarias.

REUNIONES

El Comité o Comisión de Igualdad tendrá al menos una reunión semestral ordinaria una vez comience a implantarse el Plan de Igualdad. Las reuniones se pueden convocar por cualquiera de las partes.

ACUERDOS

Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría, siendo vinculantes estos para todas las partes.

39

ACTAS

Se levanta acta de lo tratado en cada reunión donde quedarán recogidos los acuerdos y compromisos alcanzados. El acta será leída y aprobada en cada reunión.

VALIDEZ DE LOS ACUERDOS

La validez de los acuerdos registrados en las actas, serán sometidos a la aprobación posterior de ésta por la Comisión. En cada reunión se informará de las aprobaciones anteriores.

40

ACCIÓN POSITIVA: Medidas dirigidas a un grupo determinado, con el fin de suprimir y prevenir una discriminación. De este modo, se compensan las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes. Por tanto, con el fin de hacer efectivo el derecho de igualdad, los poderes públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones de desigualdad de género.

(Art. 11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

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

(Art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres).

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 (Art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA/ENFOQUE DE GÉNERO: Análisis y evaluación de políticas, programas e instituciones en cuanto a cómo aplican criterios relacionados con el género (Glosarios de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea).

CONCILIACIÓN: Estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde



mujeres y hombres pueden hacer compatibles las diferentes facetas de su vida como son el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal. (Guía del Servicio de apoyo al diseño y ejecución de Planes de Igualdad. Ministerio de Igualdad).

41

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

CORRESPONSABILIDAD: Va más allá de la conciliación ya que implica compartir la responsabilidad de la situación de convivencia. Por tanto, se refiere a la distribución equilibrada en el reparto de las tareas del hogar, el cuidado de las personas dependientes, los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva entre ambos sexos.

DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO: Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, con independencia de su estado civil, sobre la base de la igualdad de la mujer y el hombre, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esfera política, económica, social, cultural y civil entre otras. (Art. 6, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO: División del trabajo remunerado y no remunerado entre mujeres y hombres, tanto en la vida privada como en la pública, en función de los roles que se les ha asignado tradicionalmente.

EMPODERAMIENTO: Proceso de cambio mediante el cual las mujeres aumentan su acceso a los mecanismos de poder en orden a actuar para mejorar su situación. Hace referencia a la capacitación para la emancipación que adquieren las mujeres ante su propia vida, junto al poder colectivo que les dota de estrategias para producir cambios socioculturales. En palabras de Margaret Schuler, el empoderamiento es *el proceso por medio del cual las mujeres incrementan su capacidad de configurar sus propias vidas y su entorno, una evolución en la concientización de las mujeres sobre sí mismas, en su estatus y en su eficacia en las interacciones sociales.* (Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género. Proyecto Equal "En clave de culturas").

EQUIDAD DE GÉNERO: Es la distribución justa de los recursos y del poder social en la sociedad. Se refiere a la justicia en el tratamiento de mujeres y hombres, según sus necesidades respectivas. En el ámbito laboral el objetivo de equidad de género suele incorporar medidas diseñadas para compensar las desventajas de las mujeres.

ESTEREOTIPOS: Conjunto de creencias o imágenes mentales muy simplificadas y con pocos detalles acerca de un grupo determinado. Suele usarse en sentido peyorativo, puesto que se considera que los estereotipos son creencias ilógicas que sólo pueden ser desmontadas mediante la sensibilización, la reflexión y sobre todo la educación. Por tanto, cuando nos referimos a los estereotipos de género, estamos refiriéndonos a la idea estereotipada de cómo son los hombres y las mujeres, asociando diferentes habilidades, emociones o comportamientos en función del sexo.

FEMINISMO: Corriente de pensamiento en permanente evolución por la defensa de la igualdad de derechos y oportunidades entre ambos sexos. Constituye una forma diferente de entender el mundo, las relaciones de poder, las estructuras sociales y las relaciones entre los sexos. Esta nueva manera de observar la realidad es el motor que está produciendo más cambios en el presente siglo, en el sistema y los valores sociales, consiguiendo que las instituciones modifiquen sus políticas sociales y económicas. Simone de Beauvoir habla del feminismo como un modo de vivir individualmente y de luchar colectivamente (Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal).



EXCMO. AYUNTAMIENTO
de
CAZORLA
(JAÉN)

GÉNERO: Construcción cultural mediante la cual se adscriben roles sociales, actitudes y aptitudes diferenciados para hombres y mujeres en función de su sexo biológico. Este concepto hace referencia a las diferencias sociales que, por oposición a las particularidades biológicas, han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan multitud de variantes. Se utiliza para demarcar estas diferencias socioculturales entre mujeres y hombres que son impuestas por los sistemas políticos, económicos, culturales y sociales a través de los agentes de socialización y que son modificables. (Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género. Proyecto Equal “En clave de culturas”)

IGUALDAD DE GÉNERO: Situación en la cual todos los seres humanos son libres para desarrollar sus capacidades personales y dueños de sus decisiones, sin ningún tipo de limitación impuesta por los roles tradicionales. En dicha situación se tienen en cuenta, se ponen en valor y se potencian las diferentes conductas, aspiraciones y necesidades de las mujeres y de los hombres, de forma igualitaria.

IDENTIDAD DE GÉNERO: concepción individual de género que tiene una persona de sí misma y que no tiene por qué depender necesariamente del género que le fue asignado al nacer. Se entiende como la manera en que una persona se expresa en la presentación externa y el aspecto a través del comportamiento u otras marcas externas.

INVISIBILIZACIÓN DE LAS MUJERES: Concepto utilizado en ciencias sociales para designar un conjunto de mecanismos culturales que llevan a omitir la presencia de determinado grupo social. Los procesos de la invisibilización afectan sobre todo a grupos sometidos a relaciones de dominación como las mujeres. La invisibilización resulta causa y efecto de la utilización de un lenguaje sexista, ya que lo que no se nombra, no existe. La percepción androcéntrica del mundo ha conllevado a la ocultación de las mujeres en todos los campos de la historia, cultura y ciencia.

MACHISMO: Actitud y comportamiento de prepotencia ejercida generalmente por los hombres que impone como valor preponderante los rasgos diferenciales atribuidos al hombre y se instrumenta mediante actitudes discriminatorias, silenciadoras o despreciativas dirigidas contra las mujeres.

PATRIARCADO: Sistema de organización social en el cual los puestos clave de poder, tanto político como religioso, social y militar, se encuentran, de forma exclusiva y generalizada, en manos de los hombres.

PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA: aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de personas a que se refiere, cada sexo no supere el 60%, ni sea menos del 40%

PERSPECTIVA DE GÉNERO: Análisis de la realidad surgido desde el pensamiento feminista para interpretar las relaciones de poder que existen entre mujeres y hombres. Explica la vida social, económica y política desde una posición que hace visible el mundo femenino, su realidad y sus aportaciones, comparando sus derechos con los de los masculinos. Pone de manifiesto que el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones biológicas sino a la construcción social transmitida mediante la socialización diferenciada por sexos.

PLAN DE IGUALDAD: Conjunto de medidas, adoptadas después de la realización de un diagnóstico de población, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar todo tipo de discriminación por razón de sexo (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

ROL DE GÉNERO: Conducta social individual asociada socialmente. A las mujeres se le asocia un rol que corresponde a las responsabilidades de la crianza, la educación, la atención y el cuidado de los miembros de la familia y mantenimiento del hogar; actividades que constituyen al trabajo reproductivo. Mientras que, a los hombres se les asigna un rol productivo, centrado en la actividad económica. En las sociedades de mercado, se valoriza únicamente el trabajo productivo mientras el trabajo reproductivo y no remunerado es visto como natural y por tanto se desvaloriza.

SEXISMO: Actitud y conducta jerárquica y discriminatoria respecto de una persona por motivos de su sexo o identidad sexual. Tanto los hombres como las mujeres pueden hacer uso de comportamientos sexistas.



EXCMO. AYUNTAMIENTO
de
CAZORLA
(JAÉN)

SEXO: Conjunto de características biológicas de las personas, determinadas antes del nacimiento y básicamente inmodificables, que las identifican como hombres o mujeres.

SOCIALIZACIÓN: Proceso de interacción entre la sociedad y la persona mediante el cual se asimilan pautas, normas, costumbres, compartidas por los miembros de una sociedad, adaptándose a ellas e interiorizando esquemas de conducta que le permiten comportarse en esa sociedad conforme a las convenciones establecidas.

SORORIDAD: Esta palabra alude a la hermandad entre mujeres, y por lo tanto puede definirse como el pacto asumido por las mujeres para disminuir la brecha que existe entre su condición propia y la de los hombres. Se utiliza para referirse a una nueva forma de relación entre mujeres, como hermanas iguales, que rompe con las relaciones que tiene como base ética de competencia que el orden patriarcal ha establecido como modelo entre los seres humanos.

TRANSVERSALIDAD: proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros en todas las esferas sociales. (ECOSOC, 1997).

TECHO DE CRISTAL: Barrera invisible que resulta de un complejo entramado de estructuras en las organizaciones gestionadas por los hombres, que impide veladamente a las mujeres el acceso a puestos de responsabilidad. Hace referencia a las dificultades que a menudo encuentran las mujeres, por lo general en el mercado laboral, para desarrollar plenamente sus capacidades, dificultades vinculadas a estereotipos y prejuicios acerca de sus roles. Se refiere a las formas de discriminación indirecta que obstaculizan la promoción de las mujeres.

VIOLENCIA DE GÉNERO: Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico, social para las mujeres tanto en el ámbito público como en el privado (ONU, 1980). La violencia de género se ejerce sobre las mujeres solo por el hecho de serlo.





EXCMO. AYUNTAMIENTO
de
CAZORLA
(JAÉN)

(.../...)

Finalizado el debate, por el Alcalde-Presidente, se somete a votación el anterior Dictamen, que queda aprobada por unanimidad de los miembros presentes, que constituyen la Mayoría Absoluta del número legal de miembros de la Corporación, (9 votos afirmativos), correspondiendo a D. David Gómez Olivares, D^a. Consuelo Madrid Martos, D. José-Luis Olivares Melero, D. Antonio-José Rodríguez Viñas, D^a. María-Dolores Ros Almirón y D^a. Nuria Serrano Vázquez, pertenecientes al Grupo del P.S.O.E., (6), a D. Juan-Alberto Adán Guirado y D^a. María-José Lara Serrano, pertenecientes al Grupo del Partido Popular, (2) y a D. Ramón Poblaciones Burgos, perteneciente al Grupo de Adelante Cazorla, (1).

Y para que así conste y surta los efectos procedentes, a reserva de los términos que resulten de la aprobación del Acta correspondiente, de conformidad con lo establecido en el artículo 206 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, expido la presente certificación, de orden y con el visto bueno del Alcalde-Presidente, en Cazorla a fecha y firma electrónicas.

Vº Bº
El Alcalde-Presidente,

La Secretaria Accidental,

Fdo.: Antonio-José Rodríguez Viñas.

Fdo.: María-Gloria Hernández Navarrete.
