

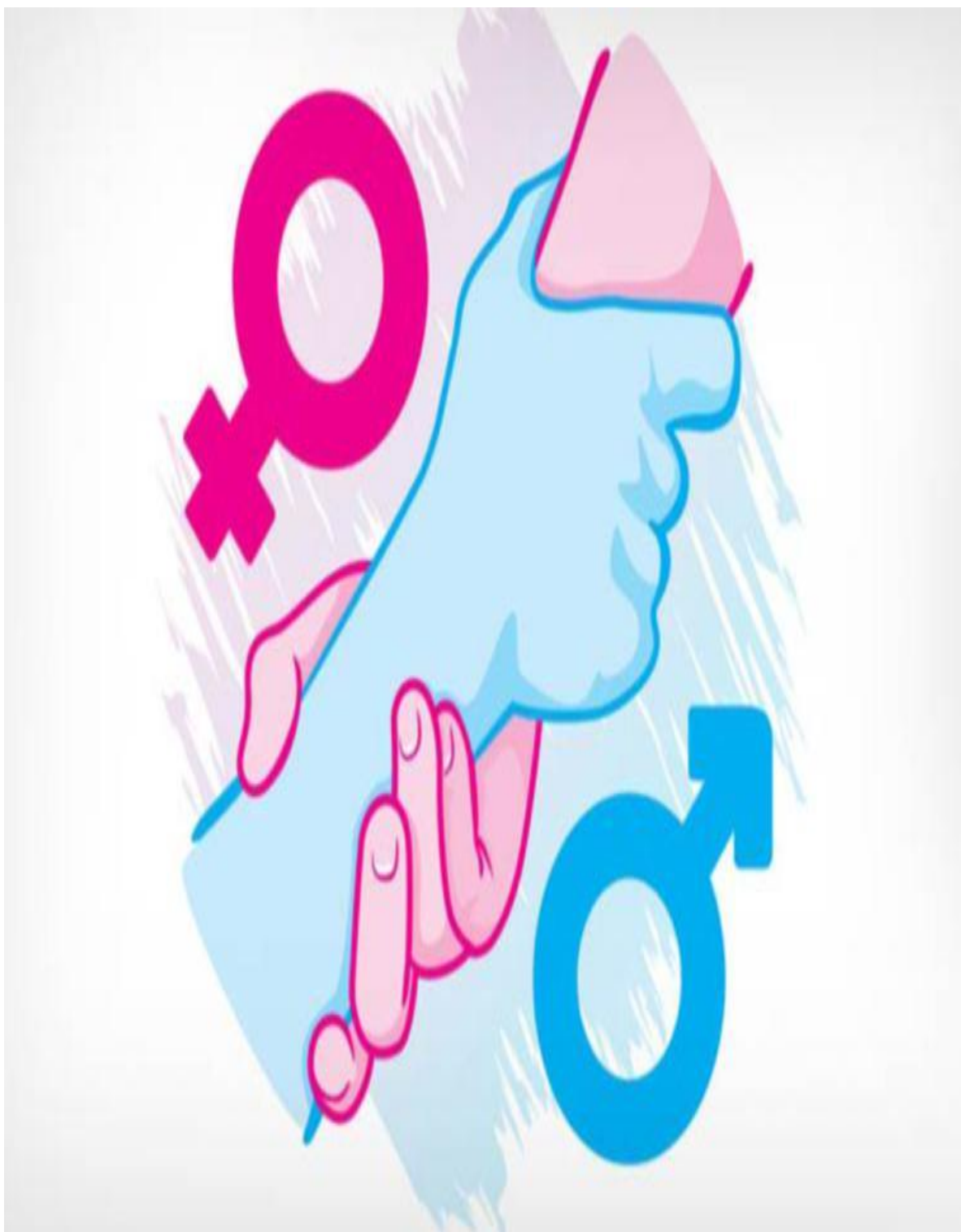


AYUNTAMIENTO DE BEAS DE GRANADA



## II. Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Beas de Granada.





INDICE



1.	Presentación.....	Pág. 03
2.	Introducción.....	Pág. 05
3.	Marco teórico y legal de las políticas de igualdad.....	Pág. 07
	3.1. Legislación de igualdad en la Unión Europea.....	Pág. 08
	3.2. Ámbito estatal.....	Pág. 09
	3.3. Ámbito autonómico.....	Pág. 09
4.	Metodología.....	Pág. 11
5.	Características del plan.....	Pág. 12
6.	Diagnóstico.....	Pág. 13
	6.1 Datos del I Plan Municipal Igualdad 2014-2017.....	Pág. 13
	6.2 II Plan de igualdad.....	Pág. 13
7.	Áreas de actuación.....	Pág. 15
	A. Ayuntamiento.....	Pág. 15
	B. Información y difusión .....	Pág. 16
	C. Área de educación y cultura.....	Pág. 17
	D. Área de violencia de género.....	Pág. 18
	E. Área de salud, deporte y vida saludable.....	Pág. 20
	F. Área de empoderamiento y sensibilización.....	Pág. 21
	G. Área de formación y empleo.....	Pág. 23
8.-	Evaluación y seguimiento del Plan.....	Pág. 24



**Áreas de Responsabilidad implicadas en el II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres:**

**Coordinación.** Manuel Martin Yáñez Alcalde de Beas de Granada

**Elaboración.** Equipo de Gobierno.

**Ejecución.** Concejalía de Igualdad y políticas sociales

**Dinamización y evaluación.** Responsable técnico del Área de Igualdad

**Equipo técnico especializado.** Delegación de Igualdad de oportunidades y juventud de Diputación Provincial de Granada



## 1. Presentación

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal reconocido por numerosos convenios y legislaciones internacionales que tienen su reflejo en la legislación nacional y autonómica y en donde la Administración Local ha de tener una posición activa al ser la Administración más cercana al ciudadano.

Pese a los avances producidos en los últimos tiempos, no podemos conformarnos con los resultados obtenidos puesto que el problema que hoy por hoy, aún persisten en la sociedad en general y en nuestro municipio en particular. Hemos de insistir en la tarea de dar visibilidad a esta situación, de forma que ello, nos permita conocer su problemática para alcanzar soluciones que den respuesta a la necesidad e conquistar derechos igualitarios para las mujeres, eliminando los obstáculos que se interponen para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres.

En este segundo Plan de Igualdad de Beas de Granada se pretende dar un impulso a las tareas que se vienen realizando desde el Ayuntamiento en este ámbito desde que se aprobara el primer plan allá por el año 2014.

Para esta Alcaldía es un honor poder ofrecer al Municipio de Beas de Granada, al movimiento asociativo y a todos los ciudadanos en general, un instrumento que nos permita avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres durante los próximos cuatro años.

Se trata de un documento flexible, dinámico y evaluable, que nace como consecuencia del serio compromiso del Equipo de Gobierno con la Igualdad entre mujeres y hombres, un documento que, de forma coordinada y transversal establece las iniciativas, las políticas y las actuaciones a desarrollar durante su vigencia, y por tano, un instrumento que promueve un modelo de convivencia social basado en criterios de libertad, igualdad y solidaridad.

El presente documento que ha sido aprobado por resolución de alcaldía con fecha 29 de Diciembre de 2018 fue ratificado por el Pleno de la Corporación Municipal de fecha 22 de Febrero de 2018

*Manuel Martin Yáñez*  
*Alcalde de Beas de Granada*



## 2. Introducción

La Constitución Española, en su artículo 14, recoge el *Derecho Fundamental a la Igualdad*, además de establecer con claridad que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas.

No obstante, el reconocimiento constitucional del derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, las acciones ya emprendidas y los progresos alcanzados, no han sido suficientes para superar los obstáculos que dificultan su plena efectividad.

Es evidente que una parte sustancial de los obstáculos subsistentes para el logro de la igualdad plena de oportunidades, en la práctica, se derivan esencialmente de la concepción tradicional de la división de papeles entre el hombre y la mujer en la sociedad. Y aunque en los últimos años, se han observado cambios importantes en los modelos familiares y en las formas de convivencia, así como se constata que las relaciones hombre-mujer en el ámbito doméstico han evolucionado y se ha producido una paulatina flexibilización de los roles asignados a uno u otro sexo, también es cierto que la incorporación de las mujeres al mercado laboral se ha dado en unas condiciones de desigualdad y discriminación que resulta necesaria una acción normativa dirigida a corregir estas situaciones.

En este contexto se elabora y aprueba la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, partiendo del reconocimiento de que mujeres y hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes, estableciendo a lo largo de su articulado las medidas para combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación por razón de sexo y promoviendo la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dedicando especial atención a las garantías de carácter procesal para reforzar la protección judicial del derecho a la igualdad y a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales.

Por otra parte la Junta de Andalucía aprobó la *Ley 3/207 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, que introduce la dimensión transversal de la igualdad, rompe con el principio de ver la igualdad como la igualación de derechos e introduce el concepto de igualdad como principio informador de todas las normas y de todas las actuaciones de los Poderes Públicos. Entiende por tanto esta Ley, que no se trata de equipararse en derechos con los hombres sino de construir nuevos derechos sin sesgos de género. Y ese mismo año aprueba la *Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género*, cuya exposición de motivos establece de forma contundente, que su objetivo es la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

La igualdad entre mujeres y hombres, pese a los avances realizados, sigue siendo una prioridad en las políticas públicas de los gobiernos que entienden la igualdad de trato y de oportunidades como un principio fundamental para conformar sociedades realmente democráticas.



Este es el caso del Gobierno del Ayuntamiento de Beas de Granada, que ya en el año 2014 aprobó su *I Plan de Igualdad*, para el periodo 2014-2017, un plan que acaba de finalizar y que inicio una nueva etapa en nuestro municipio donde la igualdad y la desaparición de toda discriminación entre mujeres y hombres han sido el eje fundamental de las políticas a desarrollar por el mismo en este periodo. Unas políticas y actuaciones a las que se pretende dar continuidad a través de este *II Plan de Igualdad* mejorando en lo posible los resultados de su antecesor.

A partir del diagnóstico realizado entre distintos agentes sociales del pueblo y las aportaciones de distintas asociaciones del mismo entre las que destacan la *Asociación de Mujeres de Beas de Granada*, la *Asociación de Jóvenes*, o la *Asociación de Mayores* y con la colaboración de la *Delegación de Igualdad de Oportunidades y Juventud de la Diputación de Granada*, se pone en marcha la redacción del *II Plan de Igualdad* de Beas de Granada.

Éste, nace como herramienta ineludible para el desarrollo de actuaciones necesarias para lograr el objetivo de una igualdad real de mujeres y hombres en el municipio en los próximos cuatro años, estructurando toda la intervención durante este periodo, incidiendo en distintas áreas pero partiendo de la transversalidad de dicho Plan.

Así mismo, este plan no pretende ser un punto de llegada, sino un nuevo punto de partida en la marcha por la igualdad, lo que significa que es un plan dinámico y actualizable en función de las evaluaciones, los recursos y las coyunturas. Un plan que adquiere legitimidad en el proceso participativo de la ciudadanía, un plan para el conjunto de Beas de Granada y en donde todas y todos tenemos mucho que ganar.



### 3. Marco teórico y legal de las políticas de igualdad

El principio de Igualdad de Oportunidades y de trato de Mujeres y Hombres, es un derecho reconocido a nivel internacional y uno de los pilares fundamentales del sistema democrático y de derecho establecido. Ha sido el desarrollo de este marco normativo y jurídico el que ha permitido el consiguiente desarrollo de las políticas de igualdad, cuyo objetivo está puesto en la consecución real de la igualdad de mujeres y hombres.

Durante las tres décadas siguientes a la *Declaración de los Derechos Humanos*, la labor de las *Naciones Unidas* en beneficio de la mujer se centró ante todo en la conformación de sus derechos jurídicos y civiles. Pero, con el paso del tiempo, se hacía cada vez más evidente que las leyes, en sí y por sí mismas, no bastaban para garantizar la igualdad real de derechos.

En 1979 la Asamblea de Naciones Unidas aprueba la *Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* (CEDAW). Para los gobiernos firmantes, esta convención supone la adopción de leyes encaminadas a prohibir la discriminación de género y el establecimiento de órganos que garanticen su cumplimiento.

En el último cuarto de siglo (1975-1995), *Naciones Unidas* ha organizado cuatro conferencias mundiales. Por un lado, ha colocado la igualdad de género en el centro de los temas políticos mundiales. Y por otro, logra unificar a la comunidad internacional en torno a un plan de acción eficaz para la potenciación del papel de la mujer en todo el mundo.

En la *IV Conferencia Mundial de las Mujeres* (Beijing, 1995), de la que se desprende la creación de la *Plataforma de Acción de Beijing*, se crea un marco común a partir de doce áreas de trabajo que representaban los principales obstáculos para el avance de la mujer. Con la aprobación de dicha plataforma, los gobiernos se comprometían a incluir de manera efectiva una dimensión de género en todas sus instituciones, políticas, procesos de planificación y de adopción de decisiones. Lo que se ha llamado *mainstreaming* de género.

La *Asamblea General de las Naciones* ha convocado reuniones extraordinarias para evaluar los objetivos señalados en la *Plataforma de Acción de Beijing* y valorar el progreso en la igualdad entre mujeres y hombres. La primera se celebró en Nueva York (2000) bajo el lema: ‘La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz en el siglo XXI’, y la segunda en la misma ciudad cinco años más tarde con el título: ‘Beijing 10 años después. Logrando igualdad de género, desarrollo y paz’.

En ambas reuniones se reafirma la validez y vigencia de la *Plataforma de Acción de Beijing*. Se insta al sistema de Naciones Unidas y a las organizaciones internacionales y regionales a intensificar sus contribuciones para su aplicación y se subraya la esencialidad





de esta aplicación para alcanzar los objetivos de desarrollo, incluidos en los *Objetivos del Milenio*.

El presente proyecto se aborda desde el siguiente marco y directrices con capacidad normativa y/o de planificación tales como:

## A. Legislación de igualdad en la Unión Europea

En el *Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea*, en 1957, se recoge la igualdad de remuneración para un trabajo de valor igual entre mujeres y hombres.

A partir de este momento una serie de directivas van ampliando este principio. Por ejemplo, la *Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976*, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y promoción profesional, y a las condiciones de trabajo. Durante los años 80 este principio se desarrolló en programas de fomento de la igualdad de oportunidades.

El *Tratado de Ámsterdam (1997)* incluye la igualdad en su artículo 2, con el fin de que se incorpore en el conjunto de políticas, además de las de empleo. Con el objetivo de alcanzar la igualdad real, apunta la posibilidad de adoptar medidas que comporten ventajas específicas para compensar la presencia del sexo menor representado en una actividad laboral (*art. 141 del TCE*).

La *Constitución Europea* eleva esta concepción de igualdad de trato y oportunidades a la categoría de ideal de justicia y dignidad, que debe estar presente en cada una de las actuaciones emprendidas por la Unión Europea.

Además de la producción de legislación, desde 1982 la Unión Europea ha desarrollado varios *Planes de Acción Comunitaria de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*. El V Plan (2001-2005), La Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres, tiene entre sus objetivos mejorar la difusión y comprensión de los temas de igualdad y la potenciación de la capacidad de las y los agentes sociales a través del establecimiento de redes, permitiendo el intercambio de información y buenas prácticas.

A partir de marzo de 2006, la Comisión Europea elabora un nuevo plan para el período 2006-2010 en forma de comunicación, que incluye la creación de un Instituto Europeo de la Mujer y el uso de los fondos estructurales y otras ayudas para financiación de la atención de la infancia y la reconciliación de la vida laboral y familiar.

La *Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local* está “Destinada a los gobiernos locales y regionales de Europa, invitándoles a firmarla y a adoptar una postura pública sobre el principio de igualdad de mujeres y hombres, y a aplicar en su territorio los compromisos definidos en la Carta”.



## B. Ámbito estatal

La igualdad entre mujeres y hombres en el Estado Español se establece jurídicamente como hemos visto anteriormente en la *Constitución Española* (1978), en su *artículo 14* donde se proclama la igualdad y la no discriminación por razón de sexo, y en el *artículo 9.2* consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que sea real y efectiva. Asimismo, reconoce en su *artículo 96.1* que los Tratados Internacionales, una vez publicados oficialmente en España, formarán parte del ordenamiento interno. Seguidamente se inician reformas en la legislación civil, laboral y penal con el fin de eliminar la discriminación por razón de sexo de sus regulaciones y normativas.

Se han aprobado varias normativas en los últimos años a nivel nacional y autonómico que han venido a fortalecer y unificar las políticas públicas incorporando la igualdad de trato y oportunidades en la agenda legislativa. Destacan la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres*, que nace con la vocación de convertirse en la ley-código de la igualdad, o la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*. El *Real Decreto 1452/2005, de 2 de diciembre*, por el que se regula la ayuda económica establecida en el artículo 27 de la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género*.

Se han intensificado también durante estos años el desarrollo de actuaciones en todos los niveles: El *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades* (2014-2016) de ámbito estatal.

## C. Ámbito andaluz

Al igual que en el ámbito estatal, la trayectoria de Andalucía pone de manifiesto su compromiso con la igualdad de género a través de su legislación, del desarrollo de una política activa y de la aplicación de medidas de acción positiva.

Se considera el año 1988 como el punto de partida para el desarrollo de políticas institucionales de igualdad en el nivel autonómico. Andalucía, será una de las primeras Comunidades Autónomas que crea un organismo autónomo, el *Instituto Andaluz de la Mujer* (IAM) con el objetivo de hacer real y efectiva la igualdad de hombre y la mujer. Desde este momento han sido varias las actuaciones llevadas a cabo, como por ejemplo los dos *Planes de Igualdad de Oportunidades* entre 1990 y 1999.

En el año 2007, se configura la actual Consejería de Igualdad y Bienestar Social, a la que se adscribe el Instituto Andaluz de la Mujer, y se aprueban las dos Leyes que, a partir de entonces, van a guiar de manera definitiva las políticas de igualdad de género en Andalucía.



Desde esta consejería se desarrolla la legislación pertinente para la protección de la igualdad entre hombres y mujeres a nivel autonómico:

- *Ley 12/2007 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.*
- Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010/13.
- Pacto Andaluz por la Igualdad de Género.



## 4. Metodología

Como consecuencia del trabajo realizado por parte del Ayuntamiento en los últimos años en la promoción de la igualdad, siguiendo lo establecido en el I Plan de Igualdad de Beas de Granada se aprecia que las diferentes actividades para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Beas de Granada han contado con una muy buena respuesta ciudadana, así mismo hemos contado con una alta participación en las encuestas realizadas para el diseño del plan, todo ello en colaboración con la Delegación de Igualdad de Oportunidades y Juventud de la Diputación Provincial de Granada.

Igualmente, se han mantenido varias reuniones con el equipo responsable del Plan a fin de ir concretando las líneas de trabajo y algunos aspectos para su futura gestión (estructuras, recursos, presupuesto, etc.), todo ello ha sido más fácil dada la experiencia surgida con el desarrollo del primer plan al que viene a sustituir el presente.

En definitiva, se ha abierto un proceso participativo que ha implicado al personal político y técnico de las diferentes Áreas Municipales, así como a las entidades, agentes sociales y asociaciones representadas. El Plan será expuesto a Audiencia Pública y, posteriormente, aprobado en el Pleno de la Corporación Local.

El II Plan Municipal de Igualdad, para el período 2018-2021, se sustenta fundamentalmente además de en las entrevistas y la participación ciudadana directa y en el análisis y evaluación del I Plan de igualdad (2014-2017), estableciendo su grado de ejecución, detectando las dificultades acaecidas en su implementación en los diferentes apartados.



## 5. Características del plan

El nuevo documento resultante tendrá las siguientes características:

1. El Plan es una guía para un proceso de actuación y no debe entenderse como un documento cerrado, sino como una herramienta dinámica abierta y flexible.
2. Es un instrumento de trabajo, de ahí la importancia de que sea concreto y realista. Además, ha de ser coherente tanto con la realidad como internamente, es decir, sus objetivos expresarán con la mayor claridad los cambios que se pretenden conseguir
3. Es un Plan evaluable que incluye indicadores para ir evaluando los objetivos alcanzados de forma continua.
4. Es un instrumento que afecta al Municipio y que supone un compromiso tanto político como técnico y de la ciudadanía, como consecuencia es un compromiso de todo el Ayuntamiento como colectivo, con la Igualdad de Oportunidades, y corresponde a todas las áreas y servicios conocerlo, darlo a conocer y aplicarlo.
5. La participación de todos los departamentos municipales en el desarrollo y ejecución del plan de forma coordinada es imprescindible y fundamental.
6. La puesta en práctica de estas medidas necesita de una implicación política y técnica y la materialización de cambios estructurales y organizativos que posibiliten la transversalidad, principio básico en el que se sustenta el Plan.
7. El programa implica una responsabilidad compartida. Su ejecución y evaluación en todas las fases es tarea de todos los departamentos municipales sobre los que se establecen objetivos y acciones viables a desarrollar en los plazos previstos. Asimismo, el nivel de avance en el camino a la igualdad que implique el programa será un logro de todas las personas que trabajan en el Ayuntamiento.
8. Tal y como ocurriera con el primer plan, este Segundo Plan de igualdad entre mujeres y hombres de Beas de Granada tendrá una vigencia de 4 años: se ejecutará para el período 2018-2021.
9. La temporización establecida en el Programa tiene como fin facilitar la implantación de las medidas en un sentido coherente. Eso no significa que una medida sólo deba realizarse en la fase concreta en la que se ubica. En muchos casos, se deberán continuar desarrollando las medidas de las primeras fases a lo largo de todo el proceso del programa.
10. Estas premisas deben servir para que el Plan sea un documento útil y que realmente guíe las actuaciones en materia de igualdad.



## 6. Diagnóstico

### 6.1.- Datos del I Plan Municipal Igualdad 2014-2017

El I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Beas de Granada 2014-2017 se estructura en 5 áreas que se articulan en un conjunto de objetivos y medidas de actuación.

El informe de evaluación se inicia con la valoración del grado de cumplimiento de los objetivos y sus medidas planificadas que han orientado la actividad del período 2014-2017 así como la metodología diseñada y empleada para lograr su consecución.

Seguidamente se sistematiza la información recogida para cada una de las acciones del primer Plan, detallando entre otros campos el referido a nivel de ejecución de la medida propuesta para concluir con la evaluación del conjunto y una enumeración de recomendaciones que pueden ser consideradas importantes para el informe de evaluación de ese primer Plan Municipal de Igualdad del Ayuntamiento de Beas de Granada que se presentan a continuación:

1. Determinar las acciones que se han realizado, las que están en proceso de realización y las que no se han efectuado.
2. Averiguar las actividades que se han desarrollado y el tipo de dificultades encontradas para materializar la acción.
3. Establecer el nivel de consecución de los objetivos.
4. Conocer las razones que han impedido la aplicación total del plan.
5. Detectar nuevas necesidades y sus causas.
6. Efectuar una valoración del impacto del plan.
7. Indicar acciones de mejora o recomendaciones que sirvan para orientar las directrices del II Plan de Igualdad.

### 6.2.- II Plan de igualdad

Como consecuencia del informe anterior y las aportaciones realizadas por diferentes colectivos sociales del municipio, se han detectado, distintas situaciones a mejorar, las dificultades que han supuesto la implementación de las diferentes medidas, las necesidades existentes y las fortalezas en torno a las que gira el II Plan de Igualdad:

1. Se continúa considerando la educación como el pilar básico para la consecución de la igualdad real. Pese a los avances en esta materia el informe de evaluación del I plan de igualdad de mujeres y hombres de Beas de Granada considera que uno de los principales obstáculos para conseguir la Igualdad real entre hombres y mujeres es la mentalidad, el reparto tradicional de tareas y la educación diferenciada para niños y niñas.



2. Las principales dificultades que encuentra la población a la hora de participar en las actividades propuestas desde el ayuntamiento continúan siendo diferentes en el caso de mujeres y hombres. Para las mujeres la mayor dificultad radica en compatibilizar los horarios, lo que relacionamos con su conciliación familiar o personal, mientras que para los hombres las causas son “internas”, por no responder las actividades a sus gustos personales o al lugar donde se realizan las actividades, es decir, son motivos personales que no tienen que ver con su entorno familiar o personal. Si bien el incremento de la participación de las mujeres en todos los ámbitos de actividades se ha disparado exponencialmente como consecuencia de las campañas de participación desarrolladas desde el Ayuntamiento, la pluralidad de actividades y la adaptación de los horarios, existen algunos problemas en el caso de las jóvenes y adolescentes por lo que habrá que insistir en la colaboración en este caso con la Asociación de Jóvenes para el diseño de actividades que les motiven y faciliten su participación.
3. Igualmente se continúa percibiendo la situación laboral actual como un problema, incluyendo la falta de formación y de especialización de las mujeres.
4. En el tema de la violencia de género si bien se ha dado un salto cualitativo en la percepción de esta como un problema de nuestra sociedad, hay que seguir insistiendo dada la importancia del tema. Por ello desde el equipo redactor del plan hemos considerado necesario incluirlo al tratarse de la máxima expresión de la discriminación en las mujeres.
5. Pese a que se ha mejorado en la participación política de las mujeres en el municipio, esta sigue siendo escasa, aspecto sobre el que habrá que seguir trabajando.
6. En materia de salud se ha avanzado de forma importante al realizar una colaboración permanente entre los servicios médicos, los sociales y el propio Ayuntamiento, lo que ha redundado en una percepción mayor por la necesidad de realizar una vida saludable. La realización de actividades como la Gimnasia para mayores, las caminatas saludables, las rutas interpretativas, así como el resto de las y el resto de actividades llevadas a cabo tanto en el Gimnasio municipal como en el resto de la casa de la cultura, han mejorado la salud de las mujeres de nuestro municipio en general y fundamentalmente el de las mujeres que acuden mayoritariamente a todas las actividades que se desarrollan en el mismo, contribuyendo de forma decisiva a mejorar no solo el aspecto físico sino y también el psíquico; algo que se ha puesto de manifiesto en las reuniones celebradas en el Foro de la Salud que tienen lugar una vez al mes en el municipio desde hace más de 15 años, si bien persisten los problemas de alcoholismo a los que hacía referencia el primer plan.



## 7. Áreas de actuación

	AREAS	OBJETIVOS	ACCIONES
A	Ayuntamiento	2	3
B	Información y difusión	1	9
C	Área de educación y cultura	3	10
D	Área de violencia de género	3	6
E	Área de salud, deporte y vida saludable	2	11
F	Área de empoderamiento y sensibilización	4	5
G	Área de formación y empleo	3	7

### A.- Ayuntamiento

Sin duda, esta debe ser la primera de las áreas de intervención de forma que la perspectiva de género se incorpore en la organización y en las políticas municipales, en donde las acciones irán encaminadas a introducir el principio de igualdad de oportunidades en todas las actuaciones llevadas a cabo por el Ayuntamiento de forma que este sea considerado como un referente para todas las entidades, empresas y asociaciones ya sean públicas como privadas del municipio así como para el resto de ciudadanos y ciudadanas

#### A.1.- Objetivos.

- ✚ Seguir introduciendo de forma transversal la perspectiva de género en todas las políticas locales del Ayuntamiento de Beas de Granada.
- ✚ Garantizar que el Ayuntamiento desarrolle una política de igualdad de oportunidades en la contratación, formación y promoción de su personal.

#### A.2.- Acciones.

- Continuar sensibilizando y formando en materia de igualdad al personal funcionario, laboral y a los cargos políticos del Ayuntamiento
- Realizar acciones positivas previas a la contratación en puestos donde estén infrarrepresentadas las mujeres para favorecer su presencia en ellos
- Revisar y actualizar con rigor el uso del lenguaje no sexista en la normativa y documentación generada dentro del ámbito de la Administración Local.

#### A.3.- Indicadores.

- ✓ N° de acciones formativas realizadas al personal del Ayuntamiento.
- ✓ N° de asistentes (hombres y mujeres) a estas acciones formativas.
- ✓ N° de acciones realizadas con anterioridad a la contratación en puestos donde se encuentran infrarrepresentadas las mujeres.
- ✓ Revisiones realizadas a los documentos administrativos del Ayuntamiento para corregir los elementos sexistas que aparecen en los mismos.





## B.- Información y difusión.

Es este un elemento fundamental, llevar a toda la población de Beas de Grana el Plan de igualdad de forma que este sea conocido en todos sus detalles por todos los vecinos, su estructura y funcionamiento dentro de las distintas áreas en las que se va a trabajar, ya que sin este conocimiento difícilmente se pueden alcanzar los objetivos previstos en el mismo.

### B.1.- Objetivos

✚ Promover el cambio de actitudes en la sociedad, fomentando la evolución de mentalidades a favor del principio de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, a fin de disminuir el riesgo de incurrir en discriminación por razón de género.

### B.2.- Acciones.

- Presentación del Plan de Igualdad a todo el municipio con ocasión del día 8 de Marzo en una gala prevista en el Teatro Municipal
- difusión del mismo a través de material divulgativo en diferentes soportes: folletos, página Web, periódico,
- Mantenimiento del trimestre por la igualdad como una forma específica y clara de difusión de todos los temas relacionados con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres puesto de manifiesto en las diferentes actividades programadas durante el mismo.
- Establecer un canal de información periódico en la Web municipal, que contenga toda aquella información que puede ser de interés para la ciudadanía.
- Difusión a trabajadores/as del Ayuntamiento II Plan de Igualdad de Oportunidades. o Información periódica al personal municipal de los avances del I Plan.
- Difusión en el municipio del II Plan de Igualdad de Oportunidades.
- Incorporación del Plan en la página web de la entidad local: [www.beasdegranada.es](http://www.beasdegranada.es)
- Difusión a través de las redes sociales del ayuntamiento (Facebook y Twitter). o Difusión a través del periódico local “El Lejío”.
- Creación <http://igualdadbeasdegranada.blogspot.com>

### B.3.- Indicadores

- ✓ N° de personas participantes en la gala de presentación
- ✓ N° de folletos realizados y control periódico de los solicitados por la población
- ✓ N° de campañas y artículos incluidos en el periódico El Lejío y el resto de medios de comunicación del Ayuntamiento con perspectiva de género



## C.- Área de Educación y Cultura

La educación es uno de los pilares fundamentales en el proceso de socialización de las personas además de un instrumento básico de transmisión de valores, pautas, actitudes y comportamientos que afectan a toda la organización y la vida de los colectivos humanos, así como un medio de desarrollo y crecimiento personal de las personas. Por todo ello se convierte en uno de los principales instrumentos para el logro de la igualdad entre los sexos y de la potenciación del papel de las mujeres en la sociedad.

Sin embargo los modelos y estereotipos tradicionales siguen pesando en la educación y prácticas sociales y mentalidades, lo cual supone un obstáculo para la plena consecución de la igualdad.

Es pues de vital importancia por tanto, realizar distintas acciones necesarias que corrijan las desigualdades y discriminaciones derivadas de la diferencia de sexo, así como potenciar actuaciones que potencien nuevas formas de relación que posibiliten el ser sujetos libres y responsables.

En base a todo esto, planteamos que se considera en este II plan a la educación como el pilar básico para la consecución de la igualdad real, ya que debe contribuir a la eliminación de los estereotipos sociales relativos al rol de mujeres y hombres, permitiendo un desarrollo de personalidad libre y equilibrada, en el que se contemple las relaciones entre los sexos basadas en el respeto y la corresponsabilidad e impulsando la participación de hombres y mujeres en todos los espacios de la sociedad.

Se plantea realizar distintas acciones que corrijan las desigualdades y discriminaciones derivadas de la diferencia de sexo.

### C.1.- Objetivos.

- + Seguir proporcionando herramientas a los diferentes agentes educativos para que incorporen la perspectiva de género en sus actuaciones que eviten y corrijan las desigualdades y discriminaciones derivadas de la diferencia de sexo
- + Promover actuaciones que permitan corregir los estereotipos sexistas y las conductas discriminatorias en el alumnado de Beas de Granada.
- + Sensibilizar sobre la necesidad de desarrollar una educación para la Igualdad y el respeto a la diversidad cultural, tanto en los espacios públicos como privados.

### C.2.- Acciones.

- Mantener los cursos y talleres sobre incorporación de perspectiva de género a profesorado de infantil, primaria y escuela de adultos/as.
- Continuar facilitando a los centros educativos, material relacionado sobre coeducación.
- Establecer un premio anual para alumnos que realicen actuaciones sobresalientes que pongan en valor la igualdad en el colegio entre niños y niñas.
- Organización de campañas, cursos, charlas y talleres dirigidos a toda la población y sobre sobre la importancia de un reparto más igualitario del tiempo, las



responsabilidades familiares, las tareas domésticas, el cuidado de las personas dependientes etc. Y en definitiva sobre cualquiera de los temas relacionados con la coeducación y la conciliación de la vida familiar y laboral.

- incorporación de la perspectiva de género en todas las actividades organizadas por los agentes educativos de espacios no formales como (dinamizador/a Guadalinfo, monitor/a deportivo/a, agente sociocultural).
- Organizar campañas y acciones a favor del juguete no sexista, no violento y del juego tradicional
- Organizar talleres formativos en igualdad de género especialmente dirigidos a los jóvenes del municipio que les permita desarrollar actitudes críticas sobre el tema de la igualdad y los malos tratos que aparecen en canciones, videos musicales, publicidad, cine, videojuegos etc.
- Fomento del uso de las nuevas tecnologías, como instrumento de transmisión de valores igualitarios en colaboración con Guadalinfo.-
- Realizar Exposiciones, jornadas y encuentros culturales para la población en donde se incluyan de forma directa o indirecta los temas de igualdad.
- Incluir en los medios de comunicación del Ayuntamiento como el periódico el Lejío, o en actividades diversas como Guadalinfo, escuela de adultos, actividades deportivas etc. Campañas dirigidas a la población que incluyan la perspectiva de género y apoyen la corresponsabilidad

### C.3.- Indicadores.

- ✓ N° de cursos, talleres, charlas, acciones formativas y campañas realizadas tanto con los profesores como con el resto de población en general.
- ✓ N° de personas asistentes a los diferentes actividades
- ✓ Nivel de satisfacción mostrado por las personas que han participado en estas actividades
- ✓ Habilidades adquiridas por los participantes en las actividades
- ✓ Periodicidad de las actividades realizadas

## D.- Área de Violencia de Género

Se entiende como violencia de género a todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada. Ta es la prueba más evidente de la discriminación, de la situación de desigualdad y de las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres; por lo que consideramos se trata de un fenómeno lo suficientemente complejo que necesita de un abanico de acciones en continua revisión.

Se hace por tanto necesario poner en funcionamiento mecanismos no sólo de atención a las víctimas, sino de la implicación de toda la sociedad y para ello la necesidad de seguir trabajando en el desarrollo de programas de sensibilización, prevención e intervención.



Desde el Ayuntamiento es prioridad contribuir a la erradicación de la violencia de género. Se apuesta por los buenos tratos y rechazo social frente a cualquier forma de violencia hacia las mujeres.

### D.1.- Objetivos.

- ✚ Garantizar la información, sensibilización y prevención sobre la violencia contra las mujeres víctimas de violencia de género y sus hijos.
- ✚ Asesoramiento, asistencia y protección inmediata a aquellas víctimas de violencia de género junto con sus hijos/as
- ✚ Concienciar a la población sobre la importancia de una actitud activa y de denuncia contra cualquier forma de violencia hacia las mujeres.

### D.2.- Acciones.

- Elaboración y difusión en web, blog de igualdad y revista local de folleto con protocolo de actuación para situaciones de violencia de género.
- Cursos de formación y reciclaje para los equipos multidisciplinares especializados en la atención a mujeres víctimas de violencia de género.
- Difusión de los servicios y recursos relacionados con la problemática de la Violencia de género, incluido el teléfono 24h, 900 200 999 del Instituto Andaluz de la Mujer.
- Priorizar el acceso de las víctimas de malos tratos a los diferentes programas municipales existentes (servicio de empleo, talleres de autoestima, vivienda,...)
- Colaboración con otras administraciones públicas (IAM, Diputación,...) en cuantas acciones se promuevan para la erradicación de los Malos Tratos.
- Seguir conmemorando el día 25 de Noviembre como jornada reivindicativa, de concienciación y de denuncia.

### D.3. Indicadores.

- ✓ Contenido del protocolo.
- ✓ Difusión realizada.
- ✓ Nº de cursos de formación y reciclaje realizados.
- ✓ Grado de satisfacción.
- ✓ Nº de talleres y cursos impartidos sobre prevención de la violencia hacia las mujeres
- ✓ Nº de actividades realizadas para la campaña de sensibilización
- ✓ Asociaciones y resto de agentes implicados/as en la campaña



## E.- Área de Salud, Deporte y Vida Saludable.

La salud de las mujeres incluye su bienestar emocional, social y físico y está determinado por el contexto social y económico, así como por sus características biológicas e influyen factores culturales, sociales, laborales y medioambientales que condicionan de forma diferente la salud y los riesgos de la enfermedad.

A pesar de las mejoras en cuanto al acceso a los servicios de Salud y a los programas de atención a la mujer dentro del sistema sanitario público, es preciso reforzar las actuaciones en la prevención y atención a la salud de las mujeres.

Igualmente y a pesar de la progresiva participación de las mujeres en la vida pública, la representación sigue teniendo enormes diferencias en lo relativo a la participación en el deporte. De este modo, a pesar que la mujer puede practicar deporte del mismo modo que el hombre, sin embargo, tal y como reflejan las estadísticas y las encuestas la proporción de mujeres que realizan deporte, así como el tiempo que dedican al mismo es significativamente menor.

Este plan pretende mejorar la salud de las mujeres desde una perspectiva integral, crear hábitos de vida saludable atendiendo a la diversidad social y al fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

### E.1.- Objetivos

- ✚ Mejorar la salud de las mujeres de Beas de Granada desde una perspectiva progresiva e integral.
- ✚ Crear hábitos de vida saludable, a través del fomento de la práctica deportiva, atendiendo a la diversidad social y al fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

### E.2.- Acciones.

- Conmemorar el Día Mundial de la Salud de las Mujeres (28 de Mayo) haciendo visibles las iniciativas y buenas prácticas que se están realizando al respecto. □ Charlas y talleres de formación en salud para las mujeres.
- Colaborar con el Foro de Salud, existente en el municipio para incidir en la necesidad de la atención de enfermedades de las mujeres por razón de género.
- Trabajar con el Consultorio Médico para la impartición de charlas, dirigidas a las mujeres y a sus problemáticas concretas como anorexia, depresión menopausia, abuso de medicamentos etc.
- Visibilizar las situaciones sociales que hacen enfermar a las mujeres.
- Incluir el enfoque de género en las actividades deportivas municipales.
- Celebrar encuentros y competiciones deportivos alentando a la participación de las mujeres.
- Subvencionar actividades deportivas para impulsar la actividad física de las mujeres.



- Colaborar con los monitores deportivos de las diferentes actividades para adaptar los horarios y las actividades a las necesidades de las mujeres, todo ello en colaboración con la Asociación de mujeres AMBEGRA.
- Difusión de información en revista local, Facebook, twitter sobre los beneficios de la práctica de deportes a través de las actividades enmarcadas dentro del Plan Local de Salud.
- Adaptar los horarios de las prácticas deportivas a las necesidades y tiempo de las mujeres.
- Celebrar competiciones deportivas impulsando la participación de las Mujeres del municipio y difundir los logros conseguidos por mujeres.

### E.3.-Indicadores.

- ✓ N° de charlas y talleres realizados que incluyan enfoque de género y salud de las mujeres.
- ✓ Mantener una colaboración activa con el Foro de Salud del municipio poniendo en el mismo de manifiesto los problemas de atención de la salud de las mujeres
- ✓ N° de mujeres que han participado en las actividades deportivas municipales.
- ✓ N° de artículos escrito en redes sociales y revista local sobre la práctica deportiva.
- ✓ N° de mujeres participantes en las actividades deportivas municipales
- ✓ N° de mujeres que acuden al Gimnasio municipal.
- ✓ N° de mujeres participantes en encuentros y competiciones deportivas realizadas
- ✓ Actuaciones de puesta en valor de la mujer y el deporte realizadas por el Ayuntamiento

## F.- Área de Empoderamiento y Sensibilización

El término empoderamiento lleva implícito todo un proceso, un proceso de capacitación hacia la emancipación, y si bien en un primer momento este término fue acuñado en la IV Conferencia Mundial en Beijing para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder, hoy día esta expresión conlleva también otra dimensión: la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación de la propia dignidad de las mujeres como personas.

Margaret Schuler define el termino como *“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”*; en este sentido como decíamos en nuestro primer plan de igualdad de Beas de Granada *Desarrollar la autonomía personal de las mujeres del municipio y la toma de conciencia de género, es otro punto clave para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres de Beas de Granada.*



En este caso, el concepto de empoderamiento se entiende como la capacidad de las mujeres para adoptar sus propias decisiones. Se convierte pues en un proceso de cambio, individual y colectivo, que aumenta la fortaleza, social, política o económica de las mujeres dentro de las comunidades en las que se encuentran para impulsar cambios positivos de las situaciones desfavorecedoras en que viven, un proceso que finalmente tal y como afirmara Michelle Bachelet en el acto inaugural del Foro de la Nueva Economía consistirá en empoderar no solo a las mujeres sino a toda la comunidad.

Para alcanzar los objetivos descritos se hace preciso un trabajo sobre sensibilización en género para toda la población de Beas de Granada de forma que tome conciencia real de la situación de la mujer y de la necesidad de fomentar la igualdad entre mujeres y hombres.

### F.1.- Objetivos.

- + Desarrollar la autonomía personal de las mujeres del municipio y la toma de conciencia de género.
- + Mantener la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas municipales desarrolladas por las distintas concejalías
- + Promover actuaciones que eliminen los roles y estereotipos establecidos en función del sexo.
- + Utilización de todos los mecanismos del Ayuntamiento para la concienciación y sensibilización de la población de Beas de Granada sobre la discriminación real sobre las mujeres.

### F.2.- Acciones.

- Mantener una formación para mujeres en materias como liderazgo y empoderamiento
- Realizar acciones que promuevan la presencia y participación de las mujeres en las organizaciones políticas
- Creación de un Consejo de la Mujer de Beas de Granada
- Incorporación de contenidos sobre igualdad de forma transversal en la página web del Ayuntamiento. [www.beasdegranada.es](http://www.beasdegranada.es). Y en los distintos blogspot que el Ayuntamiento tiene así como aquellos que se puedan poner en funcionamiento en el futuro.
- Mantenimiento e incremento del apartado sobre igualdad existente en el periódico El Lejío

### F.3.- Indicadores

- ✓ N° de actuaciones de formación en empoderamiento.
- ✓ N° de mujeres que han realizado la formación.
- ✓ Habilidades adquiridas.



- ✓ N° de acciones que promuevan la presencia y participación de las mujeres en las organizaciones políticas.
- ✓ N° de mujeres que participan en las organizaciones políticas.
- ✓ N° de mujeres que forman el Consejo.
- ✓ Grado de implicación del Consejo en las políticas públicas

## G. – Área de Formación y Empleo

La situación económica actual afecta a toda la población en general en relación al empleo, lo que supone un hándicap a las dificultades que encuentra el colectivo de mujeres a la hora de incorporarse al mundo laboral.

La falta de formación y de especialización de las mujeres será uno de los aspectos a trabajar desde el ayuntamiento, así como favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

### G.1.- Objetivos.

- + Mantener el Incremento del empleo de las mujeres de Beas de Granada procurando que este sea estable
- + Favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las mujeres de Beas de Granada.
- + Mejora de los canales de comunicación directa con las empresas de Beas de Granada.

### G.2.- Acciones.

- Acciones formativas que mejoren la empleabilidad de las mujeres.
- Facilitar la información sobre la oferta formativa y los recursos existentes en materia de formación.
- Actividades que favorezcan la iniciativa emprendedora de las mujeres
- Mantener y ampliar los recursos municipales que faciliten la conciliación como la biblioteca y ludoteca
- Adaptación de los recursos existentes como Guadalinfo, deportes, etc. a los horarios laborales
- Premios, puesta en valor y bonificación a empresas que cumplan criterios de igualdad.
- Realización de actividades relacionadas con la intermediación laboral

### G.3.- Indicadores.

- ✓ N° de charlas y talleres y cursos realizados sobre el emprendimiento, o sobre corresponsabilidad
- ✓ N° de personas participantes en las actividades, especialmente mujeres.





- ✓ N° de acciones de información asesoramiento o que favorezcan el emprendimiento
- ✓ N° de recursos puestos en marcha que faciliten la conciliación
- ✓ Horarios de las actividades.
- ✓ N° Premios y bonificaciones a empresas por cumplir criterios de igualdad establecidos por el Ayuntamiento

## 8. Evaluación y seguimiento del Plan

Durante cada uno de los años de vigencia del II Plan Municipal de Igualdad del Ayuntamiento de Beas de Granada, se llevará a cabo un seguimiento anual del mismo.

Se creará una comisión de seguimiento y se realizarán reuniones periódicas, en las cuales el personal político y el personal técnico del Ayuntamiento expongan el desarrollo de las actuaciones que en igualdad les competen. En estas reuniones se tendrán que valorar como se está poniendo en marcha las medidas de igualdad, conocer el grado de cumplimiento del Plan y ver qué actividades se están llevando a cabo, fechas, dificultades, etc., y al final de cada año se emitirá un informe sobre el nivel de cumplimiento del Plan.

### 8.1. Herramientas de evaluación

Las herramientas que se van a utilizar en la evaluación son:

1. El **cumplimiento de los Indicadores** establecidos para cada objetivo y acción en las distintas áreas establecidas.
2. **Realización de Cuestionarios de Evaluación** dirigidos a todas las mujeres participantes en las distintas actividades desarrolladas, así como a las asociaciones de mujeres, a fin de medir de manera cuantitativa el grado de cumplimiento de los objetivos marcados, y con carácter cualitativo, el grado de satisfacción de expectativas.
3. **Memorias.** A modo de resumen anual donde se recoja toda la información relativa a cada una de las actuaciones que se desarrollen en el marco del presente plan.

### Seguimiento del Plan

Durante el período de vigencia se realizarán tres tipos de evaluación:

**Previa.** A modo de diagnóstico de la situación de comienzo que tomará como punto de partida el I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Beas de Granada 2014-2017

**Intermedia.** Realizada a los dos años de implementación del plan para realizar un seguimiento de su evolución y la consecución de los objetivos fijados en cada área de actuación.



**Final.** Aquí es donde se valorará el nivel de los objetivos cumplidos, las dificultades existentes para el desarrollo de los mismos y todo aquello que tenga que ver con la ejecución del plan, sus logros y sus fracasos. Un informe final que pueda servir de base y diagnóstico para la realización del futuro III Plan de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres de Beas de Granada.



## **Agradecimientos**

*Desde el Ayuntamiento de Beas de Granada queremos agradecer la participación en la elaboración del II Plan de igualdad de mujeres y hombres de Beas de Granada tanto a la Diputación Provincial que lo ha hecho posible como a la Asociación Ambegra (asociación de Mujeres de Beas de Granada) por la contribución realizada y las ideas aportadas en el presente Plan.*

Beas de Granada, a 12 de Diciembre de 2017