

**PLAN ESTRATÉGICO**  
**de IGUALDAD**  
**entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de Linares**  
**2013-2023**



# Saluda

Presentamos este Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de Linares 2013-2023 que marca el camino para seguir trabajando por la Igualdad, un plan que renueva el compromiso de este ayuntamiento por el mantenimiento de las políticas dirigidas a lograr una igualdad real entre mujeres y hombres.

Es mucho lo conseguido por la mujer linarense y la ciudadanía gracias a las políticas de igualdad desarrolladas por la concejalía, un trabajo continuado, riguroso y sobre todo atento a los problemas de las mujeres de Linares para poder dar una respuesta eficaz.

Durante estos años hemos actuado contra la violencia de género, ofreciendo asesoramiento legal, psicológico y laboral a las miles de ciudadanas que han utilizado nuestros centros, además de la atención directa a la mujer muchas han sido las medidas e iniciativas implementadas en los diferentes ámbitos de la ciudad tendentes a eliminar diferencias por motivo de género, como las numerosas campañas de sensibilización en general y en especial a la infancia, adolescentes y jóvenes. Y junto a la lucha contra la violencia machista el otro pilar fundamental sobre el que nos cimentamos y construimos: el acceso y mantenimiento del empleo, en el que hemos cargado esfuerzos con centenares de acciones formativas, de inserción sociolaboral en las que han participado miles de mujeres, con notables niveles de inserción. Pero a pesar de todo esto, es aún mucho lo que nos queda por hacer y por ello este nuevo plan se centra en tres líneas estratégicas de intervención en materia de igualdad:

- Empoderamiento de las mujeres y cambio de valores
- Organización social corresponsable
- Violencia contra las mujeres

Todo esto desde un nuevo modelo que pretende redefinir los modos y maneras de trabajo de las administraciones públicas, la cultura institucional de género, enfoque que habrán de incorporar las diferentes Áreas de nuestro Ayuntamiento y que necesitan la participación activa de todos los agentes sociales, colectivos, asociaciones, instituciones y ciudadanía en general. Ahora, en estos tiempos en que los recortes que sufrimos están provocando que se dejen de prestar importantes servicios a la ciudadanía, es un momento clave para que con este Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la ciudad de Linares, nos planteemos dos retos, el primero seguir con el trabajo por la igualdad recogido en las estrategias, pero también es imprescindible exigir la continuidad de los medios que desde la administración se destinan a trabajar por la igualdad así como el mantenimiento de las competencias municipales que en esta materia tienen los ayuntamientos, un segundo punto que hace unos años hubiera parecido innecesario pero que hoy es fundamental para que la ciudadanía de Linares siga disponiendo de los servicios y derechos que garantizan las políticas municipales de igualdad.

Juan Fernández Gutiérrez  
Alcalde de Linares



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 los 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)*

# Introducción

El Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de Linares 2013–2023 supone un avance en las políticas de igualdad que se vienen desarrollando en nuestra ciudad desde hace varias décadas. Parte de una reflexión a cerca de la idea de aglutinar las acciones y las instituciones que son imprescindibles en la aplicación de un enfoque integrado de género que permita conseguir una sociedad más justa e igualitaria.

Para que las políticas públicas garanticen los derechos ciudadanos, deben reflejar las necesidades e intereses del conjunto de la sociedad. Debido a la socialización de género, hombres y mujeres tienen necesidades e intereses específicos y diferenciados, las políticas públicas, emanadas de un ideal de gobernabilidad democrática e incluyente, están obligadas a reconocer y visibilizar esas diferencias y a darles respuesta adecuada. Así, cada política pública debe interrogarse sobre dos cuestiones básicas: ¿modifica las condiciones de vida de las mujeres?, ¿contribuye a su autonomía y aumenta su poder? Este interrogarse es condición básica para la incorporación sistemática de la perspectiva de género en todas las políticas públicas.

Uno de los distintivos del principio de gobernanza es que las decisiones son el producto de las interacciones y las dependencias mutuas entre las instituciones políticas y la sociedad. Mediante la conformación de redes, signo distintivo de la gobernanza, construimos la Administración Local con la sociedad.

Desde el Área de Igualdad del Ayuntamiento de Linares estamos trabajando en esta línea, por eso, este Plan ha sido elaborado con la participación activa de diferentes grupos de trabajo correspondientes a comisiones que integran instituciones y entidades estatales y autonómicas cuyo ámbito de actuación es la ciudad de Linares, así como por asociaciones y colectivos que toman diariamente el pulso a la ciudadanía. Todas ellas articuladas en diversas Comisiones

con las que trabajamos estrechamente: *Comisión Técnica de Violencia de Género, Comisión Ada Lovelace para la empleabilidad de las mujeres, Pacto local por la conciliación de la ciudad de Linares, Grupo motor del Plan Local de Salud, Consejo Local de Educación, Consejo Local de la Mujer, Comisión Municipal de Igualdad y personal técnico municipal.*

Es de vital importancia considerar la incorporación del enfoque de género en la cultura administrativa del Ayuntamiento de Linares. Extender el principio de transversalidad de género a la actuación de las diferentes Áreas y organizaciones con las que se interrelaciona el Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos Locales, siendo necesaria la evaluación del impacto de género, así como el uso de indicadores de género o el desarrollo de presupuestos con enfoque de género.

Sin duda este Plan Estratégico es un documento que permitirá en la próxima década avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Esto no hubiera sido posible sin el esfuerzo de todas las instituciones y colectivos que han propiciado su elaboración y a las que agradezco su desvelo por su vocación de servicio a la ciudadanía para conseguir una sociedad más justa e igualitaria.

Carmen Domínguez Carballo  
Concejala Delegada de Igualdad y Recursos Humanos

---

**10**

---

*Marco normativo y conceptual*

---

**21**

---

*Metodología*

---

**29**

---

*Cultura institucional de género: mainstreaming y gobernanza*



---

**43**

---

*Líneas estratégicas de intervención en  
materia de igualdad*

---

**95**

---

*Evaluación*

---

**100**

---

*Glosario*



# **Marco normativo y conceptual**

---

## Marco normativo y conceptual

En España la tradición del principio de igualdad entre hombres y mujeres es corta, puesto que no se han llevado a cabo políticas a favor de la eliminación de la discriminación por sexo hasta Diciembre de 1978 con la entrada en vigor de la Constitución en la que en sus artículos 1, 9 y 14 reconocen el principio de igualdad entre hombres y mujeres.

La incorporación de la mujer al mundo laboral y la participación social activa de la mujer también fueron hechos que se sucedieron de forma más tardía que en otros países.

Pero la simple garantía de derechos iguales entre hombres y mujeres no permite corregir situaciones de discriminación de género. Se hace necesario el diseño y promoción de acciones sobre los obstáculos que lo impiden

pues a pesar de que las instituciones europeas, nacionales y regionales hayan legislado contra la discriminación en todos los ámbitos de la vida social, no se acaba con el verdadero problema: los prejuicios y preconceptos que se ponen en juego en el reparto de papeles por sexo.

Para cumplir con este objetivo, ponemos en marcha la aplicación de la estrategia dual a través del desarrollo de las medidas de acción positiva, que son complementarias a las integradas.

Por otro lado nos encontramos con que las políticas generales de cualquier administración, entre ellas la local, deben incorporar el Mainstreaming o Enfoque Integrado de Género a través de sus líneas políticas y actuaciones por parte de sus responsables tanto a nivel técnico como político. Cultura institucional de género que facilita la gobernanza.

En este sentido, el Ayuntamiento de Linares, viene desarrollando políticas de igualdad formalmente, a partir de la puesta en marcha del Centro Municipal de Información a la Mujer en el año 1991. Desde entonces hasta ahora, se han desarrollado numerosas iniciativas:

- » Tres Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- » Plan Integral de Linares contra la violencia hacia las mujeres.
- » Pacto Local por la Conciliación.
- » Cuatro actuaciones en materia de acción positiva sobre formación y empleo, dirigidas exclusivamente a mujeres, a través de los convenios de colaboración firmados con el Ministerio de Igualdad.
- » Programa de Unidades de Empleo de Mujeres.
- » Programa de Inserción Sociolaboral

dirigido a mujeres en riesgo de Exclusión Social.

- » Programa de Nuevas Tecnologías a Mujeres ENIAC.
- » Proyecto Alba a menores víctimas de Violencia de Género.
- » Programa de Ciudadanía Activa para la Igualdad.
- » Programa Mujer, Salud e Igualdad “Rita Levi”
- » Centro de Igualdad “Villa María”. Espacio de Pensamiento, Arte y Formación.

Todas estas actuaciones suponen dar cumplimiento al artículo 28 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

Históricamente, la legislación en materia de igualdad, se remonta a la Carta de las Naciones Unidas, en la que se

establecen los derechos de las mujeres como un derecho básico de las NN.UU.

Además, a través de distintas Conferencias Mundiales desarrolladas en el seno de la ONU se han ido presentando aquellos mínimos que, en cada momento, debían exigirse para lograr la plena igualdad de derechos y oportunidades así como las estrategias o las vías para su consecución:

- » 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.
- » III Conferencia Internacional sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas. Nairobi 1985.
- » V Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas - Beijing 1995.

#### A NIVEL EUROPEO

- » El Tratado de Roma celebrado en 1957 (tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea).
- » El Tratado de Ámsterdam de 1997.
- » V Programa de Acción Comunitario para la igualdad de oportunidades (2001 - 2005)
- » Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020) actualmente en vigor.

#### A NIVEL ESTATAL

la Constitución Española en su artí-

culo 14 establece “Los españoles somos iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

En 1983 la creación del Instituto de la Mujer inspiró a nuestro país para la toma de decisiones hacia el principio de igualdad de oportunidades y trato de hombres y mujeres españolas. Desde entonces se han puesto en marcha cuatro planes de Igualdad entre mujeres y hombres por parte del mismo.

También debemos mencionar otra serie de leyes específicas que regulan materia de igualdad:

- » 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.

- » Ley orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato, incorporando modificaciones legislativas sustanciales para avanzar en la igualdad real de mujeres y hombres, en el ejercicio pleno de los derechos e implementa medidas transversales que inciden en todos los órdenes de la vida política, judicial y social, a fin de erradicar las discriminaciones contra las mujeres.

Para dar concreción al principio de igualdad, la ley enmarca su ámbito de actuación y para ello informa que la igualdad entre mujeres y hombres es

un principio general de actuación de los poderes públicos y les obliga a la colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones publicas, las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales.

### A NIVEL AUTONÓMICO

el Estatuto de Autonomía asume un fuerte compromiso en ese sentido a lo largo de su articulado establece:

» **Artículo 10.** Objetivos básicos de la Comunidad Autónoma.

**1.** La Comunidad Autónoma de Andalucía promoverá las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; removerá los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y fomentará la calidad de la democracia facilitando la participación de todos los andaluces en la vida política, económica, cultural y social.

A tales efectos, adoptará todas las medidas de acción positiva que resulten necesarias.

Comprometiéndose a ejercer sus poderes, entre otros en el siguiente objetivo básico:

**2.** El acceso de todos los andaluces a una educación permanente y de calidad que les permita su realización personal y social.

### EN EL CAPÍTULO DE DERECHOS Y DEBERES, CON- CRETA EN EL ARTÍCULO 15. IGUALDAD DE GÉNERO.

“Se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos”

» **Artículo 16.** Protección contra la violencia de género.

Las mujeres tienen derecho a una protección integral contra la



violencia de género, que incluirá medidas preventivas, medidas asistenciales y ayudas públicas.

- » **Artículo 21.** Educación. Punto 8: “Los planes educativos de Andalucía incorporarán los valores de la igualdad entre hombres y mujeres y la diversidad cultural en todos los ámbitos de la vida política y social. El sistema educativo andaluz fomentará la capacidad emprendedora de los alumnos, el multilingüismo y el uso de las nuevas tecnologías.

Además de los artículos específicos, rigen como PRINCIPIOS RECTORES EN LA COMUNIDAD:

- » **Artículo 37.** Principios rectores.
  1. Los poderes de la Comunidad Autónoma orientarán sus políticas públicas a garantizar y asegurar el ejercicio de los derechos reconocidos en el Capítulo anterior y alcanzar los objetivos básicos

establecidos en el artículo 10, mediante la aplicación efectiva de los siguientes principios rectores:

- La lucha contra el sexismo, la xenofobia, la homofobia y el belicismo, especialmente mediante la educación en valores que fomente la igualdad, la tolerancia, la libertad y la solidaridad.
- La plena equiparación laboral entre hombres y mujeres y así como la conciliación de la vida laboral y familiar.

- » **Artículo 73.** Políticas de género.

1. Corresponde a la Comunidad Autónoma la competencia exclusiva en materia de políticas de género que, respetando lo establecido por el Estado en el ejercicio de la competencia que le atribuye el artículo 149.1.1 de la Constitución, incluye, en todo caso:

- A. La promoción de la igualdad de hombres y mujeres en todos los ámbitos sociales, laborales, económicos o representativos.
- B. Se atribuye, expresamente a la Comunidad Autónoma la facultad de dictar normativas propias o de desarrollo en esta materia.
- C. La planificación y ejecución de normas y planes en materia de políticas para la mujer, así como el establecimiento de acciones positivas para erradicar la discriminación por razón de sexo.
- D. La promoción del asociacionismo de mujeres.

**2.** Corresponde a la Comunidad Autónoma la competencia compartida en materia de lucha contra la violencia de género, la planificación de actuaciones y la capacidad de evaluación y propuesta ante la Administración central. La

Comunidad Autónoma podrá establecer medidas e instrumentos para la sensibilización sobre la violencia de género y para su detección y prevención, así como regular servicios y destinar recursos propios para conseguir una protección integral de las mujeres que han sufrido o sufren este tipo de violencia.

- » **Artículo 107.** Presencia equilibrada de hombres y mujeres en los nombramientos y designaciones.

En los nombramientos y designaciones de instituciones y órganos que corresponda efectuar al Parlamento de Andalucía regirá el principio de presencia equilibrada entre hombres y mujeres.

- » **Artículo 135.** Principio de representación equilibrada de hombres y mujeres.

Una ley regulará el principio de presencia equilibrada de hombres y

mujeres en el nombramiento de los titulares de los órganos directivos de la Administración andaluza cuya designación corresponda al Consejo de Gobierno o a los miembros del mismo en sus respectivos ámbitos. El mismo principio regirá en los nombramientos de los órganos colegiados o consultivos que corresponda efectuar en el ámbito de la Administración andaluza.

- » **Artículo 167.** Igualdad de la mujer en el empleo.

Los poderes públicos garantizarán el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, en el acceso a la ocupación, la formación y promoción profesional, las condiciones de trabajo, incluida la retribución, así como que las mujeres no sean discriminadas por causa de embarazo o maternidad.

- » **Artículo 168.** Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

La Comunidad Autónoma impulsará políticas que favorezcan la conciliación del trabajo con la vida personal y familiar.

El Estatuto, ofrece como garantía, en su **Artículo 38.** la Vinculación de los poderes públicos y de los particulares

“La prohibición de discriminación del artículo 14 y los derechos reconocidos en el Capítulo II vinculan a todos los poderes públicos andaluces y, dependiendo de la naturaleza de cada derecho, a los particulares, debiendo ser interpretados en el sentido más favorable a su plena efectividad. El Parlamento aprobará las correspondientes leyes de desarrollo, que respetarán, en todo caso, el contenido de los mismos establecido por el Estatuto, y determinarán las prestaciones y servicios

vinculados, en su caso, al ejercicio de estos derechos”

Hay que decir que el organismo de Igualdad por excelencia es el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM). Sus acciones se basan en una metodología eminentemente activa por parte de sus programas y actuaciones, conciencia de género e implicación personal, de modo que cada mujer sea la constructora de su propio proyecto de vida.

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de Género en Andalucía, se proclama como un verdadero hito en el avance hacia la Igualdad en Andalucía pues pretende alcanzar, mediante diversos instrumentos, una sociedad igualitaria, justa, solidaria y democrática en la que las mujeres y hombres tengan, realmente, los mismos derechos y oportunidades.

La citada Ley en su artículo 7 proclama la responsabilidad y obligatoriedad de construir un Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres cada cuatro años, el cual, incluirá medidas para alcanzar el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres y para eliminar la discriminación por razón de sexo. Dando cumplimiento al citado artículo, a nivel andaluz contamos con el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2009-2012 (IMHA).

La Ley 13/2007, de 26 de noviembre de medidas de prevención y protección integral contra la Violencia de género.

21-29

---

# Metodología

---

## Metodología

El Ayuntamiento de Linares, debe demandar y velar por la coordinación de la política de Igualdad con el resto de políticas locales (Mainstreaming o Transversalidad de Género).

Ello implicará el análisis del resto de políticas locales desde la perspectiva de género y en muchos casos, la sensibilización, información, asesoramiento y formación de sus responsables en temas de género. Por todo ello, los diferentes poderes públicos, entre ellos el Ayuntamiento de Linares debe dar cumplimiento a lo establecido en los Tratados y en las Normas Constitucionales y Estatutarias anteriormente relacionadas, teniendo la obligación de adoptar las medidas necesarias para promover la igualdad de derechos de las mujeres y de los hombres. Para ello, deben ejercitar las competencias que les corresponden desde una perspectiva

de género, formulando y desarrollando una política de protección de los derechos de las mujeres.

La igualdad formal debe llenarse de contenido a través de una actuación decidida de todos los poderes públicos y de una progresiva concienciación social e individual. Para cumplir con esta finalidad, se procede al diseño y elaboración del presente Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Linares 2013-2023, a través del cual se pretende contribuir a la superación histórica de la desigualdad de la mujer en nuestro ámbito más cercano; desigualdad que presenta la singularidad de que afecta a más de la mitad de nuestra población.

Por todo ello se exige un fuerte compromiso por parte de todos los agentes sociales, y políticos de nuestra ciudad

para la consecución de los objetivos que se detallan:

- » Visibilizar, especificar y analizar las distintas situaciones de hombres y mujeres, las relaciones de género existentes y así como las consecuencias.
  - » Generar propuestas políticas efectivas a la hora de producir cambios en la realidad desde un punto de vista estructural.
  - » Implementar medidas modificadoras de las relaciones desequilibradas entre mujeres y hombres, además de los esquemas patriarcales que las sostienen.
  - » Partir del análisis de la realidad local aplicando la perspectiva de género, con lo que se hace del todo necesaria la sensibilización, conocimiento y formación en materia de género.
- » Entender que las necesidades prácticas y estratégicas de hombres y mujeres son distintas y por tanto demandan respuestas diferentes.
  - » Atender a otros criterios, además de las necesidades que acabamos de citar, como son el ciclo vital, la posición socioeconómica o la identidad cultural de hombres y mujeres.

La metodología de acción del presente Plan, plantea la participación de los diferentes agentes e instituciones sociales y políticas, que trabajan e intervienen en nuestra realidad social, y por tanto en la situación de género en la ciudad de Linares:

COMISIÓN TÉCNICA  
DE VIOLENCIA  
DE GÉNERO  
( C.T.V.G )

Concejalía de Igualdad

Comisario de la Policía Nacional y los miembros de la UPAP

Jefe de la Policía Local y los integrantes de PROMUPOL

Judicatura

Fiscalía

Servicios Sociales del SAS

Servicios Sociales Hospital San Agustín

Servicios Sociales Ayuntamiento de Linares

COMISIÓN  
ADA LOVELACE

Cruz Roja Linares

Servicio Andalucía Orienta del Ayuntamiento de Linares.

Mundo Acoge Linares



Oficina de Fomento del Ayuntamiento de Linares.

Patronato Municipal de Bienestar Social

Cáritas Linares

Concejalía de Igualdad

Patronato Municipal de Bienestar Social

Federación AA.VV. Himilce

Cámara de Comercio e Industria de Linares

U.G.T.- Jaén

Fundación Secretariado Gitano

Asociación Paraj

Constructora CMH

Red de Mujeres Jóvenes

Academia Cifras y Letras

Asociación Mundo Solidario

INTEGRANTES DEL  
PACTO LOCAL POR  
CONCILIACIÓN  
DE LA CIUDAD  
DE LINARES

GRUPO MOTOR  
DE LA ELABORACIÓN  
DEL PAN LOCAL  
DE SALUD

Concejalía de Salud  
Concejalía de Bienestar Social  
Federación de AA.VV. Himilce  
Dirección del distrito Sanitario Jaén Norte  
Técnica de promoción de salud del distrito Jaén Norte  
Director de cuidados de enfermería del distrito Jaén Norte  
Director del C.E.I.P. Los Arrayanes  
Jefe del Departamento de Salud y Consumo del Ayuntamiento de Linares

CONSEJO LOCAL DE  
EDUCACIÓN

Alcalde de Linares  
Un concejal o concejala del Ayuntamiento  
Seis representantes del profesorado de centros públicos y concertados  
Dos representantes de sindicatos  
Un representante de la patronal de centros concertados

Dos representantes de la dirección de centros públicos y concertados

Tres representantes del alumnado

Dos representantes de la administración nombrados por la delegación

Un secretario o secretaria

Un representante de administración y servicios

Ayuntamiento de Linares

AYUNTAMIENTO  
DE LINARES

Vocalías de Mujer de Mujeres Vecinales en las AA.VV.

Asociaciones de Mujeres

Grupos políticos de Municipales

CONSEJO LOCAL  
DE LA MUJER

Grupos Políticos Municipales

Representante de Mujeres Vecinales

COMISIÓN  
INFORMATIVA  
DE IGUALDAD

Para ello se parte del análisis de la realidad local desde una perspectiva de género, que permita establecer prioridades y objetivos estratégicos y prácticos, que propicien la cultura institucional de género.

Con este objetivo se han configurado grupos de trabajo, constituidos por los diferentes agentes locales descritos, para formular propuestas de cara a la planificación y desarrollo de actuaciones que configuran el Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Linares 2013-2023.

# **Cultura institucional de género: mainstreaming y gobernanza**

---

## Mainstreaming y Gobernanza

Cuando se habla de Gobernanza y de integrar diversas inquietudes e intereses, conviene recordar que las mujeres y sus prioridades no constituyen en absoluto un colectivo y los intereses no son los de una minoría, sino los de más de la mitad de la población correspondiente a una mayoría legítima y silenciada que busca emanciparse de los actuales modelos de desarrollo y crecimiento limitantes. Desde esta óptica el mainstreaming conecta directamente con la idea de la Gobernanza, un concepto de utilización creciente para designar la eficacia, la calidad y la buena orientación de la intervención de los poderes públicos, que proporciona a estos la base de su legitimidad en lo que a veces se define como una “nueva forma de gobernar”. El concepto de gobernanza se centra en la toma de decisiones y el proceso posterior por el que las decisiones son implementadas,

es decir, los distintos mecanismos que la administración pone en marcha para asegurar el buen gobierno en materia de políticas de igualdad.

Se hace necesario lograr esta nueva cultura institucional de género, este nuevo modelo que pretende redefinir los modos y maneras de trabajo de las administraciones públicas.

La cultura institucional de género ha de fundamentarse en la reconfiguración de los procedimientos administrativos. En esta línea de cambio se 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 necesario la incorporación del enfoque de género en las diferentes áreas del Ayuntamiento de Linares y extender el principio de transversalidad de género a la actuación de las diferentes Áreas y organizaciones con las que se interrelaciona el Ayuntamiento de Linares.

Será de aplicación en el Ayuntamiento de Linares, Organismos Autónomos Locales y demás entidades con personalidad jurídica propia, en la que sea mayoritaria la representación del Ayuntamiento, así como en empresas concesionarias de servicios públicos municipales.

- A. Elaboración de estadísticas y estudios con perspectiva de género.
- B. Actividades formativas para el personal municipal en materia de igualdad y con enfoque integrado de género.
- C. Incorporación de contenidos en materia de igualdad de género en los procesos selectivos, así como en la valoración de méritos profesionales.
- D. Incorporación del lenguaje inclusivo y no sexista en todos los elementos comunicativos que se emitan.

**1**  
**ámbito  
de aplicación**

**2**  
**contenidos**

- E. Acciones y programas con perspectiva de género desarrollados por las diferentes Áreas, que incluyan presupuestos específicos para su desarrollo.
- F. Incorporación del enfoque integrado de género en los procesos públicos de contratación, en las líneas de subvenciones municipales y en los convenios, que desarrolle el Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos.
- G. Incorporación del principio de paridad en los órganos de representación, participación y decisión.
- H. Plan de Igualdad de empresa.

## A

### ELABORACIÓN DE ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Una condición previa y básica para desarrollar políticas públicas eficientes para la igualdad es detectar, cuantificar y caracterizar las desigualdades de mujeres y hombres. La realización de estudios sobre la situación de la igualdad y de la desigualdad en las distintos esferas de la realidad social debe complementarse con la introducción de la perspectiva de género en todas

las estadísticas y estudios que realice la administración, de forma que se pueda hacer un seguimiento de su evolución en todos los ámbitos vitales y eventualmente, detectar la aparición de espacios emergentes de desigualdad. Para ello, en el artículo 10 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre para la promoción de la igualdad de género en Andalucía establece incluir sistemá-



ticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que realicen.

Incorporar indicadores de género en las operaciones estadísticas que permitan un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar y el análisis de los resultados desde la dimensión de género.

Organismos Implicados	Todas Las Áreas Municipales Y OO. AA. LL.
Indicadores	Número de áreas que desagregan datos por sexo.  Número de áreas que realizan el análisis descriptivo de los resultados y extraen conclusiones desde la perspectiva de género.

## B

### ACTIVIDADES FORMATIVAS PARA EL PERSONAL MUNICIPAL EN MATERIA DE IGUALDAD Y CON ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO.

Para que la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas sea factible, es fundamental que todo el personal de la administración tenga una formación básica que le per-

mita trabajar en este sentido.

Esta formación básica debe promover el conocimiento de cuáles son las principales brechas de género y los espacios

sociales en los que la desigualdad de mujeres y hombres es mayor. El conocimiento de la situación es especialmente importante para combatir el “espejismo de la igualdad ya conseguida”, es decir, el hecho de que muchas personas en todas las esferas sociales –también en la administración– creen que en la sociedad actual la igualdad formal de mujeres y hombres ya se ha traducido, o está en vías de traducirse, en una igualdad real en las condiciones y posiciones de las mujeres y que, por tanto, no es prioritario trabajar en este ámbito. Así, la formación permite tomar conciencia de una realidad en muchos casos desconocida o de cuya trascendencia no se es plenamente consciente.

Para ello, en el artículo 51 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su apartado C establece que los criterios de actuación de las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en

aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.

Para ello el Ayuntamiento de Linares procurará el asesoramiento y la formación de su personal en materia de igualdad de género para implementar eficazmente las políticas públicas con perspectiva de género.

Organismos Implicados	Todas Las Áreas Municipales/OO. AA. LL.
indicadores	Número de acciones formativas desarrolladas por el área de RR.HH.  Número de personas trabajadoras que acreditan su participación en acciones formativas en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, impartidas por Organismos Públicos.



## INCORPORACIÓN DE CONTENIDOS EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS PROCESOS SELECTIVOS, ASÍ COMO EN LA VALORACIÓN DE MÉRITOS PROFESIONALES

Si la formación en materia de igualdad es fundamental para la consecución del objetivo de incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas, lógicamente 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.

Al objeto de acceder al empleo público, así como en los procesos de promoción interna de personal en el Ayuntamiento de Linares, los temarios para la celebración de pruebas selectivas incluirán materias relativas a la normativa sobre género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Organismos Implicados	Todas Las Áreas Municipales Y OO. AA. LL.
indicadores	<p>Número de procesos selectivos que incorporan en sus temarios contenidos en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</p> <p>Número de procesos selectivos que incluyan la valoración de méritos profesionales y formativos en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</p>

## D

### INCORPORACIÓN DEL LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA EN TODOS LOS ELEMENTOS COMUNICATIVOS QUE SE EMITAN

El lenguaje y en general los elementos de comunicación (imágenes, mensajes, conceptualización de la persona emisora y receptora...), en tanto que son una construcción social, reflejan la situación existente de desigualdad y contribuyen a reforzarla, pero también se muestran como un posible instrumento para el cambio, puesto que tienen una importancia fundamental en el desarrollo de las personas por su estrecha relación con el pensamiento, y porque, además de nombrar la realidad, también la interpretan y la crean a través de conceptos. Por este motivo es fundamental cambiar nuestro modo de hablar, escribir y comunicarnos para visibilizar, respetar y reconocer lo que tanto las mujeres como los hombres aportan y han aportado a nuestra sociedad, así como para colaborar en la construcción de una sociedad más igualitaria.

En este sentido, el artículo 14. de la Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos se recoge la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

El Artículo 9 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre para la promoción de la igualdad de género en Andalucía sobre el Lenguaje no sexista e imagen pública, aboga porque la Administración garantice un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que utilicen en el desarrollo de sus políticas.

Para ello el Ayuntamiento de Linares, incorporará a la totalidad de los ele-

mentos comunicativos y documentos administrativos, el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en todas las áreas del mismo, así como en sus Organismos Autónomos, independientemente del soporte donde éstos estén editados.

Organismos Implicados	Todas Las Áreas Municipales Y OO. AA. LL.
indicadores	<p>Porcentaje de documentos administrativos y elementos comunicativos, que utilizan un lenguaje inclusivo y no sexista.</p> <p>Número de Áreas que han modificado el lenguaje en los contenidos de la Web Corporativa.</p> <p>Número de formularios y solicitudes municipales, que han modificado el lenguaje. Revisión de la carpeta ciudadana publicada en la Web Corporativa.</p>

## E

### ACCIONES Y PROGRAMAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO DESARROLLADOS POR LA DIFERENTES ÁREAS, QUE INCLUYAN PRESUPUESTOS ESPECÍFICOS PARA SU DESARROLLO

La elaboración de acciones y programas presupuestarios desde la perspectiva de género es importante dado que los presupuestos públicos no son neu-

tros respecto al género. Todo gasto público tiene algún impacto, y éste no es necesariamente igual para mujeres que para hombres, además de su impacto en el objetivo de la igualdad.

El análisis presupuestario desde la perspectiva de género permite visualizar la contribución de los recursos públicos a favor de la disminución de las brechas existentes entre las posibilidades que mujeres y hombres tenemos para nuestro desarrollo personal y social, y contribuir de forma equitativa a la generación y reparto del bienestar de la comunidad.

Siendo conscientes de los roles que tradicionalmente han sido asignados a mujeres y hombres y de las dificultades que afrontan las mujeres en algunos ámbitos de actuación, se pretende que la política contribuya de forma más certera y evaluable a la mejora de la calidad de vida de las mujeres y de los hombres de la comunidad.

Se contempla en el artículo 8 de la Ley para la promoción de la igualdad de género de 26 de noviembre en Andalucía, la necesidad de la incorporación del enfoque de género en los presupuestos municipales.

Organismos Implicados	Todas Las Áreas Municipales Y OO. AA. LL.
indicadores	Número de Áreas que incluyan presupuestos específicos para el desarrollo de actividades en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.  Número de acciones desarrolladas por las Áreas Municipales, en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

## F

### INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO EN LOS PROCESOS PÚBLICOS DE CONTRATACIÓN, EN LAS LÍNEAS DE SUBVENCIONES MUNICIPALES Y EN LOS CONVENIOS, QUE DESARROLLE EL AYUNTAMIENTO Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS

Los contratos, subvenciones y convenios son algunos de los mecanismos de relación económica entre la administración y la sociedad y por lo tanto, constituyen una herramienta fundamental para avanzar en el cambio social hacia la igualdad.

La Ley para la promoción de la igualdad de género en Andalucía de 26 de noviembre, lo recoge en sus artículos 12 y 13 relativos a contratación pública ayudas y subvenciones, el Ayuntamiento de Linares debe incorporar en los pliegos de cláusulas administrativas particulares, la preferencia de la adjudicación de los contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar

su solvencia técnica, tengan la marca de excelencia o desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, y las medidas de igualdad aplicadas permanezcan en el tiempo y mantengan la efectividad, de acuerdo con las condiciones que reglamentariamente se establezcan. Todo ello, sin perjuicio de lo establecido en el apartado primero de la disposición adicional octava del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio.

El Ayuntamiento de Linares incorporará a las bases reguladoras de las subvenciones públicas la valoración de actuaciones de efectiva consecución de

la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes, salvo en aquellos casos en que, por la naturaleza de la subvención o de las entidades solicitantes, esté justificada su no incorporación.

Así mismo, no formalizará contratos, ni subvencionará, bonificará o presta-

rá ayudas públicas a aquellas empresas sancionadas o condenadas por resolución administrativa firme o sentencia judicial firme por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente.

Organismos Implicados	Todas Las Áreas Municipales Y OO. AA. LL.
indicadores	<p>Número de los procesos públicos de contratación que incorporen cláusulas para favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, desagregado por Áreas.</p> <p>Número de Subvenciones Municipales que incorporen cláusulas para favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, desagregado por Áreas Municipales.</p> <p>Número de convenios que incorporen cláusulas para favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, desagregado por Áreas Municipales.</p> <p>Número de revisiones realizadas a las bases vigentes de reglamentos de Subvenciones Municipales.</p>



# G

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

La administración tiene una función ejemplar y de sensibilización de gran importancia en el desarrollo de la igualdad, y uno de los aspectos en los que esta función se plasma, es en el fomento de la representación equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales y jurados, creados para la concesión de cualquier tipo de premio promovido o subvencionado por la Administración. El Artículo 11 de la Ley para la promoción de la igualdad de género en Andalucía de 26 de noviembre proclama la representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados.

El Ayuntamiento de Linares, garantizará la representación equilibrada de hombres y mujeres en el nombramiento de titulares de órganos colegiados de la Administración del Ayto. cuya designación corresponda al Pleno.

En la composición de los órganos colegiados del Ayuntamiento de Linares deberá respetarse la representación equilibrada de mujeres y hombres. Este mismo criterio de representación se observará en la modificación o renovación de dichos órganos.

Así mismo garantizará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los jurados se que se constituyan por las áreas municipales y Organismos autónomos para concursos, certámenes o selecciones.

Organismos Implicados	Todas Las Áreas Municipales Y OO. AA. LL.
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.

# H

## PLAN DE IGUALDAD DE EMPRESA

Tal como establece la ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal de los y las trabajadoras en la forma que se determine en la legislación vigente.

Al mismo tiempo en su artículo art. 45.2 del Capítulo III, de la citada ley se establece la obligatoriedad para las empresas de más de 250 personas trabajadoras de contar con un plan de igualdad de empresa. Para ello el Ayuntamiento de Linares negociará, aprobará y pondrá en marcha, su Plan de Igualdad de Empresa.

Organismos Implicados	Todas Las Áreas Municipales Y OO. AA. LL.
indicadores	Elaboración, puesta en marcha, desarrollo y evaluación, del Plan de Igualdad de empresa del Ayuntamiento de Linares.

# **Líneas estratégicas de intervención en materia de igualdad**

---

# 1

## empoderamiento de las mujeres y cambio de valores

Podemos definir el empoderamiento como un aumento de la autoridad y poder de la persona sobre los recursos y las decisiones que afectan a la vida. Alude a un proceso de toma de conciencia individual y colectiva de las mujeres, que les permite aumentar su participación en los procesos de toma de decisiones y de acceso al ejercicio de poder y a la capacidad de influir.

Es un proceso individual, ya que supone la toma de conciencia de las mujeres sobre su situación de subordinación, por el que cada mujer va siendo consciente de sus propios derechos, de sus fortalezas e intereses, y consolida su autonomía y poder personal, con el fin de ejercer su capacidad de influencia y de decisión.

Un proceso Colectivo en tanto que los intereses de las mujeres se relacionan,

a fin de incrementar su poder en el acceso, uso y control de los recursos materiales y simbólicos, de los beneficios y de ganar influencia y participar en la toma de decisiones y en el cambio social, desde una posición colectiva más sólida. En ese sentido se entiende que el proceso no termina en lo individual sino que trasciende al espacio colectivo, de forma que el trabajo realizado desde la individualidad y la subjetividad, le servirá a las mujeres para organizarse en torno a la lucha por sus intereses colectivos, es decir, por sus intereses de género.

Para facilitar la autonomía de las mujeres y la toma de conciencia de género, es de importancia también trabajar hacia un cambio de creencias, actitudes y comportamientos en el entorno, lo que indudablemente lleva a hablar de valores, así como de roles y estereo-

tipos de género, tanto en el ámbito público como privado. En todo ello desempeña un papel fundamental el incremento de la promoción, reconocimiento y difusión del saber generado por mujeres y sobre la situación de las mujeres. El incremento del saber generado por mujeres supone un impulso a

la visibilización del trabajo y las aportaciones realizadas, así como la promoción de un espacio fundamental de empoderamiento. La difusión del conocimiento generado específicamente sobre la situación de las mujeres permitirá avanzar en el cambio de valores y en la promoción de la igualdad.

## ACTUACIÓN 1

### AUTONOMÍA PERSONAL Y CAMBIO DE VALORES.

**Objetivo 1:** Favorecer la toma de conciencia de género y la autonomía de las mujeres.

#### **Acciones:**

- » Formación para la promoción del saber de las mujeres y análisis del origen y mantenimiento de las desigualdades de género.
- » Contribución a la visibilización de mujeres relevantes a nivel local y provincial, en los ámbitos social, político o sindical.
- » Creación y mantenimiento de redes de mujeres fruto de las acciones de empoderamiento de las mujeres.

- » Campañas para favorecer el autocuidado y la salud integral de las mujeres, en colaboración con el área de salud de Ayuntamiento. y a través de grupos socioeducativos del SAS (GRUSE).
- » Desarrollo del Programa Mujeres y Salud Rita Levi dirigido a adolescentes, jóvenes y AMPAS.
- » Talleres para autonomía personal de las mujeres:
  - Habilidades sociales
  - Comunicación.
  - Asertividad y Autoestima.
  - Empoderamiento, autonomía e independencia personal social y económica.
  - Búsqueda de empleo.
- » Coordinación y colaboración con los programas FORMAJOVEN.
- » Incorporación del cambio de valores desde la perspectiva de género, en las acciones individuales y talleres grupales que se lleven a cabo, desde cualquier servicio donde se trabaje la autonomía personal.
- » Realizar un taller de deconstrucción de valores erróneo y estereotipos de género que se incluyen en series televisivas, películas, videojuegos...

OBJ.1.	Organismos Implicados	Comisión ADA LOVELACE Para La Empleabilidad De Mujeres Consejo Local De La Mujer Red De Mujeres Jóvenes S. A. S. Agentes Sociales Consejo Local De Educación Área Municipal De Salud Área Municipal De Igualdad Patronato Municipal De Bienestar Social
indicadores	Numero de campañas, acciones formativas, talleres y programas desarrollados por los organismos implicados. Número de personas participantes en las actuaciones descritas, desagregadas por sexo. Coste económico o estimación del mismo, de las actuaciones desarrolladas por los organismos implicados.	

**Objetivo 2:** Promover el cambio de valores eliminando roles sociales y estereotipos en función del sexo.

**Acciones:**

- » Apoyar técnicamente los proyectos coeducativos de los centros escolares de la localidad en el marco del Plan de Igualdad de la Consejería de Educación y las directrices del IAM.

- » Análisis de la situación de la mujer de Linares en el mercado de trabajo, segregación ocupacional, discriminación salarial, desde la Comisión Ada Lovelace para la empleabilidad de las mujeres.
- » Recogida y análisis de información a través de diferentes fuentes estadísticas, que nos permitan estudiar y valorar la posición diferencial de las mujeres en los diferentes ámbitos de la vida económica, social y política.
- » Información, formación y sensibilización dirigida al tejido empresarial, para la realización de procesos selectivos, no discriminatorios.
- » Fomento y desarrollo del cambio de valores, desde las asociaciones de mujeres de la ciudad de Linares.
- » Promoción de actividades formativas destinadas a agentes socializadores para cuestionar los valores y roles de género que transmiten otros agentes como medios de comunicación, películas, música... y minimizar el impacto que producen en los y las jóvenes.
- » Incrementar el fondo bibliográfico de la Biblioteca Municipal de cuentos y libros de literatura infantil, que tengan en cuenta la igualdad de oportunidades y no reproduzcan valores y estereotipos sexista.
- » Realizar jornadas o seminarios con carácter anual en torno a la figura de una mujer que haya contribuido a la construcción de una cultura no sexista, y la consecución de una sociedad más igualitaria y participativa.



- » Apoyar a mujeres de Linares, que destaquen en cualquier faceta de la creación artística dando a conocer su obra a través de publicaciones, conciertos y exposiciones.
- » Potenciar los grupos de lectura de la Biblioteca Municipal, como medio para incrementar la conciencia de género de sus integrantes.
- » Realización de talleres de formación feminista.

OBJ.2.	Organismos Implicados	Comisión ADA LOVELACE para la empleabilidad de mujeres. Consejo Local de la Mujer. Red de Mujeres Jóvenes. S. A. S. Agentes Sociales. Consejo Local de Educación. Área Municipal de Salud. Área Municipal de Igualdad. Patronato Municipal de Bienestar Social. Oficina Municipal de Fomento. Área de Juventud. Área de Cultura.
indicadores	Numero de campañas, acciones formativas, talleres y programas desarrollados por los organismos implicados. Número de personas participantes en las actuaciones descritas, desagregadas por sexo. Coste económico o estimación del mismo, de las actuaciones desarrolladas por los organismos implicados.	

## ACTUACIÓN 2

### ACCESO A LOS RECURSOS ECONÓMICOS Y SOCIALES

**Objetivo 1:** Facilitar el acceso al empleo remunerado de las mujeres.

**Acciones:**

- » Desarrollo de acciones formativas que favorezcan la empleabilidad de las mujeres atendiendo a las diferentes situaciones y características personales.
- » Promoción del acceso al empleo a través del desarrollo de itinerarios formativos, fomentando la inclusión y participación de las mujeres en sectores en los que se encuentran subrepresentadas.
- » Acciones de sensibilización a través de la Orientación Profesional desde la perspectiva de género y en el ámbito educativo.
- » Campañas de información y sensibilización, relativas a la igualdad salarial y retributiva en las empresas a través de la Oficina de Fomento del Ayuntamiento de Linares.
- » Creación de la mesa local para el empleo.
- » Desarrollo de actuaciones en materia de formación, acciones de dinamización y sensibilización para la inserción laboral y la no discriminación.
- » Talleres de formación en el desarrollo de competencias profesionales

transversales, tales como habilidades sociales, comunicación, autoestima y liderazgo.

- » Fomento y desarrollo de iniciativas emprendedoras y empresariales de mujeres atendiendo a los nuevos modelos de emprendimiento: comercio electrónico, ayuda a domicilio, empleo doméstico.
- » Desarrollo de competencias profesionales transversales encaminadas a la promoción profesional de las mujeres: ENIAC, competencias idiomáticas
- » Promover el acceso de las mujeres en situación de discriminación múltiple a los recursos disponibles desde la comisión ADA para la empleabilidad de las mujeres.
- » Campañas de sensibilización para promover la negociación de planes de igualdad de empresa en las empresas de Linares, a través de la oficina de Fomento del Ayuntamiento.
- » Fomento de la formación en materia laboral y sindical, así como favorecer la participación de las mujeres en las negociaciones colectivas.
- » Concienciación y sensibilización de las mujeres, hacia la formación continúa a lo largo de la vida y el reciclaje permanente.
- » Información y tramitación de las ayudas públicas, que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, en colaboración con el CADE.

- » Visibilización de acciones de buenas prácticas en materia de género, en los diferentes ámbitos de la vida social, política, cultural o empresarial en la ciudad de Linares.

OBJ.1.	Organismos Implicados	Comisión ADA LOVELACE para la empleabilidad de mujeres Red de Mujeres Jóvenes Agentes Sociales CADE Cámara de Comercio Área Municipal de Igualdad Oficina Municipal de Fomento
indicadores		Número de mujeres que han desarrollado Itinerarios de Inserción Profesional a través del Departamento de Empleo y Formación. Número de atenciones de formación y empleo realizadas en el CMIM. Numero de campañas, acciones formativas, talleres y programas desarrollados por los organismos implicados. Número de mujeres participantes en acciones de formación y empleo. Número de personas participantes en las actuaciones descritas, desagregadas por sexo. Coste económico o estimación del mismo, de las actuaciones desarrolladas por los organismos implicados.

**Objetivo 2:** Mejorar la situación de las mujeres en riesgo o situación de pobreza y/o exclusión social.

- » Coordinación con la Empresa Pública de Suelo de Andalucía y el área de Urbanismo del Ayuntamiento para favorecer el acceso a viviendas sociales.
- » Coordinación con la Oficina Provincial de Intermediación en Desahucios, para la derivación de mujeres en riesgo de perder su vivienda.
- » Crear un banco de viviendas en alquiler social interconectando a constructoras, inmobiliarias y Área de Urbanismo Municipal para cubrir las necesidades de vivienda generadas por la crisis económica.
- » Incorporar al desarrollo de procesos formativos, ayudas económicas a mujeres en riesgo o situación social desfavorecida, como medidas de acción positiva.
- » Coordinación con el Patronato Municipal de Servicios Sociales, en la detección e intervención de situaciones de emergencia de mujeres, cuya resolución corresponde a la Concejalía de Igualdad.
- » Coordinación con el Servicio Público de Empleo Estatal de Linares, para agilizar la gestión y reconocimiento de las ayudas económicas a las mujeres, víctimas de violencia de género y doméstica.
- » Potenciar la participación de las mujeres en las actuaciones desarrolladas desde el Área de Igualdad, a través de servicios de ludoteca y guarderías.

OBJ.2.	Organismos Implicados	Comisión Ada Lovelace Para La Empleabilidad De Mujeres EPSA C. T. V. G. Inem Patronato Municipal Bienestar Social Área De Urbanismo Área Municipal De Igualdad Todas Las Áreas Municipales Que Desarrollen Acciones Formativas
indicadores	Número de intervenciones en materia de vivienda específica para mujeres. Creación del banco de viviendas en régimen de alquiler social. Número de ayudas económicas a mujeres vinculadas a la formación. Número de ayudas económicas a mujeres en situación de emergencia. Número de intervenciones de coordinación con el INEM. Número de actividades que incluyen el servicio de guardería y ludoteca gratuita para mujeres con cargas familiares, para la asistencia a la misma.	

**Objetivo 3:** Mejorar el acceso a los recursos locales y sociales con especial atención a las situaciones de discriminación múltiple.

- » Desarrollo del Protocolo de coordinación con el Patronato Municipal de Servicios Sociales, para la detección e intervención ante situaciones de emergencia de mujeres en situación social desfavorecida, con especial atención a mujeres víctimas de violencia de género, así como el acceso a los recursos disponibles.

- » Reducción o exención de pagos o tasas relativos a servicios municipales, tales como transporte público, expedición de certificados municipales, para mujeres y menores víctimas de violencia de género.
- » Mantener la coordinación con la Comisión Técnica “Ada Lovelace para la Empleabilidad”, para promover el acceso a los recursos locales en materia de formación y empleo, que permitan la mejora de la situación personal, social y laboral de las mujeres de Linares.
- » Realizar Talleres de aprendizaje para mujeres discapacitadas y mujeres con hijos discapacitados para el conocimiento de recursos institucionales y terapéuticos.
- » Coordinación de todas las actividades en materia de igualdad, desarrolladas a través de distintos ámbitos dentro de un mismo calendario web del Ayuntamiento de Linares.

OBJ.3.

Organismos  
Implicados

Comisión Ada Lovelace Para La Empleabilidad De Mujeres  
FEJIDIF  
APROMPSI  
Patronato Municipal Bienestar Social  
Área de Urbanismo  
Área de Servicios  
O.A.C.  
Área Municipal de Igualdad  
Todas las Áreas Municipales

indicadores

Número de intervenciones en materia de coordinación desde el Área de Igualdad con el Patronato Municipal de Servicios Sociales.

Número de tasas y pagos relativos a servicios municipales, en los que se ha revisado y reducido la cuantía económica a mujeres víctimas de violencia de género.

Número de mujeres beneficiarias de la reducción de tasas.

Número de intervenciones en materia de coordinación desde el Área de Igualdad con la Comisión Ada Lovelace para la empleabilidad.

Número de talleres de formación dirigidos a mujeres discapacitadas y/ o con hijas e hijos con discapacidad.

Elaboración del calendario web de actuaciones en materia de igualdad de género entre mujeres y hombres para mujeres con cargas familiares, para la asistencia a la misma.

## ACTUACIÓN 3

### PARTICIPACIÓN SOCIAL Y POLÍTICA DE LAS MUJERES

**Objetivo 1:** Promover el movimiento asociativo de mujeres y la participación de las mismas en el tejido asociativo de la ciudad.

**Acciones:**

- » Fomentar la participación de las asociaciones de mujeres en la vida política social y cultural de la ciudad.



- » Promover la participación y el empoderamiento femenino en el tejido asociativo local a través de Mujeres Vecinales de la Federación de Asociaciones Vecinales Himilce.
- » Potenciar la participación de la red de mujeres jóvenes de Linares en el movimiento asociativo de la ciudad.
- » Sensibilizar en la importancia del papel de la identidad colectiva de las redes de mujeres como agente de cambio social y cultural.
- » Desarrollo del Programa de Ciudadanía Activa para la Igualdad, capacitando desde la perspectiva de género, para planificar, diseñar y ejecutar proyectos colectivos, en coordinación con la Federación de Asociaciones Vecinales Himilce y la representación de Mujeres Vecinales.
- » Participación de las mujeres de Linares, a través del Consejo Local de La Mujer, en la elaboración y aportación de propuestas técnicas para la promoción, el cambio social y el empoderamiento de las mujeres en la ciudad de Linares.
- » Desarrollo de Comisiones Técnicas de Trabajo por parte del Consejo Local de la Mujer, para la formulación de propuestas que permitan incorporar líneas de actuación a las políticas municipales de Igualdad.
- » Elaboración de un Reglamento del Consejo Local de la Mujer, que permita la representación de las Asociaciones de Mujeres, las Mujeres Vecinales y la representación de los ámbitos educativo, sanitario, universitario y medios de comunicación.

- » Participación del Consejo Local de la Mujer, en acciones formativas programadas, dentro del Programa de Ciudadanía Activa para la Igualdad, que mejoren las competencias profesionales y personales, desde la perspectiva de género.
- » Incorporación de la perspectiva de género en las temáticas de los certámenes y las manifestaciones artísticas que desarrollen o promuevan las áreas de Juventud, Turismo, Cultura y Festejos.
- » Realización de Talleres de Formación, dirigidos a las mujeres, en materia de instrumentos jurídicos y cauces adecuados para ejercitar sus derechos como consumidoras y ciudadanas.
- » Creación de ámbitos de intercambio entre la asociación de corresponsales juveniles y las asociaciones vecinales, para el fomento de valores igualitarios y el empoderamiento de las mujeres jóvenes, en las asociaciones vecinales.

OBJ.1.	Organismos Implicados	Comisión ADA LOVELACE para la empleabilidad de mujeres Consejo Local de la Mujer Federación de AA.VV. Mujeres Vecinales Red de Mujeres Jóvenes. Área de Juventud Área de Turismo Área de Festejos Área de Consumo Área Municipal de Igualdad
--------	-----------------------	--

indicadores

Número de actividades desarrolladas por las Asociaciones de Mujeres y de las integrantes de Mujeres Vecinales.

Evolución del porcentaje de mujeres que ostentan cargos de dirección y representación en las Asociaciones Vecinales.

Evolución del número de mujeres jóvenes que se incorporan al tejido asociativo de la ciudad.

Número de acciones de formación y sensibilización en el marco del programa Ciudadanía Activa para la Igualdad.

Número de mujeres pertenecientes al Consejo Local de la Mujer que han participado en el programa Ciudadanía Activa para la Igualdad.

Número de certámenes y manifestaciones artísticas promovidas por las Áreas Municipales, que implementan la perspectiva de género.

Número de talleres de formación desarrollados por el Área de Consumo, dirigidos a mujeres.

Número de mujeres participantes en los talleres de formación desarrollados por el Área de Consumo.

Número de actuaciones desarrolladas entre las Asociaciones Vecinales, Corresponsales Juveniles y Asociaciones Juveniles, para promover valores igualitarios y empoderamiento femenino.

Número de mujeres jóvenes participantes en las actuaciones descritas. Elaboración del nuevo Reglamento del Consejo Local de la Mujer

**Objetivo 2:** Incrementar el acceso de las Mujeres a los ámbitos de decisión.

**Acciones:**

- » Desarrollo de acciones de sensibilización que promuevan el acceso de las mujeres a los órganos de decisión y responsabilidad de la sociedad civil.
- » Sensibilización del tejido empresarial, social y asociativo de la ciudad, para promover el acceso de las mujeres trabajadoras a los puestos de trabajo de dirección y responsabilidad, mediante jornadas de sensibilización, a través de la Oficina de Fomento del Ayuntamiento de Linares.

OBJ.2.	Organismos Implicados	Comisión ADA LOVELACE para la empleabilidad de mujeres Consejo Local de la Mujer Federación de AA.VV. Red de Mujeres Jóvenes Oficina de Fomento Agentes Sociales CADE Cámara de Comercio. Área Municipal de Igualdad Área Municipal de Igualdad
--------	-----------------------	--

indicadores

Número de acciones de sensibilización desarrolladas en materia de empoderamiento de las mujeres para el acceso a los órganos de decisión y responsabilidad en la sociedad civil.

Número de mujeres participantes en las acciones de sensibilización en materia de empoderamiento de las mujeres para el acceso a los órganos de decisión y responsabilidad en la sociedad civil.

Número de jornadas de sensibilización desarrolladas por la Oficina de Fomento del Ayuntamiento de Linares, para el acceso de las mujeres a los puestos de dirección y responsabilidad.

Número de mujeres participantes en las jornadas de sensibilización desarrolladas por la Oficina de Fomento, para el acceso de las mujeres a los puestos de dirección y responsabilidad.

El llamado “problema” de la conciliación surge como consecuencia de la negación o invisibilización de la necesidad de las personas de atender sus necesidades en diferentes ámbitos (personal, familiar, social y laboral) y de la invisibilización de una realidad en concreto: la del tiempo y el trabajo que requiere cubrir las necesidades básicas de las personas.

Este tiempo y este trabajo socialmente imprescindible se hace visible y se problematiza únicamente en el momento en que las mujeres, que silenciosamente se ocupaban de él, se incorporan al trabajo remunerado y se ven en la situación de tener que continuar asumiendo las tareas domésticas y de cuidados, en muchos casos solas. A este respecto hay que señalar el papel fun-

**2**  
**organización  
social  
corresponsable**

damental que ha jugado la reflexión sobre el trabajo reproductivo y la doble jornada realizada por el Movimiento Feminista y Asociativo de Mujeres.

Esta situación es consecuencia directa de una visión androcéntrica y limitada del concepto de trabajo, que corresponde a la concepción que se forja durante la industrialización. En este momento se consolida la división sexual de las tareas del modo en que la conocemos en nuestra sociedad: los hombres se dedican al trabajo remunerado y adquieren el papel de proveedores de recursos materiales; las mujeres al trabajo doméstico y de cuidados, no remunerado, tradicionalmente considerado como una extensión natural de la esencia femenina (“sus” labores) y, por lo tanto, carente de valor social y económico. El trabajo en el ámbito productivo se identifica así con el concepto de empleo y en compensación es remunerado, mientras que las personas que se dedican al trabajo doméstico y de cuidados pasan a ser considera-

das como “inactivas” y “dependientes”. Esta concepción ha hecho que el trabajo doméstico y de cuidados sea una actividad que no tiene ni valor ni identidad, por lo que ha quedado sistemáticamente excluida de todo tipo de diseño o gestión del trabajo, de la educación, de la planificación urbana, de los sistemas de servicios sociales, etc.

Tampoco es casual el hecho de que haya adquirido el propio nombre de “conciliación”, como si estuviéramos aludiendo a dos ámbitos: el público y privado, estancos, separados y que han de conciliarse. Cuando lo que parece más apropiado es hablar de la necesidad de un nuevo modelo de organización social que facilite que las personas, mujeres y hombres, puedan satisfacer todas sus necesidades en los diferentes ámbitos de la vida y hacer frente a las responsabilidades generadas desde el ámbito privado y público. Hay que ir más allá de la conciliación y establecer como principio de las políticas de igualdad la corresponsabili-

dad, que significa que tanto mujeres como hombres se responsabilizan de los ámbitos públicos y privado, y que hace hincapié en la participación de los hombres en el espacio doméstico y de cuidados. Y algo más. La clave estratégica en este eje supone, no sólo la corresponsabilidad de los hombres, sino también las diferentes adminis-

traciones públicas, la del mercado de trabajo y la de la sociedad en general. Por tanto, se trata también de modificar la cultura empresarial, de ampliar la cobertura y flexibilidad de horarios de los servicios públicos y de modificar la planificación urbanística para facilitar la conciliación corresponsable socialmente.

## ACTUACIÓN 1

### CORRESPONSABILIDAD Y NUEVOS USOS DEL TIEMPO

**Objetivo 1:** Conciliación y corresponsabilidad.

**Acciones:**

- » Desarrollo del pacto local por la conciliación conciliam.
- » Coordinación con el Consejo Local de Educación para fomentar la corresponsabilidad entre chicas y chicos en todos los niveles del ámbito educativo y familiar.
- » Desarrollo del programa Ciudadanía Activa para la Igualdad, mediante la puesta en marcha de talleres dirigidos a mujeres y hombres para promover

la corresponsabilidad y la ética del cuidado en el ámbito familiar, en coordinación con la Federación de Asociaciones Vecinales Himilce.

- » Diseño programas de gimnasia y deporte en horarios que favorezcan la participación de las mujeres y atendiendo a las necesidades e intereses que éstas tienen en sus diferentes fases del ciclo vital.
- » Establecer ayudas de guarderías, comedores escolares y aulas matinales para favorecer la conciliación de las mujeres víctimas de violencia de género y les faciliten el desarrollo de procesos formativos y de búsqueda activa de empleo.
- » Creación de la figura de Agente de Igualdad de Oportunidades, que actúe como elemento mediador entre mujer y empresa, favoreciendo la incorporación de las mujeres víctimas de violencia de género, la conciliación de la vida familiar y laboral así como el conocimiento de los incentivos económicos a la contratación.

OBJ.1.	Organismos Implicados	Comisión ADA LOVELACE para la empleabilidad de mujeres. Consejo Local de la Mujer. Federación de AA. VV. Red de Mujeres Jóvenes. Oficina de Fomento. Área de Igualdad. Área de RR.HH. Patronato Municipal de Bienestar Social. Entidades componentes del Pacto Local por la Conciliación.
--------	-----------------------	--



indicadores

Número de actuaciones desarrolladas en el marco del Pacto Local por la Conciliación de Linares.

Mujeres participantes en las actuaciones desarrolladas en el marco del Pacto Local por la Conciliación de Linares.

Número de acciones en materia de coordinación con el Consejo Local de Educación para promover la corresponsabilidad en el ámbito educativo y familiar.

Número de talleres desarrollados en el marco del programa de Ciudadanía Activa para la Igualdad para promover la corresponsabilidad y la ética del cuidado en el ámbito familiar.

Número de personas participantes en los talleres desarrollados en el marco del programa de Ciudadanía Activa para la Igualdad para promover la corresponsabilidad y la ética del cuidado en el ámbito familiar.

Número de actividades deportivas programadas en horarios adaptados a las necesidades de las mujeres.

Número de mujeres participantes en actividades deportivas municipales.

Número de ayudas en materia de guarderías, ludotecas, comedores escolares y aulas matinales establecidas para favorecer la participación de las mujeres en acciones formativas y en su proceso de búsqueda de empleo.

Entidades promotoras de ayudas en materia de guarderías, ludotecas, comedores escolares y aulas matinales, establecidas para favorecer la participación de las mujeres en acciones formativas y en su proceso de búsqueda de empleo.

Incorporación al área de Igualdad de la figura de Agente para la Igualdad.

**Objetivo 2:** Fomentar el empoderamiento, autonomía e independencia de las mujeres.

**Acciones:**

- » Puesta en marcha de servicios de atención a personas a personas dependientes, guardería y ludoteca municipales para los hijos e hijas de mujeres, que les permitan participar en acciones formativas, culturales y de ocio, que permitan alcanzar autonomía personal y económica, a las mujeres de todas las edades.
- » Puesta en marcha y desarrollo del Banco del Tiempo de la ciudad de Linares, para permitir a las mujeres un desarrollo personal integral, mediante el disfrute de su tiempo de ocio, así como del tiempo destinado a la consecución de su autonomía personal y económica.
- » Desarrollo de campañas informativas a jóvenes, sobre los recursos y servicios de planificación familiar y educación afectivo-sexual desde el área de Juventud.
- » Concienciar y sensibilizar a las mujeres de más edad, de la necesidad de preservar su autonomía personal, su bienestar y su salud.
- » Establecimiento de convenios y subvenciones con los clubes y asociaciones deportivas de Linares para el fomento de equipos deportivos femeninos, sobre todo en aquellas actividades consideradas tradicionalmente masculinas y facilitar la organización de competiciones femeninas.

- » Promoción de la realización de competiciones de equipos mixtos, especialmente infantiles, en todas las actividades deportivas.
- » Apoyo a las mujeres deportistas del municipio que destaquen en algún deporte.

OBJ.2.	Organismos Implicados	Comisión ADA LOVELACE para la empleabilidad de mujeres Consejo Local de la Mujer. Federación de AA. VV. Red de Mujeres Jóvenes. Oficina de Fomento. Área de Igualdad. Área de Salud. S. A. S. Área de Juventud. Área de Deportes. Área de R.R.HH. Patronato Municipal de Bienestar Social. Entidades componentes del Pacto Local por la Conciliación
indicadores		Número de servicios de atención a menores y personas dependientes, para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y profesional. Puesta en marcha y seguimiento del Banco del tiempo de la ciudad de Linares. Número de campañas desarrolladas en materia de planificación familiar y educación afectivo-sexual. Número de jóvenes participantes en las campañas desarrolladas en materia de planificación familiar y educación afectivo-sexual. Número de acciones de sensibilización dirigidas a erradicar “síndrome de la “abuela esclava”.

Número de personas participantes en acciones de sensibilización dirigidas a erradicar el “síndrome de la “abuela esclava”.

Número de convenios subvenciones y competiciones que favorezcan la práctica deportiva femenina, en actividades deportivas tradicionalmente femeninas.

Número de competiciones de equipos mixtos en todas las actividades deportivas.

Número de mujeres deportistas apoyadas en la práctica del deporte.

**Objetivo 3:** Ampliar la cobertura y flexibilidad de horarios de los servicios municipales.

**Acciones:**

- » Mejora del acceso de la ciudadanía de Linares a los servicios socio comunitarios y de atención municipal, mediante la apertura de los mismos en horario de tarde.

OBJ.3.	Organismos Implicados	Áreas Municipales susceptibles de prestar atención a la ciudadanía
indicadores		Número de Áreas Municipales que prestan servicios de atención en horario de tarde.

La violencia contra las mujeres se ha ejercido históricamente y, a pesar de los avances conseguidos en el camino hacia la igualdad de oportunidades, se continúa ejerciendo bajo los parámetros de una sociedad estructurada según el desequilibrio de las relaciones de poder y a causa de la socialización de mujeres y hombres desde la perspectiva patriarcal.

La distribución de roles en función del género y la falta de reconocimiento social de las actividades que tradicionalmente se han asignado al género femenino, sitúan a las mujeres en una posición vulnerable que las señala como posibles víctimas de agresiones que, generalmente, son ejercidas por la figura masculina.

No existe ningún país libre de violencia de género, ya que se trata de un fenómeno universal que, fruto del sistema patriarcal, está presente en todas las culturas y en todos los niveles sociales y económicos.

Según el informe elaborado por las Naciones Unidas en septiembre de 2000 sobre el estado de la población mundial, mujeres de todo el mundo sufren violencia de género, mujeres de todas las edades y condiciones sociales. Linares es una ciudad rica en matices, lo cual representa un reto a la hora de atender las particularidades culturales, religiosas y económicas de todas las mujeres que sufren violencia de género y que buscan atención y respuestas a través de los recursos municipales.

Así, el problema de la violencia contra las mujeres no es un problema de hechos delictivos excepcionales, sino que responde a una situación de discriminación de las mujeres común a todas las sociedades.

Las Naciones Unidas reconocen que la violencia contra las mujeres se convierte en un gran obstáculo para alcanzar la igualdad de oportunidades y el avance de las mujeres, y, en consecuencia, el avance y el desarrollo de los

# 3

## violencia contra las mujeres

- estados y de las diferentes sociedades.
- » En 1972 Bruselas acoge el Tribunal contra los Crímenes Cometidos contra las Mujeres, con la asistencia de más de 2.000 mujeres de 40 países.
  - » En la ciudad de México, en 1975 se proclama el Año Internacional de la Mujer, para poner fin a la violencia contra las mujeres y niñas.
  - » En 1980, un grupo de expertos y expertas de las Naciones Unidas reconoce que la violencia hacia las mujeres es el crimen encubierto más frecuente en el mundo.
  - » Por primera vez, en 1986 el Parlamento Europeo trata el grave problema que supone la violencia doméstica mediante la Resolución A-44/86, sobre agresiones a las mujeres.
  - » El 17 de diciembre de 1999, la Asamblea General de la ONU designó el 25 de noviembre como el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. La ONU invitó a gobiernos, organizaciones internacionales y organizaciones no gubernamentales a organizar actividades dirigidas a sensibilizar al público respecto del problema en este día como una celebración internacional.

## DEFINICIÓN

El Concepto de violencia de género, que establece la Ley de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la violencia de Género de nuestra Comunidad Autónoma Andaluza dice en su art. 3:

“Se entiende por violencia de género aquella que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de

los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre estas por el hecho de serlo”.

La violencia a que se refiere la presente Ley comprende cualquier acto de violencia basada en género que tenga como consecuencia, o que tenga posibilidades de tener como consecuencia, perjuicio o sufrimiento en la salud física, sexual o psicológica de la mujer, incluyendo amenazas de dichos actos, coerción o privaciones arbitrarias de su libertad, tanto si se producen en la vida pública como privada.

Considerando violencia de género:

- A. Violencia física, que incluye cualquier acto de fuerza contra el cuerpo de la mujer, con resultado o riesgo de producir lesión física o daño, ejercida por quien sea o haya sido su cónyuge o por quien esté o haya estado ligado a ella por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia. Asimismo, tendrán la consideración de actos de violencia física contra la mujer los ejercidos por hombres en su entorno familiar o en su entorno social y/o laboral.
- B. Violencia psicológica, que incluye toda conducta, verbal o no verbal, que produzca en la mujer desvalorización o sufrimiento, a través de amenazas, humillaciones o vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, insultos, aislamiento, culpabilización o limitaciones de su ámbito de libertad, ejercida por quien sea o haya sido su cónyuge o por quien esté o haya estado ligado a ella por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia. Asimismo, tendrán la consideración de actos de violencia psicológica contra la mujer los ejercidos por hombres en su entorno familiar o en su entorno social y/o laboral.
- C. Violencia económica, que incluye la privación intencionada, y no

justificada legalmente, de recursos para el bienestar físico o psicológico de la mujer y de sus hijas e hijos o la discriminación en la disposición de los recursos compartidos en el ámbito de la convivencia de pareja.

- D. Violencia sexual y abusos sexuales, que incluyen cualquier acto de naturaleza sexual forzada por

el agresor o no consentida por la mujer, abarcando la imposición, mediante la fuerza o con intimidación, de relaciones sexuales no consentidas, y el abuso sexual, con independencia de que el agresor guarde o no relación conyugal, de pareja, afectiva o de parentesco con la víctima.

## ACTUACIÓN 1

### SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN

**Objetivo 1:** Promover el desarrollo de modelos de comportamiento no violentos.

A. Objetivos y medidas dirigidas a la población en general.

- Objetivo A.1: Sensibilizar a la ciudadanía en general en relación con la dimensión y gravedad del problema de la violencia ejercida contra las mujeres, así como informar sobre los recursos existentes en la localidad para atender a las víctimas.



### **Acciones:**

- » Realización de al menos, un acto institucional de repulsa a la violencia de género en la localidad.
- » Incorporación de las redes sociales a los procesos de prevención y sensibilización de conductas de violencia, dirigidos a la población juvenil de Linares.
- » Elaboración de una guía juvenil contra la violencia de género. Proyecto dirigido por un grupo de trabajo técnico en el que la población juvenil forme parte activa durante todo el proceso: análisis de la situación, elaboración y difusión.
- » Desarrollo de acciones de información y sensibilización dirigidas especialmente a la población juvenil, para la identificación de micro machismos.
- » Realización de talleres, dirigidos a la población en general y femenina en particular, para hacer visibles todas las formas de violencia de género: las violaciones, el acoso sexual en el trabajo, el acoso sexual en la calle, prostitución y la violencia machista simbólica, potenciando la reflexión hacia el cambio de actitudes sociales.

L.E.3. OBJ.1.A1	Organismos Implicados	Comisión Técnica De Violencia De Género SAS Consejo Local de Educación Área de Salud y Consumo Área de Juventud Red de Mujeres Jóvenes Área de Igualdad
indicadores		Número de actos y manifestaciones institucionales de repulsa contra la violencia de género Número de incorporaciones de formación en las redes sociales Número de acciones de información en las redes sociales Elaboración y difusión de una guía juvenil contra la violencia de género Número de acciones formativas dirigidas a la población juvenil Número de talleres dirigidos a la población en general y a la femenina en particular para hacer visibles todas las formas de violencia. Número de participantes en los talleres. Red de mujeres por la prevención de la Violencia de Género (Mujeres Vecinales)

- Objetivo A.2: Mejorar la prevención de conductas violentas.

**Acciones:**

- » Realizar campañas de difusión, sensibilización y proyectos en el ámbito de la educación formal y no formal, en las que se trabaje la tolerancia cero ante los actos de violencia y se informe sobre los efectos y consecuencias que genera la violencia de género.

- » Desarrollo de acciones de sensibilización para la prevención de conductas violentas dirigidas especialmente a las mujeres discapacitadas, así como mujeres pertenecientes a minorías.
- » Mantenimiento permanente de información actualizada y cercana sobre los servicios de apoyo a mujeres víctimas de violencia de género, y desarrollo de estrategias para que la información sea accesible a los colectivos de mujeres especialmente vulnerables, particularmente, mujeres con alguna discapacidad.
- » Llevar a cabo campañas informativas (en varios idiomas y con una amplia distribución en todos los servicios de la ciudad, en especial en los educativos y de salud) en relación con el concepto de violencia contra las mujeres para que los distintos colectivos femeninos de Linares puedan identificarla con mayor facilidad.
- » Editar y difundir, en varios idiomas, información de la red de servicios que la ciudad ofrece a las mujeres que se encuentren en situaciones de violencia.
- » Elaboración del “mapa de zonas de especial riesgo para la seguridad de las mujeres”, para mejorar la seguridad de las mujeres y las niñas y facilitar que puedan disfrutar sin temor de los espacios públicos.
- » Crear un taller específico, en el ámbito educativo de los peligros de Internet.
- » Enfatizar en el ámbito empresarial a través de jornadas o talleres, las ayudas por contratación de víctimas de violencia de género.

L.E.3. OBJ.1.A2	Organismos Implicados	Comisión Técnica de Violencia de Género Asociaciones de Mujeres con Discapacidad SAS Servicios sociales Comunitarios Policía Nacional y Local Agentes Sociales Área de Igualdad
indicadores		Número de campañas y proyectos realizados en el ámbito educativo Número de actuaciones realizadas con mujeres con discapacidad Número de Guías contra la violencia difundidas entre la población a través de las distintas instituciones Número de lugares inseguros para las mujeres y las niñas de Linares que han sido modificados para facilitar un uso seguro. Creación de un taller educativo sobre los peligros de Internet, y número de veces que se imparte. Elaboración de un taller o jornada de formación para enfatizar las ayudas a la empresa por contratación de víctimas de violencia de género, número de veces que se imparte y personas que asisten.

## B. Medios de comunicación

- » Crear un espacio de análisis, en el que estén presentes las redacciones de los periódicos, televisión y emisoras locales, para detectar las imágenes y el lenguaje que muestren una visión deformada de la mujer como objeto persona dominada y/o víctima de violencia machista.

- » Elaboración de código de buenas conductas en materia de género, dirigido a los medios de comunicación locales.
- » El CMIM servirá de canal de denuncia de la publicidad sexista y el tratamiento inadecuado de las mujeres en los medios de comunicación a los organismos ya establecidos: Observatorio Andaluz de la Publicidad no Sexista del IAM y Consejo Audiovisual de Andalucía.
- » Realización de campañas de formación y sensibilización a los medios de comunicación locales, para el uso del lenguaje y la publicidad no sexista.
- » Difundir a través de publicaciones locales gratuitas servicios y recursos relacionados con la temática de género.

L.E.3. OBJ.1.B	Organismos Implicados	Gabinete de prensa del Ayuntamiento, Medios de comunicación locales Observatorio Andaluz de la Publicidad no sexista Área municipal de Igualdad Todas las Áreas municipales
indicadores	Creación de un grupo de personas expertas a nivel local para el seguimiento y análisis a de la imagen que se proyecta de la mujer en los Medios y en la publicidad. Número de intervenciones del grupo de personas expertas Elaboración y difusión de un código de buenas prácticas en el tratamiento que se hace de la imagen de la mujer en los medios.	

Número de denuncias canalizadas desde el CIM  
Número de campañas o actuaciones de sensibilización dirigidos a los medios de comunicación  
Número ocasiones en que se utilizan las publicaciones gratuitas para difundir los servicios y recursos relacionados con la temática de género.

## C. Ámbito Educativo

- » Desarrollar el Protocolo ya establecido con la Comunidad educativa de Linares para las derivaciones que puedan efectuar los y las docentes en caso de detectar en el aula situaciones de violencia de género, a partir del trabajo realizado en el marco de los Consejos Escolares.
- » Desarrollo del programa de Sensibilización a chicas y chicos, para mejorar la salud afectiva sexual y reproductiva “Rita Levi”, y FORMAJOVEN, a través de talleres en centros educativos de Primaria de ESO, bachillerato, y Ciclos Formativos, para prevenir la violencia contra las mujeres.
- » Aumentar la percepción social, especialmente entre la población más joven sobre las diferentes formas de la violencia de género y en particular sobre las más sutiles y menos visibles. Edición de una guía para jóvenes.
- » Incrementar la participación de los hombres en las actividades de sensibilización y prevención en actividades que visibilicen y prevengan la violencia

contra las mujeres.

- » Colaborar en la formación de personal sanitario en materia de igualdad y violencia de género.
- » Coordinación con el programa FORMAJOVEN del SAS para la sensibilización y prevención de la violencia de género.

L.E.3. OBJ.1.C	Organismos Implicados	Consejo Local de Educación Comisión Técnica de Violencia de Género SAS Centros Educativos Locales Área de Igualdad
indicadores		Número de casos atendidos en el CIM por derivación de los Centros educativos Número de charlas, coloquios y talleres realizados en el marco de los programas “Rita Levi” y “Formajoven”. Número de personas participantes en las charlas, coloquios y talleres Elaboración y difusión de la guía para jóvenes Porcentaje de hombres que participan en actividades de sensibilización y prevención Número de actuaciones de colaboración para la formación del personal sanitario

## D. Ámbito Empresarial

- » Desarrollo de actividades de prevención, difusión y formación en este ámbito a las empresas que lo soliciten, en relación a la violencia hacia las mujeres.
- » Edición de una guía de prevención del acoso sexual dirigida a las empresas de la ciudad.
- » Potenciar la sensibilización en torno al acoso sexual en el trabajo en el marco del Plan de Igualdad en las Empresas.
- » Colaboración con empresas que faciliten la difusión en sus centros de trabajo de las campañas institucionales dirigidas a la sensibilización contra la violencia hacia las mujeres y a la divulgación de los servicios de atención existentes en esta materia.

L.E.3. OBJ.1.D	Organismos Implicados	Agentes Sociales Cade Cámara de comercio Área de Fomento del ayuntamiento Área de Igualdad
indicadores		Número de actividades de formación dirigidas al mundo empresarial Número de personas participantes en las actividades de formación dirigidas al mundo empresarial. Elaboración y difusión de una guía local contra el acoso sexual en el ámbito laboral.



Número de actuaciones en materia de sensibilización contra la Violencia de Género en colaboración con las empresas.  
Número de personas que participan en las actuaciones anteriores.

## ACTUACIÓN 2

### ATENCIÓN Y PROTECCIÓN

**Objetivo 1:** Facilitar atención, asesoramiento e información en relación a la Violencia contra las Mujeres.

**Acciones:**

- » Consolidación y difusión de los servicios que se prestan desde el Centro Municipal de Información a la Mujer, a través de la página Web del Ayuntamiento, guías técnicas y folletos.
- » Informar a las mujeres en general y especialmente a las mujeres víctima de la violencia de género del derecho a obtener asistencia jurídica gratuita, en los procesos judiciales civiles y penales. Todo ello de acuerdo con lo establecido en el art. 20 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, art. 35 de la Ley 13/2007 de 26 de noviembre de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, y el párrafo segundo del apartado 3 del art. 5 de la Ley 1/1996 de 10 de enero, de Asistencia Jurídica Gratuita.

- » Se informará a la mujer víctima de violencia de género, de la posibilidad de solicitar el Servicio ATEMPRO de tele asistencia, así como de la coordinación con los agentes que compongan los grupos especializados de atención y protección de las víctimas de violencia de género, PROMUPOL Y UPAP.
- » Desarrollo de acciones de información, orientación, y asistencia jurídica, en materia de discriminación laboral en colaboración con el programa OPTIMA.
- » Jornada informativa de los servicios, programas y recursos que tiene disponibles la víctima, dirigidos al grupo componente del plan estratégico.
- » Informar a las mujeres víctimas de la existencia de la Red de Mujeres Vecinales Contra la Violencia de Género.

OBJ.1.	Organismos Implicados	Agentes Sociales Área de Igualdad CTVG
indicadores		Número de guías informativas difundidas Número de consultas jurídicas y psicológicas realizadas en el CIM. Número de usuarias acompañadas por agentes de PROMUPOL Número de mujeres beneficiarias de la Justicia Gratuita y del servicio ATENPRO. Número de actuaciones de coordinación y derivaciones al programa OPTIMA. Realización de una jornada de formación para los y las agentes que por el desarrollo de su actividad profesional intervienen con las mujeres víctimas de violencia de género

**Objetivo 2:** Proporcionar a las mujeres víctimas de violencia de género asesoramiento jurídico, así como la posibilidad del ejercicio de la acusación particular en su nombre.

**Acciones:**

- » Personación del Ayuntamiento de Linares, en todas las causas penales que se sigan por violencia de género, cuando éstas sean por homicidio, asesinato o lesiones graves.
- » Seguimiento por parte de la CTVG, de los casos de violencia que se producen en Linares así como de los casos en que la víctima reanuda su convivencia con el agresor.

OBJ.2.	Organismos Implicados	CTVG Departamento jurídico del Ayuntamiento Área de Igualdad
indicadores		Número de personaciones de los servicios jurídicos del Ayuntamiento en el Juzgados de lo Penal. Número de seguimientos realizados en la CTVG incluidos los casos de las mujeres que reanudan la convivencia con su agresor.

**Objetivo 3:** Proporcionar servicios de atención psicológica a las mujeres víctimas de violencia de género.

**Acciones:**

- » Atención y apoyo psicológico a mujeres así como a hijas e hijos que sufren violencia de género, a través de: terapia individualizada y grupal, programa Alba de atención a menores víctimas de violencia género y talleres de reflexión y autonomía personal del IAM.
- » Derivación en caso necesario, de casos de mujeres víctimas de violencia de género a los Servicios de Salud Públicos y viceversa.
- » Análisis de casos de mujeres víctimas de violencia sexual, y derivación al servicio que presta AMUVI.

OBJ.3.	Organismos Implicados	Área de Igualdad SAS IAM AMUVI
indicadores		Número de intervenciones del departamento de psicología. Número de menores que se atienden en el Proyecto Alba. Número de usuarias derivadas por o hacia el SAS. Número de derivaciones por agresión sexual a AMUVI..

**Objetivo 4:** Incrementar la capacitación del personal municipal que interviene en la atención a mujeres víctimas de violencia de género.

**Acciones:**

- » Participación en cursos o seminarios, de formación con perspectiva de género, dirigidos al personal de los servicios sanitarios, policiales, de asuntos sociales, de asistencia jurídica y psicológica y laboral para abordar la atención a mujeres víctimas de violencia de género.
- » Formación del personal de los cuerpos policiales en las acciones formativas que organicen el Estado y las CC.AA

OBJ.4.	Organismos Implicados	Área de RR HH del Ayuntamiento IAM Redes de mujeres Dirección general de la Policía Nacional Área de Igualdad
indicadores		Número de asistencias a actividades de formación especializada en Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y en violencia de género

## ACTUACIÓN 3

### MEDIDAS PARA LA RECUPERACIÓN INTEGRAL

**Objetivo 1:** Proporcionar apoyo a las mujeres para afrontar una vida autónoma.

**Acciones:**

- » Facilitar el acceso a la vivienda de las mujeres víctimas de violencia de género mediante la Coordinación con la EPSA, y Servicios Sociales Municipales, a fin de promover el acceso en régimen de alquiler.

L.E.3. OBJ.1.	Organismos Implicados	EPSA Servicios Sociales Municipales Área de Urbanismo Comisión Ada Área de Igualdad
indicadores		Número de actuaciones de coordinación con los distintos organismos y número de mujeres víctimas beneficiarias. Numero de mujeres que acceden a una vivienda en régimen de alquiler.

**Objetivo 2:** Facilitar el acceso de las mujeres víctimas de violencia de género al empleo remunerado.

**Acciones:**

- » Incremento y adaptación de los programas de formación e inserción laboral a las necesidades y posibilidades de las mujeres que sufren o han sufrido violencia de género.
- » Diseño de cursos de formación profesional remunerados dirigidos mujeres víctimas de violencia de género, y mujeres con cargas familiares.
- » Facilitar de forma prioritaria a la mujer victima de violencia de Género el acceso a los talleres de empleo o cursos donde se produzca relación laboral o beca ayuda.
- » Establecer procedimientos que garanticen acceso prioritario de las mujeres víctimas de violencia, a los planes locales de empleo.

Obj.2.	Organismos Implicados	Oficina de Fomento Comisión Ada Lovelace Agentes Sociales Cámara de Comercio SAE Área de RR.HH del Ayuntamiento Área de Igualdad
--------	-----------------------	--

indicadores

Número de programas y cursos de formación que se realicen.  
Número de mujeres que asisten a dichos programas y cursos.  
Porcentaje de usuarias insertadas en el mercado laboral.  
Elaboración de un procedimiento para dar prioridad en el acceso al empleo local a las mujeres víctimas de violencia de género.  
Porcentaje de mujeres que se insertan en talleres de empleo con beca o ayuda.

**Objetivo 3:** Conseguir la autonomía y suficiencia económica de las mujeres víctimas de violencia de género a través del acceso al empleo regularizado.

**Acciones:**

- » Mantenimiento de los mecanismos de coordinación con los órganos competentes en la concesión de la prestación económica RAI, al objeto de priorizar la tramitación de dichos expedientes con carácter de urgencia y garantizar un acceso rápido a la percepción de la misma.
- » Flexibilización de la exigencia del compromiso de renovación de la demanda de empleo en aquellos casos en los que se produzca incumplimiento o retraso, atendiendo a las especiales características y necesidades de las mujeres víctimas de violencia de género.
- » Establecimiento de convenios de colaboración con empresas de transporte de personas, para el establecimiento de sistemas de bonos de transporte dirigidos a las mujeres víctimas de violencia de género que inicien procesos



formativos fuera de la ciudad.

- » Proporcionar ayudas por desplazamiento para las mujeres que participen en acciones de formación dirigidas a mejorar su empleabilidad, fuera de su localidad de residencia.
- » Coordinación con el Patronato de Bienestar Social, al objeto de optimizar los recursos económicos disponibles a nivel municipal, teniendo en cuenta el enfoque integrado de género y cuya resolución corresponde a la Concejalía de Igualdad.

OBJ.3.	Organismos Implicados	INEM CTVG Área de Servicios del Ayuntamiento Servicios Sociales Comunitarios Oficina de Fomento Comisión Ada
indicadores		Número de expedientes RAI que se promueven Número de expedientes que se inician en caso de no renovación de la demanda de empleo Número de bonos para transporte y/ o ayudas por desplazamiento a mujeres víctimas Número de actuaciones de coordinación realizadas con el Patronato y número de mujeres beneficiarias de las ayudas de emergencia.

**Objetivo 4:** Minimizar el impacto a medio y largo plazo de la violencia de género en la Infancia, implementando acciones que amortigüen el estrés y mejoren las Competencias familiares.

**Acciones:**

- » Evaluar el impacto de la situación de violencia en el proceso evolutivo de los hijos y las hijas, e intervenir en el mismo para minimizar los factores estresores, así como mejorar y apoyar las relaciones maternofiliales a través del Proyecto Alba.

OBJ.4.	Organismos Implicados	CTVG Área de Igualdad
indicadores		Número de intervenciones realizadas en el marco del Proyecto Alba Número de madres y menores víctimas que se atienden

**Objetivo 5:** Intervenir en la mejora y recuperación de los indicadores de salud de las Mujeres víctimas de violencia de género.

**Acciones:**

- » Mantener mecanismos de coordinación para la detección y derivación de situaciones de maltrato desde los centros hospitalarios y de atención primaria al CIM.
- » Desarrollo de programas de promoción y recuperación de estilos de vida saludables, en colaboración con el SAS y sus programas de tabaquismo.

OBJ.5.	Organismos Implicados	SAS (Servicios Sanitarios De Atención Primaria, Servicios Sociales De Atención Primaria y Hospitalarios, Servicio De Salud Mental) Área de Igualdad
indicadores		Número de actuaciones de coordinación y/o derivación realizadas con o desde el SAS. Número de actuaciones de colaboración realizadas con el SAS para la promoción y recuperación de una vida saludable. Número de mujeres que se benefician.

**Objetivo 6:** Favorecer la recuperación de la vida personal, familiar y social de las mujeres víctimas de violencia de género a través del contacto y el trabajo con su entorno.

**Acciones:**

- » Desarrollo de talleres dirigidos a mujeres víctimas de violencia de género para el entrenamiento en habilidades sociales.
- » Creación de redes de apoyo formal e informal, tanto con las mujeres víctimas de violencia de género como con las hijas e hijos de las mismas.

OBJ.6.	Organismos Implicados	Comisión Ada Red de Mujeres Jóvenes Federación Himilce Área de Igualdad
indicadores		Número de talleres realizados Número de mujeres que participan en los talleres Número de mujeres que se implican y se benefician del apoyo de las Redes de Mujeres, tanto formales como informales.

**Objetivo 7:** Proporcionar a las mujeres víctimas de violencia de género apoyo en el cuidado de menores fuera del horario escolar.

**Acciones:**

- » Facilitar el acceso a servicios de apoyo para mujeres víctimas de violencia de género que hayan accedido a un empleo y que no cuenten con otros recursos para asumir el cuidado de sus menores (Canguros, Servicios educativos de 0 a 3 años, Programa de apertura de centros, Programa de familias canguro, etc.)

OBJ.7.	Organismos Implicados	Servicios Sociales Comunitarios Comisión Ada Lovelace Consejo Local de Educación Área de Igualdad
indicadores		Número de actuaciones de coordinación con otras instituciones Número de mujeres que se benefician.

**Objetivo 8:** Atender por su condición de víctimas a hijas e hijos de mujeres que hayan sufrido violencia de género.

**Acciones:**

- » Destinar un espacio adecuado en la Comisaría de Policía Local, para la entrega y el intercambio de los y las menores, en los casos de conflicto entre los y las progenitoras u otros familiares.
- » Mantenimiento del Programa Alba de atención psicológica a hijas y e hijos de mujeres víctimas de violencia de género a fin de mejorar su estado psico-emocional y las relaciones familiares.

OBJ.8.	Organismos Implicados	Policía Local CTVG Área de Igualdad Judicatura
indicadores		Creación de un espacio adecuado para la entrega y recogida de menores Número de menores que se benefician del espacio para una entrega/recogida sin conflicto

95-99

---

# Evaluación

---

# 1

## justificación

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

La evaluación del presente Plan Estratégico de Igualdad para Mujeres y Hombres se centraría en analizar cómo se están poniendo en práctica las políticas de igualdad y qué resultados generan, hablaríamos por tanto de una evaluación de procesos y resultados.

Los mismos factores que conviene tener en cuenta en los procesos de planificación, son válidos para los procesos de evaluación, en tanto que la gestión es un proceso continuo que debe tener como objetivo la retroalimentación para una mejora constante.

### PARA ELLO SE HACE IMPRESCINDIBLE

- » Fomento de la implicación de las personas responsables de la ejecución, tanto a nivel político como técnico, desde las fases de inicio del proyecto hasta la evaluación.
- » Fomento de los sistemas de comunicación interna y de los flujos de relación entre las personas implicadas en la evaluación, con el fin de trabajar conjuntamente y facilitar el necesario intercambio de información.
- » Diseño de procesos participativos, con el fin de que la evaluación incluya la valoración de las personas usuarias y de otras personas que hayan tenido relación con la implementación del Plan.



- » Una vez evaluado el Plan, es conveniente dar a conocer sus resultados a través de procesos de comunicación interna y externa, intentando reflejar una imagen equilibrada que transmita tanto los logros obtenidos como los aspectos de mejora, con el objetivo de poner en marcha nuevas actuaciones.

En consonancia con el Pacto Europeo por la Igualdad de Género actualmente en vigor, para la ejecución de las acciones previstas en el marco del presente Plan Estratégico se establece una vigencia de 2013- 2023.

**2**  
**periodo**  
**de vigencia**

# 3

## herramientas

### INFORMES TÉCNICOS

Informes técnicos del grado de cumplimiento de los objetivos propuestos por los Grupos de Trabajo. Dichos grupos de trabajo están constituidos por las siguientes entidades:

- » Comisión Técnica de Violencia de Género (CTVG)
- » Comisión Ada Lovelace para la empleabilidad a mujeres
- » Integrantes del Pacto Local por Conciliación de la ciudad de Linares
- » Grupo Motor de la elaboración del Pan Local de Salud
- » Consejo Local de Educación

- » Ayuntamiento de Linares
- » Consejo Local de la Mujer
- » Comisión Informativa de Igualdad

### INFORMES DE EVALUACIÓN

Se dará cuenta en las Comisiones Informativas de Igualdad con periodicidad cuatrimestral de las acciones que se estén llevando a cabo y el estado de ejecución de las mismas en las diferentes instituciones y organismos comprometido en este plan.

Serán elaborados bianualmente informes técnicos de acuerdo a los indicadores recogidos en este Plan a partir de las conclusiones extraídas por los Grupos de trabajo que han intervenido en la planificación y diseño de las actuaciones incluidas en cada una de las Líneas Estratégicas. Dichos Grupos de Trabajo, estarán coordinados por el

personal técnico del Área de Igualdad del Ayuntamiento de Linares.

Dichos informes serán elevados a la Comisión Informativa de Igualdad para su valoración, así como para la reformulación de nuevas actuaciones, susceptibles de incorporar al Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2013-2023.

## A

*Acción Positiva:* La acción positiva es una ampliación de la noción de Igualdad de Oportunidades y ausencia de discriminación. Se trata de la aplicación de políticas, planes, programas y acciones diseñados y encaminados a combatir los efectos de la discriminación hacia personas o grupos desfavorecidos. Su finalidad es corregir las consecuencias de la discriminación, habilitando a la persona o colectivo perjudicado para robustecerse, afirmarse y competir en pie de igualdad con el colectivo favorecido o alcanzar la equiparación de inmediato.

También son llamadas acciones afirmativas, y en la actualidad se perciben como un mecanismo de cambio social que beneficiará a ambos sexos de evaluación, en tanto que la gestión es un proceso continuo que debe tener como objetivo la retroalimentación para una mejora constante.

*Acoso Por Razón De Sexo:* Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad, y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (LOIEMH, art. 7.2)

### *Agente De Igualdad De Oportunidades Entre Mujeres Y Hombres:*

Es una figura profesional de relativamente nueva creación cuyos objetivos son básicamente tres: velar por que las mujeres y los hombres tengan las mismas obligaciones y oportunidades, trabajar para que la igualdad, como derecho fundamental reconocido en el artículo 14 de la Constitución Española, sea una realidad más próxima a la ciudadanía y, por último, luchar para que las diferencias existentes entre las mujeres y los hombres no se conviertan en desigualdades.

*Androcentrismo:* La adopción de un punto de vista central desde el cuál el sujeto contempla el mundo. En el dis-

curso lógico tradicional, dicho punto de vista ha venido reflejando la perspectiva privilegiada del varón, aunque no de todos los hombres, sino de aquellos hombres que se han situado en el centro hegemónico de la vida social.

Corresponde a una visión del mundo centrada en el varón que obvia e invisibiliza el punto de vista femenino, infravalorando o negando las aportaciones de las mujeres a la sociedad y a la cultura, así como su ámbito experiencial.

*Asignación De Género:* Es la clasificación que, desde el nacimiento y a partir de la anatomía del/de la recién nacido/a, se efectúa por parte de la familia y la sociedad, las cuales depositan en la criatura un contenido cultural que se interpreta como las expectativas acerca de los comportamientos sociales apropiados o no para ellos y ellas. Su no asunción puede generar formas de rechazo social.

# B

*Barreras Invisibles:* Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación de la mujer en los procesos de toma de decisiones para la plena participación en la sociedad.

En la mayoría de las sociedades, las mujeres sufren desventajas sociales y económicas debido a la diferencia en la valoración de lo que supone “masculino”. Esos diferenciales en el acceso, participación, acceso y control de recursos, servicios, las oportunidades y los beneficios del desarrollo se conocen como brechas de género. El análisis de las brechas de género permite ver el alcance de las desigualdades en todos los ámbitos.

- Brecha salarial: se refiere a las diferencias salariales entre mujeres y hombres, tanto en el desempeño de trabajos

iguales como la producida en los trabajos “feminizados”.

- Brecha tecnológica: se utiliza para designar las desigualdades entre mujeres y hombres en la formación y en el uso de las nuevas tecnologías.

## C

**Coeducación:** Se viene definiendo como “un proceso intencionado, y por tanto consciente, de intervención educativa que persigue el desarrollo integral de las personas independientemente del sexo al que pertenezcan, y por tanto evita coartar capacidades en base al género social al que cada individualidad corresponda.”

La coeducación supone y requiere una intervención explícita e intencionada que debe desarrollarse desde la revisión de las pautas sexistas vigentes en la sociedad y, sobre todo en las instituciones vinculadas a la educación de

las personas, ya que desde tales instituciones se transmiten y perpetúan los estereotipos de lo masculino y lo femenino. La coeducación conduce hacia situaciones de igualdad real de oportunidades académicas y profesionales, finalmente sociales, de manera que no se den situaciones de desventaja por motivos de sexo.

**Conciencia De Género** (Ver democracia paritaria): Capacidad para percibir que la experiencia de vida, las expectativas y las necesidades de mujeres y hombres son distintas, lo que muy frecuentemente ha comportado desigualdades en cuanto a las oportunidades, que han de ser corregidas.

A efectos de la planificación en cualquier proyecto social o de desarrollo, las experiencias han demostrado que el no reconocimiento de la conciencia de género conlleva siempre la no satisfacción de las necesidades a las que tratan de responder.

Es muy importante no identificar la escuela coeducativa con la escuela mixta. La segunda se limita a “juntar” en las aulas niños y niñas, incorporando a las alumnas al mundo de los hombres y dejando fuera del mundo académico todo aquello que tiene que ver con el mundo y con la historia de las mujeres.

***Composición Equilibrada:*** La presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60 % ni sean menos del 40 % (LOIEMH, Disposición adicional primera). Es la definición proporcionada por la Ley de Igualdad también presente en textos internacionales, y utilizada para solucionar el porcentaje ligado a la democracia paritaria en relación a la necesaria presencia de mujeres y hombres en los puestos de decisión.

***Conciliación De La Vida Laboral Y Personal:*** La conciliación de la vida laboral, personal y familiar significa construir una carrera profesional satisfactoria, aprovechar las oportuni-

dades culturales y de ocio, ejercer un papel activo en la sociedad, tener una vida plena, equilibrada y sin discriminación.

La ambigüedad conceptual del término “conciliación” no puede resolverse mediante simples retoques terminológicos. El contenido de este concepto es fruto del sistema de razonamiento que apliquemos al acercarnos a él; no debemos olvidar el verdadero espacio donde se sitúa esta problemática: la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

***Corresponsabilidad:*** Concepto que va más allá de la mera “conciliación” y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que estén a su cargo.

*Corresponsabilidad Doméstica* (Ver Reparto de responsabilidades): Se refiere al reparto de las responsabilidades domésticas entre mujeres y hombres, es decir a favorecer la participación total de las mujeres en la vida pública potenciando la corresponsabilidad de los hombres en las actividades de ámbito familiar. Para ello es necesario cambiar la relación que existe entre lo público y lo privado, considerando que ambos espacios, interdependientes y complementarios en la vida, tienen la misma importancia.

## D

*Democracia Paritaria* (Ver Composición equilibrada): Sistema de organización social y política en la que se considera que hombres y mujeres deben participar por igual en la toma de decisiones y en todas las esferas de la sociedad, igualdad de participación y derechos de los distintos colectivos que

componen la sociedad y que deben formar parte de los órganos decisorios y de gobierno. El concepto democracia paritaria se define, operativamente, como una representación equilibrada de hombres y mujeres, de forma que ninguno de los dos sexos tenga una presencia mayor al 60% ni menor al 40%. La LOIEMH consagra el derecho a la representación en igualdad en la Disposición Adicional 2ª reformando la Ley Orgánica del Régimen Electoral General mediante la aplicación de la denominada presencia equilibrada, fórmula electoral puede establecerse en el 50% para cada sexo, las llamadas listas cremallera.

*Desagregación De Datos Por Sexo:* Es un medio de conocer cuál es la posición de mujeres y hombres en todos los espacios mediante la recogida y desglose de datos, y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género y visibilizar la discriminación.



*Discriminación En Materia De Empleo Y Ocupación:* La discriminación laboral consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

*Discriminación Directa* (Ver Principio de Igualdad de trato): Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (LOEIMH, art. 6.1). Tienen además la consideración de discriminación directa:

- El acoso sexual y por razón de sexo“ (Artículo 7.3).

- El condicionamiento de un derecho o expectativa de derecho a la aceptación de una situación de acoso por razón de sexo o sexual (Artículo 7.4).

- Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (Artículo 8)

- Cualquier trato adverso o efecto negativo, que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, dirigida a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres (Artículo 9).

- Toda orden de discriminar directamente por razón de sexo.

*Discriminación Horizontal:* Significa que a las mujeres se les facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos –servicios o industria de menor desarrollo–, al

tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías.

*Discriminación Indirecta:* Situación en la que una ley, reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutrales, tienen un impacto desproporcionadamente adverso sobre los miembros de uno u otro sexo.

Se ejerce además cuando existe un trato diferencial de inferioridad o marginación a una persona por motivo de género, siendo este motivo encubierto por otras razones socialmente aceptadas.

*Discriminación Vertical:* Es también conocida como “techo de cristal” y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres. Este fenómeno reconoce que se registra una democratización en el acceso a diversos puestos de trabajo

por parte de las mujeres, pero advierte que los puestos relacionados con las posibilidades de decisión siguen siendo patrimonio de los hombres.

*Diversificación De Opciones Profesionales:* La promoción de cambios de actitud entre la población masculina y femenina, y muy especialmente desde la edad escolar y durante las fases de formación para el empleo, para que efectúen su elección profesional sin condicionantes ni estereotipos de género.

Se refiere al acceso en igualdad de condiciones a la formación y al empleo, para el desempeño de trabajos y tareas tradicionalmente masculinizadas o feminizadas y que constriñen el ejercicio de la igualdad de oportunidades.

*División Sexual Del Trabajo:* Es la división del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres respectivamente, tanto en la vida pri-

vada como en la pública, en función de los roles de género tradicionalmente asignados. Este reparto tradicional de las tareas ha producido aprendizajes diferentes para hombres y mujeres, que se valoran de manera desigual dentro de la sociedad.

*Doble Jornada:* Se refiere a la doble carga de trabajo que soportan actualmente las mujeres quiénes, además del empleo, asumen las tareas domésticas y el cuidado de la familia, sin que otras personas compartan dichas responsabilidades. Situación de compaginación entre el trabajo productivo y el trabajo reproductivo. Sus consecuencias en la salud de las mujeres son nefastas, y son objeto de estudio.

**E**

*Empoderamiento (Empowerment):* Término acuñado en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres de Beijing

(Pekín) en 1995, para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Actualmente 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 su propia dignidad como personas.

*Enfoque Integrado De Género (o mainstreaming o transversalidad de género o perspectiva de género):*

La definición más completa y detallada la proporciona el Grupo de Expertos y expertas del Consejo de Europa: “El mainstreaming de género es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de dichas políticas”.

Es una forma de observar la realidad en base a las variables sexo y género y sus manifestaciones en contextos determinados; se basa en el reconocimiento explícito del género como construcción social y cultural de procedencia histórica, que puede y debe ser transformada. Como metodología, el enfoque de género contribuye a la humanización de la sociedad y del desarrollo, puesto que en cualquier análisis se incluye por igual a hombres y a mujeres de forma manifiesta, y se desagregan los datos, de manera que se logra una visión más real y útil de cara a las actuaciones públicas y civiles y a su eficacia. Sus objetivos principales son la integración del principio de igualdad de oportunidades en todas las políticas y prácticas cotidianas públicas, evitar los desequilibrios y desigualdades existentes en la sociedad, acabar con las discriminaciones no sólo por sexo, sino además por etnia, por discapacidad...etc.

En España el término Mainstreaming

ha venido traducándose como Enfoque Integrado o Transversalidad de Género.

En julio de 1997 el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) definió el concepto de la transversalización de la perspectiva de género en los siguientes términos:

“Transversalizar la perspectiva de género es el 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.”

***Esteretipos:*** Son conjuntos de creencias o imágenes mentales muy simplificadas y con pocos detalles acerca de un grupo determinado de gente que son generalizados a la totalidad de los miembros del grupo. El término 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.

***Estrategia Dual (Integración de la perspectiva de género/transversalidad):*** Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y

abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervise y evalúen.

***Evaluación De Impacto En Función Del Género:*** Se trata de comparar y apreciar, en función de criterios pertinentes con respecto al género, la situación y la tendencia actual con las expectativas o resultados esperados o la evolución que cabría esperar como consecuencia de la introducción de un proyecto o política específica.

La evaluación del impacto en función del género debe ser llevada a cabo en el momento en que resulta patente que una política determinada tiene implicaciones para las relaciones y la desigualdad en la distribución de las prerrogativas de hombres y mujeres.

***Feminismo:*** Corriente de pensamiento que vindica la igualdad de hombres y mujeres. El feminismo tiene sus referentes teóricos propios que se remontan a la Ilustración. Es un pensamiento

de igualdad, o en otras palabras, es una tradición de pensamiento político, con tres siglos de antigüedad, que surge en el mismo momento en que la idea de igualdad y su relación con la ciudadanía se plantean por primera vez en el pensamiento europeo. Admitida la igualdad de todos los seres humanos ¿qué razón hay para que la mitad de los seres humanos, todas las mujeres, no tengan los mismos derechos reconocidos que tiene el colectivo completo humano? Esta interrogación es el origen del pensamiento feminista (A. Valcárcel).

La reivindicación de derechos para las mujeres parte de la desigualdad de derechos de las mujeres a lo largo de la Historia en las leyes que los regulaban y en las relaciones sociales. El feminismo supone, por tanto, una forma distinta de mirar y entender el mundo, el poder y las relaciones entre los sexos. El feminismo no es una corriente de pensamiento monolítico sino que presenta distintas corrientes, además

de haber ido evolucionando a lo largo del tiempo.

*Feminización De La Pobreza:* Evidencia social que, con variaciones, se presenta en la mayoría de los países del mundo, con independencia de su grado de desarrollo y hace referencia a la creciente proporción porcentual de mujeres entre los colectivos más pobres. También se refiere al cariz específico de género que adquiere la pobreza femenina y que prolonga su duración y dificulta su superación.

## G

*Género:* Construcción cultural mediante la que 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.

La IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing (1995) adoptó el concepto de género declarando que “el género se refiere a los papeles sociales construidos para la mujer y el hombre asentados en base a su sexo y dependen de un particular contexto socioeconómico, político y cultural, y están afectado por otros factores como son la edad, la clase, la raza y la etnia”

- **Perspectiva de Género:** Permite analizar y comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres, así como sus semejanzas y diferencias. Analiza las posibilidades y oportunidades de ambos, sus expecta-

tivas, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros, así como los conflictos institucionales y cotidianos que deben enfrentar y las maneras en que lo hacen (Agencia Española de Cooperación Internacional, 2007)

“La perspectiva de género supone considerar sistemáticamente las diferentes condiciones, situaciones y necesidades en las que viven mujeres y hombres, en todas las políticas y en los momentos de la intervención: diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación. (IV Conferencia Mundial de la Mujer, Beijing 95)

*Igualdad De Oportunidades Entre Mujeres Y Hombres:* Se fundamenta en el principio de igualdad y se refiere a la necesidad de corrección de las desigualdades existentes entre hom-

bres y mujeres en nuestras sociedades. Constituye la garantía de ausencia de cualquier barrera discriminatoria de naturaleza sexista en las vías de participación económica, política y social de las mujeres.

“La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas” (LOIEMH, art. 4)

*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 manera igualitaria.

*Invisibilización De Las Mujeres:* Se trata de un concepto muy utilizado en ciencias sociales para designar un conjunto de mecanismos culturales que llevan a omitir la presencia de determinado grupo social. Los procesos de invisibilización afectan sobre todo a grupos sometidos a relaciones de dominación, y el caso más evidente es el de las mujeres. La invisibilización resulta causa y efecto cuando hablamos de la utilización sexista del lenguaje. El trabajo de la mujer es invisible porque sus actividades reproductivas (que requieren de tiempo y esfuerzo) no se valorizan monetariamente. La percepción androcéntrica del mundo ha conllevado a la ocultación de las mujeres en todos los campos de la historia, de la cultura o de la ciencia.

*Indicadores De Género:* Medida, números, hechos, opiniones o percepciones que apuntan hacia una dirección o condición social específica en lo que se refiere a las mujeres y que se utiliza para medir cambios en dicha situación



o condición a través del tiempo. Los indicadores de género tienen la función especial de señalar la situación relativa de mujeres y hombres, y los cambios que se producen en dicha situación.

***Impacto De Género:*** Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.

Decisiones que parecen no sexistas pueden tener un impacto diferente en las mujeres y en los hombres, aún cuando esta consecuencia no estuviera prevista ni se deseara. Por ello se procede a una evaluación del impacto en función del género para evitar consecuencias negativas no intencionales y para mejorar la eficacia de las políticas (Guía para la evaluación del impacto en función del género UE).

España aprobó la Ley 30/2003 de 13 de octubre sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, ejemplo que han seguido la mayoría de las Comunidades Autónomas.



***Lenguaje No Sexista:*** El lenguaje no sexista es un uso igualitario del lenguaje que, de forma consciente, pretende fomentar una imagen equitativa y no estereotipada de las personas a las que se dirige o refiere. Forma parte del lenguaje inclusivo o incluyente, un concepto más amplio que contempla otras discriminaciones por razones diferentes al sexismo.

Se incurre en **lenguaje sexista** cuando se emiten mensajes que, por su forma —es decir, las palabras escogidas o el modo de estructurarlas— resultan

discriminatorios por razón de sexo: oculta, infravalora, subordina y/o excluye a las mujeres.

Un uso no sexista del lenguaje trata de obtener un lenguaje realmente neutro, común, que evite tratamientos asimétricos, invisibilizaciones y tópicos sexistas. Así se logra visibilizar a todas las personas en pie de igualdad.

**La lengua española no es sexista**, aunque sí lo es, en algunos casos, el uso que de ella se hace. Por ello existen una serie de recursos lingüísticos, que permiten un uso no sexista del lenguaje.

## M

**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 discrimi-

natorias, silenciadoras o despreciativas dirigidas contra las mujeres.

**Mainstreaming De Género** (Véase Enfoque Integrado de Género).

**Maltrato De Mujeres:** Situación de violencia ejercida contra las mujeres mediante agresiones físicas y/o psíquicas por parte de sus cónyuges, parejas o ex parejas. A menudo esta violencia es reiterada y se extiende a hijos e hijas. Como sabemos, en algunas ocasiones puede llegar al asesinato.

**Misoginia:** La misoginia ha sido considerada como un atraso cultural arraigado al concepto de superioridad masculina, en el cual el rol de la mujer es dedicarse exclusivamente al hogar y la reproducción, sin embargo el misógino no se muestra partidario del machismo y el predominio del hombre junto al de la mujer. Los misóginos creen que el hombre se debe liberar totalmente del género femenino y por consiguiente llevar una vida general-

mente basada en celibato y casi en un estado de ascesis. En la teoría feminista la misoginia está reconocida como una ideología política similar al racismo o el antisemitismo, existente para justificar y reproducir la subordinación de las mujeres por los hombres.

## P

***Patriarcado:*** Forma de organización social, política y económica aparecida en las sociedades agrarias donde algunos varones adultos dominan a mujeres y niños con el fin de transmitir la propiedad y asegurar la filiación legítima de los hijos. Las mujeres son confinadas en el espacio privado y a la función reproductora, mientras que los varones se reservan el espacio público. En su sentido literal significa gobierno de los padres. Los debates sobre el patriarcado tuvieron lugar en distintas épocas históricas, y fueron retomados en el siglo XX por el movimiento feminis-

ta de los años sesenta en la búsqueda de una explicación que diera cuenta de la situación de opresión y dominación de las mujeres y posibilitaran su liberación. Gerda Lerner (1986) lo ha definido en sentido amplio, como “la manifestación del dominio masculino sobre las mujeres, niños y niñas de la familia y la ampliación de ese dominio sobre las mujeres en la sociedad en general.

## R

***Relación De Dependencia:*** Indicador que expresa la relación existente entre la población supuestamente dependiente – menores de 16 años, mayores de 65– y la población en edad potencialmente productiva – de 16 a 65 años.

***Reparto De Responsabilidades:*** Es la distribución de los actos asumidos por voluntad propia entre dos o más personas. Inextricablemente unido a éste

va el concepto de **reparto de cargas domésticas**, indicador fundamental para conocer la realidad de las mujeres acerca de la distribución de labores entre hombres y mujeres dentro del hogar. El conocimiento de dicha situación es fundamental en el momento de diseño de programas y planes. Resultan muy necesarias las acciones de sensibilización de los hombres para que comprendan el beneficio general que supone el hecho de compartir las labores propias del hogar y del cuidado de las personas dependientes.

**Rol O Papel De Género Y División Sexual Del Trabajo:** La palabra rol se utiliza por influencia del inglés, en español, papel o actuación o proceder. Se refiere a la conducta social individual.

Nuestras sociedades asignan roles diferenciados a hombres y mujeres. Al rol de las mujeres corresponderían las responsabilidades de la crianza, la educación, la atención y cuidado de los

miembros de la familia y organización y mantenimiento del hogar, actividades éstas que constituyen lo que se define como **“trabajo reproductivo”**.

Por su parte, los varones tienen asignado el “rol productivo”, papel central para ellos vinculado a la actividad económica o actividad “productiva”, como “proveedores” del núcleo familiar. En las sociedades de mercado, se valoriza únicamente el trabajo productivo por su relación con la retribución monetaria, mientras el trabajo reproductivo no remunerado es visto como “natural” y por tanto desvalorizado.

## S

**Segregación Horizontal:** Concentración del número de mujeres y/o de hombres en sectores y empleos específicos. Es lo que conocemos por “trabajos típicamente femeninos” (secretarías, enfermeras, maestras...etc)

y “trabajos típicamente masculinos” (mecánicos, conductores...etc). Como concepto paliativo de esta situación, está el ya visto diversificación de opciones profesionales.

*Segregación Vertical:* Concentración de mujeres u de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, puestos de trabajo o cargos. Se habla de segregación vertical cuando a mismo nivel de formación y experiencia laboral se opta por la candidatura masculina para los puestos de jefatura y dirección.

*Sexismo:* Actitud y conducta jerárquica y discriminatoria respecto de una persona por motivos de su sexo o identidad sexual. Está presente en todas las formas de la vida social y todos los ámbitos de las relaciones humanas, es decir, las formas prácticas de actuar. Tanto los hombres como las mujeres pueden hacer uso de comportamientos sexistas.

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

*Sistema Sexo-Género:* Sistema sociocultural por el que se asocia al sexo reproductivo un conjunto de valores, creencias y actitudes. En occidente a una mujer se le asocian conceptos como sensibilidad, dulzura, belleza, espacio interior, altruismo, paciencia, familia, etc. y estas características son asumidas como naturales por la sociedad. De forma opuesta y complementaria se adjudica al hombre las características de proveedor, conquistador, cazador, agresivo, dueño del espacio público, etc. Desde ahí se construye una relación simbólica desigual de la mujer privada y débil y el hombre público y fuerte en un juego de sometimiento-dominación.

**Sororidad:** El concepto de sororidad proviene del latín “soror”, “hermana”, que se distingue del “frater” que se refiere al pacto entre hermanos, entre iguales. 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 tienen como base la ética de competencia que el orden patriarcal ha establecido como modelo entre los seres humanos.



**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.

**Transversalidad (Ver Mainstreaming de género):** Supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando, sistemáticamente, las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

# V

*Violencia De Género:* Cualquier tipo de violencia, ya sea verbal, psicológica, física o sexual que se ejerce contra una persona en razón de su género y/o en razón de su género o identidad sexual.

Dentro de este concepto se contiene el de **violencia contra la mujer** el cuál se define a su vez como 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, tanto en el ámbito público como en el privado.

La violencia de género adquiere muy diferentes naturalezas y matices, pudiéndose clasificar en **violencia doméstica o familiar** (la provocada por principalmente por varones que están dentro del ámbito familiar), violencia **sexual, violencia patrimonial**

(acción u omisión que implique un daño, pérdida, sustracción, destrucción o retención en los objetos, documentos personales, bienes o valores de una persona y/o la denegación de recursos económicos o materiales), violencia psicológica (o violencia emocional: las amenazas, el hostigamiento, el aislamiento de amigos y familiares, dificultar el acceso a la educación, degradación, humillación en privado o en público...).

*Visibilización* (Ver Invisibilización de las mujeres): Proceso de hacer visible lo invisible, de sacar a la luz e incorporar la historia y la vida de las mujeres a nuestra realidad y a la historia. La visibilización supone el reconocimiento y revalorización de la historia de las mujeres, de su papel en el mundo y en la vida, en definitiva, la idea de igualdad entre hombres y mujeres.

