

**III PLAN DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES ENTRE
HOMBRES Y MUJERES DE LA
CIUDAD DE ALMERÍA**

[2015 – 2019]

ÍNDICE

Presentación

| | |
|---|----|
| 1. Introducción..... | 3 |
| 2. Fundamentos legales..... | 4 |
| 3. Lecciones aprendidas de Planes y Proyectos anteriores..... | 5 |
| 4. Análisis diagnóstico desde la perspectiva de género..... | 9 |
| 4.1. Análisis DAFO..... | 20 |
| 5. Estrategia..... | 24 |
| 5.1. Objetivo general..... | 24 |
| 5.2. Objetivos específicos..... | 25 |
| 6. Ejes estratégicos y Líneas de actuación..... | 26 |
| 6.1. Ejes..... | 27 |
| 6.2. Líneas de actuación..... | 28 |
| 7. Instrumentos y metodología para la implantación..... | 29 |
| 8. Estructuras..... | 30 |
| 9. Evaluación..... | 31 |
| 10. Glosario de términos..... | 33 |

1. INTRODUCCIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres cuenta ya con un largo recorrido, y es un hecho fehaciente que la presencia de las mujeres ha aumentado significativamente, en todos los ámbitos de la sociedad (ámbito económico, social, político, etc.).

No obstante, es una realidad que en pleno s. XXI, las desigualdades y situaciones donde se discrimina a las mujeres siguen existiendo. Desde las instancias normativas a la vida cotidiana, pasando por todos los ámbitos sociales, aún hay barreras que no se han removido. Y en esta cuestión, la ciudad de Almería no es una excepción.

La sociedad en la que vivimos, al igual que otras muchas a lo largo del tiempo, asienta sus bases sobre el sistema patriarcal entendiéndolo éste como sistema de organización social en el que los puestos clave de poder político, económico, religioso y militar, se encuentran, exclusiva o mayoritariamente, en manos de hombres.

Ante esta cuestión, el Ayuntamiento de Almería, en su calidad de administración pública que debe velar por los intereses de toda la ciudadanía asume su responsabilidad de impulsar políticas públicas que favorezcan la igualdad para conseguir una transformación social de la ciudad, tal y como ordena la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Y para ello se ha dotado de este **III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres**, que pretende continuar las labores previas de fomento de igualdad llevadas a cabo y de esta manera, avanzar en este campo, logrando así una mejor calidad de vida no sólo para las mujeres, sino para toda las personas de la ciudad Almeriense.

Para ello, el citado III Plan de Igualdad recurre a la perspectiva de género como herramienta fundamental para detectar, diagnosticar y eliminar situaciones de desigualdad y discriminación. De acuerdo con la *“Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local”*, a la que el Ayuntamiento de Almería se adhirió en septiembre de 2013, las entidades locales por ser el órgano más próximo a la ciudadanía, representan un nivel de competencias óptimo para en colaboración con los agentes locales, combatir la persistencia de las desigualdades.

Finalmente y con el fin de ligar unos principios sólidos y flexibles con una realidad concreta, este III Plan de Igualdad trabajará sobre distintos ámbitos que afectan de pleno a las mujeres Almerienses y a toda la ciudadanía por extensión. Incidirá sobre políticas públicas, comenzando por la propia organización y gobernanza de la institución local. Se fomentarán los cuidados corresponsables. Se auspiciará una cultura no sexista poniendo el acento en cuestiones tan significativas como fiestas y celebraciones. Se impulsarán hábitos saludables y se incentivará la participación deportiva, otro de los campos estrella donde juega la desigualdad simbólica y real entre mujeres y hombres. Se desarrollará la participación sociopolítica y económica de las mujeres y se promoverá la autonomía de las mismas.

Con todo ello, este III Plan de Igualdad promoverá una ciudad más respetuosa, justa, y democrática para su ciudadanía. En definitiva, una ciudad más libre.

2. FUNDAMENTOS LEGALES

El ámbito de las Políticas de igualdad tiene su fundamento en el reconocimiento del principio jurídico universal de igualdad entre mujeres y hombres, recogido, entre otros documentos, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas de 1948. Este principio es también un principio fundamental en la Unión Europea desde su constitución en el Tratado de Roma en 1953, así como desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam en 1999, donde se proclama que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la eliminación de las desigualdades son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus estados miembros.

Destacar también la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

Del mismo modo, la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE de 18 de diciembre de 2000, también contempla en su artículo 23 el principio de igualdad entre mujeres y hombres, citando literalmente: “La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado”.

En España, la Constitución Española de 1978 proclama en el artículo 14, el derecho a la igualdad y a la no discriminación, estableciendo en el artículo 9.2 la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de los individuos y de los grupos en los que se integran sean reales y efectivos.

Señalar igualmente, que fruto de este principio constitucional, ha sido la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Siendo la mayor novedad de esta Ley, la prevención de las conductas discriminatorias y la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Tal opción implica necesariamente una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad. De ahí la consideración de la dimensión transversal de la igualdad [Mainstreaming, o Enfoque Integrado de Género], seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio como principio fundamental.

Este compromiso se ha plasmado en España, con la aprobación en marzo del año 2015 del **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades del Gobierno de España** 2015-2016, a través del cual se trabajará de forma prioritaria para reducir las **desigualdades en el empleo y corregir la brecha salarial** de género, apoyar la **conciliación y corresponsabilidad** de la vida personal, familiar y laboral, y **erradicar la violencia que sufren las mujeres**, así como para reforzar la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en las políticas y acciones del Gobierno. Del mismo modo se incorporan en estos objetivos en materia de igualdad, las actuaciones dirigidas a los grupos de especial vulnerabilidad, a los que España presta especial interés.

Concluir finalmente, destacando que siguiendo el enfoque que marca la Estrategia a nivel nacional, a través de este III Plan de Igualdad de Oportunidades, se integrará la dimensión de género en todas las políticas del Ayuntamiento de Almería, a todos los niveles, en todas las fases y con todos los agentes implicados; ejecutando y evaluando los procesos políticos desde esta dimensión, consiguiendo mejorar la eficacia y eficiencia de las políticas públicas y el funcionamiento del propio Ayuntamiento.

3. LECCIONES APRENDIDAS DE PLANES Y PROYECTOS ANTERIORES

El III Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres de la ciudad de Almería es fruto de un trabajo conjunto y un proceso participativo de todas las Áreas Municipales liderado por el Negociado de Igualdad, donde han tomado parte tanto personal del Ayuntamiento como el movimiento asociativo de mujeres de la ciudad, los agentes sociales y mujeres a título individual.

Además, surge como resultado de las políticas y planes anteriores desarrollados en el municipio:

| | |
|--------------------|--|
| ACTUACIÓN 1 | I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LA CIUDAD DE ALMERÍA [2006-2008] |
|--------------------|--|

A través de este I Plan se desarrollaron actuaciones en las siguientes áreas temáticas:

- A. Área de Cooperación y Participación Social
- B. Área de Promoción Laboral, Formación y Empleo
- C. Área Contra la Violencia de Género
- D. Área de Promoción de la Salud y Sexualidad
- E. Área de Investigación

| | |
|--------------------|--|
| ACTUACIÓN 2 | II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LA CIUDAD DE ALMERÍA [2010-20014] |
|--------------------|--|

Dicho Plan contemplaba los siguientes ejes de actuación:

- A. Política institucional
- B. Información, atención y asesoramiento a la mujer
- C. Orientación, promoción laboral y conciliación.
- D. Participación social y asociacionismo.
- E. Formación y educación
- F. Bienestar social
- G. Centros de la mujer

ACTUACIÓN 3

Experiencias previas en materia de conciliación y corresponsabilidad

1. Diagnóstico del uso del tiempo en la ciudad: El informe TIME. Con objeto de conocer cómo se configura el uso del tiempo en la ciudad de Almería y aportar información en el reparto del tiempo personal y laboral.
2. Banco del Tiempo, Almería: A través de este Proyecto, se desarrolló un espacio de intercambio de tiempo ofreciendo la oportunidad de que la gente se conozca y confíe en los demás para resolver las necesidades de la vida cotidiana, en actuación más igualitaria entre hombres y mujeres, fomentando las relaciones sociales y rompiendo el aislamiento y la soledad de la vida urbana. Cada persona ofrece un servicio, una actividad y a cambio demanda servicios a otros socios del Banco del Tiempo. Los intercambios son siempre gratuitos, y la unidad de intercambio es la hora de tiempo.
3. Campaña de sensibilización sobre la corresponsabilidad en las actividades domésticas y Talleres de intercambio de tareas: «Nuevos tiempos para el hogar».
4. Plan TIC-TAC: Como un instrumento al alcance del Ayuntamiento y otros agentes económicos y sociales para facilitar la conciliación, impulsando medidas para coordinar los horarios de la ciudad (apertura y cierre de oficinas públicas, comercios y servicios públicos o privados con atención al público, incluyendo actividades culturales, bibliotecas, espectáculos o transportes) adaptadas a las exigencias familiares, personales y profesionales de la ciudadanía.

ACTUACIÓN 4

Programas de información y formación dirigidos a las mujeres almerienses

Esta formación, impartida en los Centros Municipales de la mujer, en las siguientes materias:

- Uso de las Tecnologías de la información y comunicación [TIC,s], idiomas, actividad física, salud, etc.
- Taller de dinámicas de grupos dirigido a las asociaciones de mujeres del municipio para que se den a conocer y favorecer la interrelación entre las mismas.
- Realización de “coffee-works” sobre inserción laboral de mujeres en riesgo de exclusión social y ejemplos de mujeres emprendedoras.
- Jornadas para promocionar planes de igualdad entre mujeres y hombres en las empresas.

ACTUACIÓN 5

Acciones de difusión y publicidad

- Convocatorias de Premios como reconocimiento a mujeres, asociaciones e instituciones del ámbito de la política, la empresa, el deporte, los medios de comunicación, etc., por su colaboración en el avance de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la ciudad de Almería.
- El Área de Políticas de Igualdad ha recibido dos premios “Menina” (autonómico y nacional) por su labor en la lucha contra la violencia de género.

ACTUACIÓN 6

Desarrollo del Proyecto: “Equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional en España y Noruega”

Configurado en el marco del Acuerdo sobre la aplicación del Mecanismo Financiero del Espacio Económico Europeo [MFEEE] y de la cooperación establecida entre los países del Espacio Económico Europeo (Islandia, Liechtenstein y Noruega) y el Gobierno de España, con la colaboración de la FEMP –Federación Española de Municipios y Provincias- y de KS –Asociación Noruega de Autoridades Locales y Regionales- y liderado por el Instituto de la Mujer.

La duración del Proyecto es de dos años, finalizando en noviembre de 2015, y los quince municipios participantes son: Almería, Barakaldo, Cabezón de la Sal, Cádiz, Cambre, Candeleda, Eivissa, Hamar, Jaén, Kristiansand, Madrid, Majadahonda, Mérida, Pedro Muñoz, Torre-Pacheco, Verín y Vilagarcía de Arousa.

A través de este Proyecto, se ha podido trabajar la **conciliación**, principalmente en lo referente a la compatibilización de los tiempos dedicados a la familia y al trabajo. En un sentido más amplio, se ha trabajado el desarrollo pleno de las personas en el ámbito del trabajo, afectivo, familiar, personal, de ocio, estudio e investigación. Conciliar, significa, por tanto mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal.

Por tanto, y del análisis de las lecciones aprendidas en los diversos programas y actuaciones en materia de igualdad, llevados a cabo hasta la fecha por el Ayuntamiento de Almería, podemos extraer los siguientes *principios orientadores* para este III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres que nos ocupa:

- **Transversalidad**, entendida como la necesidad de promover e impulsar la igualdad entre mujeres y hombres en todas las actividades y medidas generales, contribuyendo de esta forma a la incorporación de la dimensión de la igualdad y la perspectiva de género en el conjunto de políticas y actuaciones municipales.
- **Integración**, entendida como la necesidad de impulsar una línea de acción común desde diferentes Áreas municipales incorporando todos aquellos servicios, programas e iniciativas dirigidos específicamente a las mujeres.
- **Participación**, entendida como la cooperación de hombres y mujeres en la construcción de la sociedad.
- **Prevención**, fundamentalmente incidiendo en aquellas actitudes y valores que fomentan la dominación y la violencia hacia las mujeres, así como la discriminación.

Del mismo modo, la implantación de los Planes de Igualdad anteriores, ha permitido el aprendizaje de varias lecciones entre las que podemos señalar:

- Un Plan de Igualdad debe saber adaptarse a la realidad cambiante evitando, de esta manera, la concepción rígida que hasta ahora ha tenido.
- Ha de incorporar la participación de todos los agentes implicados en su desarrollo, tanto públicos como privados, a lo largo del periodo de su vigencia.
- La aplicación del principio de igualdad requiere de un compromiso político claro y explícito.

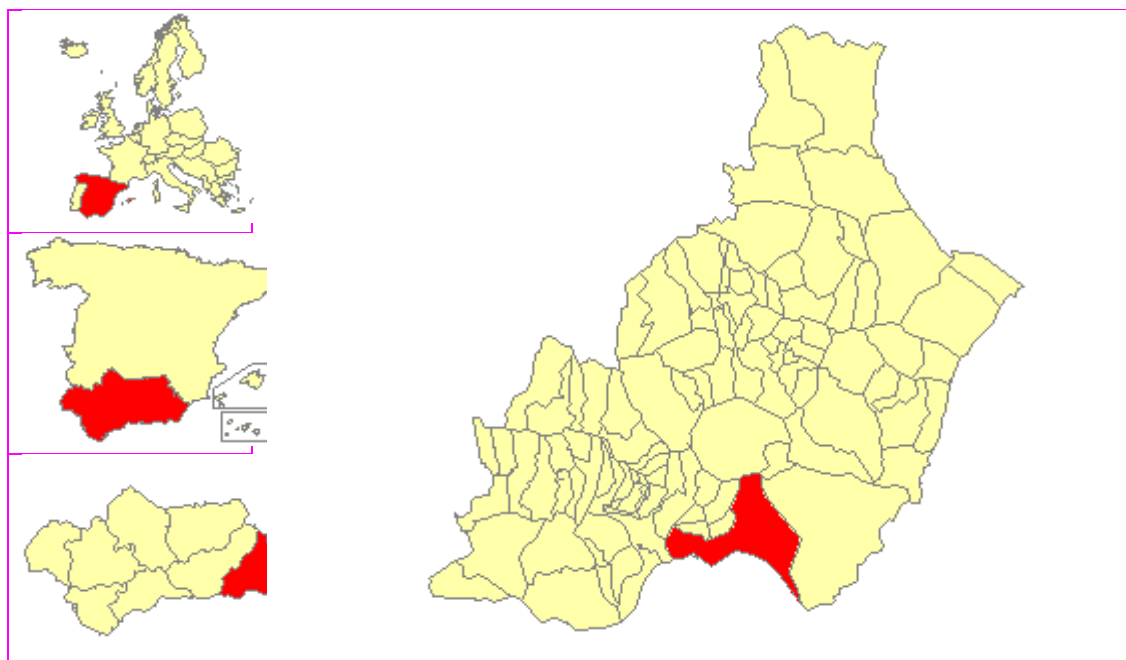
4. ANÁLISIS DIAGNÓSTICO DEL MUNICIPIO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

UBICACIÓN Y DATOS GEOGRÁFICOS.

Caracterización del municipio: Localización

La ciudad de Almería está situada en el sureste de España, en la zona oriental de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Tierra de Abderramán III, codiciada y deseada por piratas Berberiscos. La economía almeriense está impulsada por ser uno de los mayores destinos turísticos de España, gracias a su gran diversidad y su clima ideal.

Ciudad portuaria, moderna y cosmopolita, con una importantísima actividad pesquera, pasear por el barrio histórico y visitar el legado musulmán La Alcazaba, La Plaza vieja donde actualmente se encuentra el Ayuntamiento, restos de Aljibes, Medinas y Ermitas de su pasado árabe.



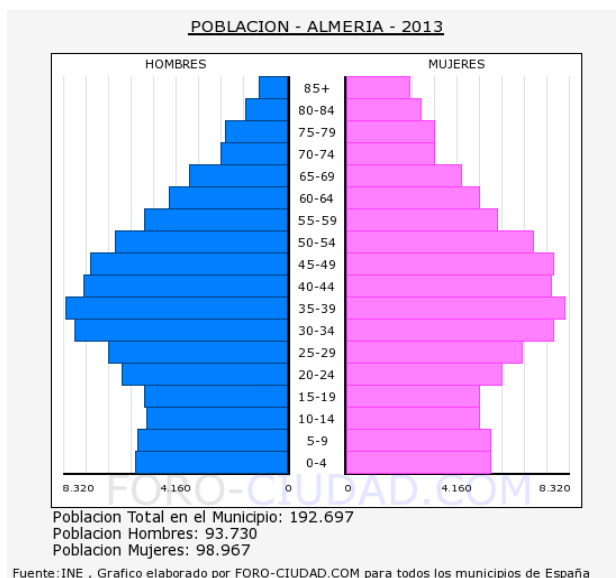
| ENTORNO FÍSICO | |
|--|-----------------------|
| Extensión superficial: | 296,2 km ² |
| Altitud sobre el nivel del mar: | 21 m |
| Número de núcleos que componen el municipio: | 17 |

DATOS DE POBLACIÓN. PIRÁMIDE DE POBLACIÓN.

Almería es el municipio más poblado de la provincia con 192.697¹ habitantes (93.730 varones y 98.967 mujeres), suponiendo las mujeres el 51,3% del total de población. Podemos afirmar por tanto, la existencia de un equilibrio de ambos sexos, que incluso se muestra de forma más acusada en cada una de los intervalos de edad de su población.

En este año, la densidad de población era de 650,54 hab./km². Cabe destacar su papel como centro neurálgico del área metropolitana de Almería, con un total de 255.984 habitantes y como uno de los polos de la conurbación, que incluiría dicha área y las de El Ejido y Roquetas de Mar, a las que podrían sumarse los municipios de Vícar, La Mojonera y Enix, con un total de 460 363 habitantes.

Si analizamos la pirámide de población del municipio, desagregada por sexos podemos observar que el equilibrio observado entre mujeres y hombres se mantiene en las edades comprendidas entre los diez hasta los 60 años. Sin embargo, y aunque nacen aproximadamente el mismo número de varones que mujeres, éstas últimas mantienen mayor esperanza de vida mientras que su saldo migratorio neto (balance entre inmigrantes y emigrantes), es prácticamente similar al de los varones.



En la tabla siguiente, se muestra el equilibrio hombre/mujer existente respecto a los datos de población almeriense. Otro dato a destacar de la misma, es que más del 20% de la población es menor a 20 años, y que el número de extranjeros en Almería supone más del 10%. A nivel provincial este dato es superior aún, con un total de extranjeros de

¹ Datos del Padrón Municipal a 1 de enero de 2013.

144.693² lo que supone un 24% del total de población. Las principales nacionalidades extranjeras son Marruecos, Ecuador y Senegal y del territorio europeo Rumanía, Reino Unido y Bulgaria.

| | | | | |
|---|---------|--|--|-----------|
| <u>Población total. 2013</u> | 192.697 | | <u>Número de extranjeros. 2013</u> | 20.484 |
| <u>Población. Hombres. 2013</u> | 93.730 | | <u>Principal procedencia de los extranjeros residentes. 2013</u> | Marruecos |
| <u>Población. Mujeres. 2013</u> | 98.967 | | <u>Porcentaje que representa respecto total de extranjeros. 2013</u> | 38,49 |
| <u>Población en núcleo. 2013</u> | 185.817 | | <u>Emigraciones. 2012</u> | 5.654 |
| <u>Población en diseminado. 2013</u> | 6.880 | | <u>Inmigraciones. 2012</u> | 6.264 |
| <u>Porcentaje de población menor de 20 años. 2013</u> | 22,25 | | <u>Nacidos vivos por residencia materna. 2012</u> | 2.177 |
| <u>Porcentaje de población mayor de 65 años. 2013</u> | 14,39 | | <u>Defunciones por lugar de residencia. 2012</u> | 1.526 |
| <u>Incremento relativo de la población en diez años. 2013</u> | 9,04 | | <u>Matrimonios por lugar donde fijan la residencia. 2012</u> | 688 |

Fuente. Instituto de estadística y cartografía de Andalucía

ESTRUCTURA DE LOS HOGARES

Los hogares constituidos por mujeres que cuentan con 16 y más años y que viven solas, son inferiores en un 8,5% al de sus homólogos masculinos. Sin embargo, la tendencia es totalmente contraria si se consideran, exclusivamente, las personas de 65 y más años, en que la relación de hogares en que vive una mujer sola respecto a los que vive un solo varón es 4,5 veces superior. Por su parte, las mujeres adultas que viven con uno o más menores cuadruplican a los varones que viven en similar condición.

| ESTRUCTURA DEL HOGAR | |
|--|--------------|
| Hogares unipersonales | 9.871 |
| - Hogares unipersonales con una mujer de 16 a 64 años | 2.483 |
| - Hogares unipersonales con un hombre de 16 a 64 años | 2.944 |
| - Hogares unipersonales con una mujer de 65 o más años | 3.624 |
| - Hogares unipersonales con un hombre de 65 o más años | 820 |
| Hogares de un solo adulto y algún menor | 1.575 |
| - Hogares con una mujer con uno o más menores | 1.282 |
| - Hogares con un hombre con uno o más menores | 293 |

² Fuente: Datos Básicos de Andalucía 2013. INE (Explotación estadística del Padrón Municipal de Habitantes)

| ESTRUCTURA DEL HOGAR | |
|--|---------------|
| Hogares de dos adultos con o sin menores | 21.173 |
| - Hogares con dos adultos de 16 a 64 años sin menores | 5.291 |
| - Hogares con dos adultos, uno al menos de 65 o más años, sin menores | 5.531 |
| - Hogares con dos adultos y un menor | 4.160 |
| - Hogares con dos adultos y dos menores | 5.034 |
| - Hogares con dos adultos y tres o más | 1.157 |
| Hogares de tres adultos con o sin menores | 10.201 |
| - Hogares con tres adultos de 35 o más años, uno de 16 a 34, sin menores | 3.839 |
| - Hogares con tres adultos de 35 o más años, uno de 16 a 34, y un menor | 2.313 |
| - Hogares con tres adultos de 35 o más años, uno de 16 a 34 y dos o más menores | 865 |
| - Otros hogares de tres adultos, con o sin menores | 3.184 |
| Hogares de cuatro o más adultos con o sin menores | 11.110 |
| - Hogares con cuatro adultos de 35 o más años, dos de 16 a 34, sin menores | 3.987 |
| - Hogares con cuatro adultos de 35 o más años, dos de 16 a 34, y un menor | 1.264 |
| - Hogares con cuatro adultos de 35 o más años, dos de 16 a 34, y dos o más menores | 373 |
| - Otros hogares de cuatro adultos, con o sin menores | 1.543 |
| - Otros hogares de cinco o más adultos, con o sin menores | 3.943 |

Del mismo modo, cabe destacar el alto porcentaje de hogares unipersonales, y que entre los hogares donde hay un único adulto con uno o más menores a cargo, el número es considerablemente superior cuando el adulto es una mujer.

CARACTERÍSTICAS EDUCATIVAS DE LA POBLACIÓN

El diagnóstico del ámbito educativo en la ciudad de Almería muestra unas características similares a las del conjunto de la población andaluza. Así, las tendencias observadas son:

- Un importante colectivo de mujeres con escasa formación básica.
- Una baja cualificación de las mujeres en los grupos de edad mayores.
- Una escasa presencia de las mujeres en algunas ramas de la formación y la feminización de otras.
- Un aumento importante de la presencia de mujeres en la universidad.
- Una tendencia creciente a la mayor cualificación de las mujeres.

A diferencia de lo que sucede entre la población infantil y juvenil, en la que la presencia de las mujeres y de los hombres en las diferentes etapas educativas está equilibrada, entre la población adulta de mayor edad encontramos notables diferencias en función del sexo.

Otra de las diferencias entre las mujeres y los hombres que señala el diagnóstico en el ámbito de la educación está relacionada con las preferencias que unas y otros manifiestan por las materias que se cursan en el bachillerato. Así, los alumnos indican que sus asignaturas preferidas son las relacionadas con las enseñanzas y las actividades técnico-profesionales, la educación física y las ciencias físicas y químicas y las alumnas se inclinan por la lengua extranjera, la española, la literatura y las ciencias naturales, señalando ya una primera segregación en las elecciones académicas.

En cuanto a las preferencias a la hora de elegir una carrera universitaria, las diferencias se mantienen. Las mujeres optan por una titulación del área de Ciencias Sociales y Jurídicas o Ciencias de la Salud y los varones prefieren realizar estudios técnicos o del área de Ciencias Experimentales. Las razones que más influyen por parte de las chicas en la elección de una carrera son la vocación profesional y el ajuste a las posibilidades intelectuales, y en los chicos el status social y la influencia familiar, consolidando con ello el peso que la socialización diferencial y los estereotipos de género tienen en la elección de carrera de hombres y mujeres³.

MERCADO DE TRABAJO

El análisis de la población de la ciudad de Almería en relación al mercado laboral y el sexo, a la luz de la Encuesta de Población Activa, revela una situación caracterizada por los siguientes hechos:

- Con carácter general, la tasa de paro en la provincia de Almería, se sitúa en un 37.53%.
- La tasa de actividad de las mujeres es, actualmente, 4 puntos porcentuales por debajo de la correspondiente a los varones. Del mismo modo, el paro registrado por las mujeres es bastante superior al de sus homólogos masculinos.
- la tendencia en los contratos hace prever que se mantendrá dicha situación, ya que el número de incorporaciones al mercado laboral de los hombres igualmente es ligeramente superior al de las mujeres.
- Analizando el patrón, por edades y sexos de la actividad de la población revela que, si bien hasta los 20-24 años de edad, las tasas masculinas y las femeninas

³ Fuente: Encuesta de demanda de estudios universitarios, 2001. Instituto de Estadística de Andalucía.

discurren en paralelo (siempre ligeramente superiores las correspondientes a los varones), en el grupo de edad 25-29 ambas se igualan para tomar trayectorias divergentes a partir de los 30 años de edad, en que muchas mujeres abandonan la actividad, alejándose de las tasas de actividad masculinas. Al final de la vida activa (64 y más años) no obstante, las tasas tienden a converger, permaneciendo éstas, incluso, más años en el mercado de trabajo que los varones, produciendo una salida del mercado laboral más tardía.

Mercado laboral: trabajadores por grupos de edad y sexo⁴

| | | | |
|--|---------------|---|---------------|
| Paro registrado. Mujeres. 2013 | 13.349 | Contratos registrados. Indefinidos. 2013 | 3.530 |
| Paro registrado. Hombres. 2013 | 12.950 | Contratos registrados. Temporales. 2013 | 51.759 |
| Paro registrado. Extranjeros. 2013 | 3.377 | Contratos registrados. Extranjeros. 2013 | 10.767 |
| Contratos registrados. Mujeres. 2013 | 26.941 | Trabajadores eventuales agrarios subsidiados: mujeres. 2013 | 57 |
| Contratos registrados. Hombres. 2013 | 28.490 | Trabajadores eventuales agrarios subsidiados: hombres. 2013 | 98 |

TEJIDO EMPRESARIAL

La estructura del tejido empresarial del municipio de Almería por sexo se recoge en la tabla siguiente⁵:

| | HOMBRES | MUJERES |
|-------------------------------------|----------------|----------------|
| Nº trabajadores en el municipio | 2.269 | 2.104 |
| Nº trabajadores sector primario | 321 | 120 |
| Nº trabajadores sector secundario | 61 | 8 |
| Nº trabajadores sector construcción | 290 | 20 |
| Nº trabajadores sector terciario | 1.597 | 1.956 |

Respecto a la dimensión, la estructura empresarial de Almería, se compone principalmente de microempresas. En concreto, un 52,47% de las empresas son unipersonales, y el 44,55% tienen entre 1 y 9 empleados, lo que hace un total del 97,02% entre ambos tipos (entre 0 y 9 colaboradores). El porcentaje de empresas de 250 empleados o más, supone únicamente el 0.25% del total.

⁴ Fuente SEPE enero 2014

⁵ Fuente SEPE enero 2014

En el análisis sectorial, existe un predominio importante el sector servicios o sector terciario, que es el sector económico que engloba las actividades relacionadas con los servicios materiales no productores de bienes. Dicho sector engloba actividades como comercio, transportes, comunicaciones, centro de llamadas, finanzas, turismo, hostelería, ocio, cultura, espectáculos, la administración pública y los denominados servicios públicos, los presta el Estado o la iniciativa privada (sanidad, educación, atención a la dependencia), etc.

En relación a la perspectiva de género, puede afirmarse que en dicho sector existe una mayor complejidad para la implantación de medidas de conciliación, ya que se trata de servicios directos al cliente.

SALUD Y ESTILOS DE VIDA

El concepto de salud propuesto por la Organización Mundial de la Salud (OMS) la define como un estado completo de bienestar físico, mental y social. Esta definición pone de manifiesto que la salud de las personas tiene que ver no sólo con la biología, sino que los factores ambientales y sociales son también determinantes para el bienestar.

Introducir la perspectiva de género en el análisis de la salud implica reconocer que existen diferencias entre las mujeres y los hombres que trascienden lo biológico y que son construidas socialmente. La salud de mujeres y hombres es diferente y también desigual en: la autopercepción del estado de salud, en las expectativas que tienen de los servicios sanitarios, en las enfermedades derivadas de los ámbitos domésticos, laborales pero las políticas y la planificación sanitaria no ha seguido un principio equitativo que recoja estas diferencias y las trate adecuadamente.

La salud de las mujeres, al igual que todos los aspectos de sus vidas, se ha visto erróneamente incluida dentro de los patrones e intereses de los varones o reducida a las cuestiones específicas derivadas de su diferencia biológica, como la reproducción o la maternidad. Como bien se recoge en el Observatorio de Desigualdades de Género en la Salud “Los indicadores de salud son insuficientes para recoger la salud de las mujeres y las condiciones de vida se centran en el trabajo remunerado analizado desde una perspectiva masculina. Pocas encuestas examinan el trabajo doméstico, esencial para entender la vida y la salud de las mujeres”.

La manera en que las mujeres y los hombres desarrollan su estilo de vida está sujeta a las características, roles, funciones, etc. establecidos para las personas en función de su sexo. En este sentido, los patrones de vida están muy impregnados por las diferencias y desigualdades de género ya que en ellos confluyen condiciones sociales y culturales. La diferente educación de niñas y niños, la distribución desigual del tiempo entre hombres y mujeres, los tipos de ocupación, las funciones que desarrollan en los diferentes ámbitos públicos y privados, las imposiciones sobre el cuerpo y la sexualidad, hacen que hombres y mujeres desarrollen diferentes hábitos alimenticios, sexuales, deportivos, de sueño...

No se dispone de datos, a nivel municipal, que permitan realizar un diagnóstico preciso de las diferencias en la salud de los hombres y mujeres de Almería, aunque se pueden tomar como indicadores de las mismas algunas de las conclusiones de la “Encuesta Nacional de Salud 2006” y del “Estudio Salud y Género, 2005”, ambos del Ministerio de Sanidad y Consumo y del informe “Género y Salud” del Instituto Andaluz de la Mujer.

Mención especial merece en este apartado, **la salud de las mujeres en relación a su rol de cuidadoras**. El trabajo de las mujeres dentro del ámbito de la reproducción tiene unas consecuencias importantes para su salud tanto física como mental. Según diversos estudios, las mujeres que realizan su trabajo sólo en el ámbito doméstico presentan un peor estado de salud que las mujeres que realizan trabajos remunerados, ya que no gozan de los beneficios que proporciona el empleo retribuido: autonomía económica, oportunidades para desarrollar la autoestima, apoyo social y autonomía para tomar decisiones.

Por otra parte, la situación de salud de las mujeres que asumen una doble jornada, a causa de la falta de corresponsabilidad de los hombres en las tareas domésticas, también se resiente y tiende a empeorar tanto a nivel físico como mental, lo que les supone una peor calidad de vida. No obstante, la salud de las mujeres cuidadoras es un campo poco estudiado.

Es imprescindible hacer que el sistema sanitario tome conciencia de esta realidad de forma integrada y oriente sus prácticas adecuadamente para no reforzar los roles de género responsabilizando o induciendo únicamente a las mujeres al cuidado de otras personas y para que desarrolle una atención adecuada a las mujeres que presentan problemas de salud debidos a la sobrecarga del trabajo doméstico no remunerado, evitando caer, como en otras tantas realidades de la salud femenina, en una excesiva medicalización. Asimismo, es necesario reforzar la responsabilidad masculina en el cuidado de su propia salud y en la de su familia.

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

La entrada en vigor tanto de la Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de Protección, como de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, han supuesto un importante hito en la lucha contra la violencia de género.

Destacar también, las **modificaciones de la Ley** para ampliar las medidas penales y civiles, establecer nuevos tipos penales como el acoso en el marco de la violencia de género, darle encaje legal a los dispositivos electrónicos (las pulseras GPS para los maltratadores), incluir el ciber-acoso y mejorar las evaluaciones de riesgo policial, la primera medida que se toma nada más denunciar un caso de maltrato. La mejora de la gestión de los recursos existentes en el sistema de protección y aboga también por la reforma legislativa que mejore la ejecución de las penas y que clarifique el concepto de

violencia de género sobre el que existen conflictos interpretativos entre las diversas Audiencias Provinciales, causando "inseguridad jurídica".

Desde el poder jurídico se defiende además incluir en la legislación la Directiva de la Unión Europea de 2012, que puntualiza que la violencia por motivos de género en las relaciones personales también puede darse entre parejas homosexuales. De este modo, los Juzgados de Violencia de Género ya tienen competencias para proteger el derecho al honor, la intimidad y la propia imagen de la víctima y castigar el quebrantamiento de las órdenes de alejamiento. Del mismo modo, se está trabajando ya para considerar a los hijos menores víctimas de violencia de género y para que la mujer que va a denunciar tenga asesoramiento legal previo a la denuncia, algo que consideran "imprescindible" para que el proceso termine con sentencia justa.

Estos avances legislativos, junto con una mayor información de profesionales y población en general, el aumento de la dotación de recursos de atención a las víctimas y una mayor concienciación social respecto al grave problema que supone la violencia de género en nuestro país, contribuyeron al aumento del número de denuncias y, por tanto, de medidas judiciales de protección asignadas. La Comunidad autónoma andaluza, ha registrado un total de 6.537 denuncias por violencia de género durante el primer trimestre de 2014, lo que supone un 4,4% más en el mismo periodo de 2013, además tiene una de las tasas de denuncias por cada 10.000 mujeres más elevada, 62,8, un 10% más que la media nacional, cifras síntoma del creciente nivel de concienciación de la población andaluza, aunque se siguen sin denunciar muchos casos lo que no significa que no existan. Otro dato a destacar es la existencia de un solo juzgado en funcionamiento de violencia de género en Almería, frente a los 3 de Cádiz, o los 5 de Málaga o 4 de Sevilla⁶.

Se trata por tanto de un problema complejo y multidimensional en el que confluyen factores que afectan al agresor, a la víctima y a los contextos familiares y socioculturales en los que se desenvuelven. La violencia contra las mujeres es la expresión más brutal del conflicto entre los géneros. Como sociedad debemos proponer nuevas formas de relaciones afectivas entre las mujeres y los hombres basadas en el respeto mutuo, la reciprocidad, el diálogo, la igualdad. La mejor prevención es la educación igualitaria dirigida a cambiar actitudes, mitos y creencias erróneas.

En este ámbito destacar las campañas promovidas por el Ayuntamiento de Almería, siendo algunas de ellas galardonadas con el premio 'Menina' de Andalucía. Este galardón "reconoce la labor de instituciones y particulares, de ámbito local, nacional o internacional, que luchan a lo largo del año por la erradicación de la violencia contra la mujer de manera relevante y ejemplar en la comunidad autónoma andaluza".

CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

⁶ Fuentes: Consejería de Justicia e Interior. IECA (Datos espaciales). Tribunal Superior de Justicia.

La **conciliación**, en sentido estricto, se refiere a la compatibilización de los tiempos dedicados a la familia y al trabajo. Pero en un sentido amplio, hace referencia al desarrollo pleno de las personas en el ámbito del trabajo, afectivo, familiar, personal, de ocio, estudio e investigación. Conciliar, significa, por tanto mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal.

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral constituye una problemática compleja y conflictiva para una parte de la población, las mujeres, que la viven en primera persona, pero también para los varones, las familias, los municipios, las empresas, el mercado laboral y la sociedad en general.

La **corresponsabilidad** social va más allá de conciliar, significa aumentar la implicación de las personas en el reparto de responsabilidades domésticas y familiares, especialmente hombres, para extenderse a otros agentes sociales e instancias públicas y privadas.

Para empezar a redistribuir las cargas se hace imprescindible reconocer la gran **Deuda de Cuidados**⁷ que la sociedad ha contraído con las mujeres, definiéndose ésta como la relación entre el tiempo, el afecto y la energía que las personas reciben para atender sus necesidades y las que aportan para garantizar la continuidad de otras vidas humanas. El balance de esa deuda sería negativo para la mayor parte de los hombres, que consumen mucha más energía cuidadora de la que aportan. Para la mayor parte de las mujeres –también las del municipio de Almería-, por el contrario, el balance sería positivo, lo que representa en realidad un serio riesgo para su salud y bienestar, así como un obstáculo permanente en su desarrollo personal y su participación ciudadana.

Las estrategias desplegadas para compatibilizar las esferas personal, laboral y familiar consisten, básicamente, en la reducción, por parte de las mujeres, del horario de Trabajo en lugar de recurrir a la ayuda familiar, como venía siendo habitual. Las mujeres almerienses manifiestan una notable insatisfacción por la interferencia del trabajo en la vida familiar.

ATENCIÓN A COLECTIVOS CON ESPECIALES DIFICULTADES Y VULNERABLES A LA EXCLUSIÓN SOCIAL

La exclusión es un concepto multifactorial que se define por la incapacidad de las personas que la sufren para el acceso a los recursos (vivienda, cultura, etc.), por el aislamiento y por la no participación en la convivencia social. Es decir, por la carencia de recursos materiales y la pérdida de oportunidades para ejercer la ciudadanía.

Determinados colectivos de la población femenina pueden verse más fácilmente afectados por los procesos de exclusión social, debido a que históricamente las mujeres han tenido menos oportunidades para acceder en igualdad de oportunidades que los

hombres a los recursos socio-económicos. Esto las hace depender, en ocasiones, de los varones para subsistir o, en ausencia de ellos, de las ayudas de instituciones públicas y privadas.

En Almería, las zonas en las que existe un mayor riesgo de exclusión social son: El Puche; la Chanca y los Almendros. En ellas, se dan los porcentajes más elevados de paro, de malas condiciones de las viviendas, de baja cualificación profesional y de tasas de absentismo y abandono escolar.

Entre los colectivos de mujeres en exclusión social o con riesgo de sufrirla en la ciudad de Almería se encuentran:

- **Las mujeres sin hogar**, cuyas características difieren de las de los hombres ya que con frecuencia tienen responsabilidades familiares, mayor riesgo de ser prostitutas, de sufrir otras formas de violencia de género, y menores posibilidades de encontrar un empleo.
- **Las mujeres con discapacidad**: encuentran más dificultades para acceder a las medidas de fomento del empleo; tienen una mayor sobreprotección familiar, lo que les resta autonomía haciéndolas más dependientes física y moralmente de las personas que las cuidan y tienen una mayor probabilidad de sufrir las consecuencias de la violencia de género.
- **Mujeres privadas de libertad**: La realidad de la mayoría de las cárceles hace que los hombres y las mujeres vivan su privación de libertad en una situación diferente. Las instalaciones penitenciarias están generalmente construidas para hombres, existiendo en su interior espacios reservados para las mujeres más reducidos y con peores condiciones de habitabilidad. Se priorizan los recursos, destinándolos a la mayoría de la población penitenciaria, la masculina, por lo que las mujeres tienen menos actividades de formación, culturales y recreativas.
- **Mujeres que ejercen la prostitución**: las características de este colectivo en Almería, según un estudio realizado por el Instituto Andaluz de la Mujer⁸, revela que casi la mitad de las mujeres que ejercen la prostitución en Almería son inmigrantes, de Europa del Este o de África. En este sentido, llama poderosamente la atención el hecho de que el 48% de ellas reside y ejerce su profesión en zonas rurales, cerca de explotaciones agrarias, mientras que el 52% restante están repartidas entre las zonas suburbanas y urbanas. En cuanto al perfil de este colectivo de mujeres en un 78% aproximadamente no saben leer ni escribir o no tienen estudios. Y para más de la mitad, las necesidades económicas, derivadas en muchas ocasiones del abandono de la pareja y de la

⁸ Fuente: Servicio de Estudios del IAM año 2015

asunción en solitario de las responsabilidades familiares, junto con la drogadicción son las principales causas de entrada en la prostitución.

En la provincia de Almería, son varias las ONGs y organizaciones sin ánimo de lucro que diariamente trabajan con las mujeres que se dedican a la prostitución, como son Médicos del Mundo, AIMUR, Oblatas, Adoratrices y APRAMP.

- **Mujeres inmigrantes:** El mayor porcentaje de mujeres inmigrantes de Almería proceden de Marruecos, países latinoamericanos (Bolivia, Ecuador, Colombia y Argentina), del centro del continente africano y va en aumento progresivo el de mujeres de Europa del Este, sobre todo rumanas y ucranianas. Un alto número de las mujeres inmigrantes tiene un bajo nivel de formación lo que las hace más vulnerables a situaciones de marginación y exclusión social, incluyendo el riesgo de ser prostituidas.

- **Mujeres de etnia gitana:** A pesar de que la situación social y las condiciones de vida la comunidad gitana española han mejorado en los últimos años, todavía sigue siendo uno de los grupos sociales más vulnerables a situaciones de exclusión social. Las mujeres gitanas sufren gravemente esta vulnerabilidad y los arraigados prejuicios hacia la comunidad gitana. Aún así, las mujeres gitanas, al igual que el resto de las mujeres de nuestra sociedad han evolucionado, aunque de forma más lenta debido a la idiosincrasia del pueblo gitano. Los principales problemas con los que se encuentran las mujeres gitanas en Almería son:
 - a) En el ámbito educativo, aunque la escolarización de las niñas es del 100%, existe un alto grado de absentismo escolar por la falta de motivación hacia la escuela.

 - b) En salud, existe un importante desconocimiento del funcionamiento del sistema sanitario, una falta de valoración de las medidas preventivas y malas condiciones en cuanto a higiene y salubridad en las viviendas ubicadas principalmente en los barrios marginados.

 - c) Laboralmente, la situación de las mujeres gitanas está cambiando, al pasar de ayudar a la economía familiar trabajando con y al lado del marido, a tener un empleo fuera del hogar y de la familia. Sus principales ocupaciones están en actividades que requieren poca formación como la limpieza, la venta ambulante, y el trabajo temporero agrícola. Las mujeres con estudios superiores se ocupan fundamentalmente en actividades del ámbito de las Ciencias Sociales, en la docencia y, un pequeño porcentaje, en la Función Pública. Asimismo, algunas mujeres gitanas están apostando por el autoempleo, creando sus empresas. Las mujeres gitanas sufren en el mercado laboral los mismos problemas que el resto de las mujeres pero agravados por su pertenencia a una minoría étnica.

4.1. ANÁLISIS DAFO DESDE EL ENFOQUE DE GÉNERO

La metodología participativa aplicada en la fase de diagnóstico y diseño del presente Plan, nos ha permitido obtener el siguiente análisis DAFO⁹ sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la ciudad de Almería. Análisis que ha sido construido y consensado con los técnicos y técnicas municipales como con las diferentes asociaciones y entidades representativas de la sociedad almeriense.

La definición de fortalezas y debilidades como aspectos internos y de las oportunidades y amenazas que plantea el entorno, ha sido realizada en cinco ámbitos de diagnóstico fundamentales:

1. El desarrollo económico y empleo.
2. La participación de las mujeres en la vida de la ciudad.
3. La conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y por ende la corresponsabilidad.
4. La calidad de vida, la salud y modos de vida de las mujeres almerienses.
5. La violencia de género.

| DEBILIDADES |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Niveles de actividad y empleo femeninos inferiores a los masculinos • Inferiores niveles salariales de las mujeres respecto a sus homólogos masculinos • Elevada inestabilidad laboral de las mujeres • Menor representatividad femenina en el tejido empresarial • Menor presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad • Incremento de dificultades de acceso al mercado laboral de las mujeres con discapacidad física o psíquica • Alto nivel de precariedad laboral en las mujeres agravado por las diferencias interculturales y étnicas que dificultan e impiden su participación en la vida de la ciudad • Escaso nivel de representatividad de las mujeres en trabajos masculinizados y en puestos ocupados tradicionalmente por hombres. Destacando en especial los cuerpos de seguridad civil • Persistencia de bajos niveles de formación en mujeres de edades jóvenes • Diferencias interculturales y generacionales importantes |

⁹ DAFO realizado en la I Mesa participativa celebrada en Almería, 26 de febrero de 2015

- Existencia de violencia de género, que afecta principalmente a las mujeres
- Roles y estereotipos asumidos en la sociedad y que dificultan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las mujeres
- Escasos niveles de compromiso por parte de los hombres en el reparto de los trabajos domésticos y de cuidado de las personas dependientes
- Falta de información para el acceso a los recursos existentes
- Persistencia de miedos e inseguridad en las mujeres para denunciar a sus agresores

FORTALEZAS

- Creciente incorporación de las mujeres a la actividad económica
- Creciente mejora de los niveles de educación y formación de las mujeres
- Mejores calificaciones de las mujeres respecto a los hombres
- Niveles de emprendimiento equiparándose a los de los hombres
- Mayor nivel de asociacionismo y de creación de plataformas representativas de los intereses de las mujeres
- Mayor disposición y voluntad de las mujeres para participar en la vida activa de la ciudad
- Mayores niveles de formación e información en gestión y usos del tiempo
- Creciente interés de las mujeres sobre la necesidad de cuidar su salud y llevar estilos de vida saludables
- Incremento de la esperanza de vida de las mujeres y por lo general en mejores condiciones de calidad
- Creciente concienciación de las mujeres a denunciar los casos de violencia de género

OPORTUNIDADES

- Mayor concienciación social y política sobre la incorporación de las mujeres al mercado laboral en condiciones de igualdad
- Existencia de medidas de discriminación y acción positivas para incentivar la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo
- Autoempleo como herramienta de creación de empleo para las mujeres
- Existencia de una amplia oferta formativa
- Servicios de información y asesoramiento gratuitos a disposición de las mujeres en el seno de las asociaciones y organismos públicos

- Marco legal que ampara e impulsa la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres [conciliación vida laboral, personal y familiar; violencia de género; etc]
- Existencia de servicios comunitarios flexibles relacionados con la ciudadanía y las personas
- Mayor dotación de recursos públicos para fomentar la corresponsabilidad
- Fomento de las políticas de conciliación en el seno de las empresas
- Creciente nivel de recursos públicos destinados al apoyo de las víctimas de violencia d género y a sus familias
- Mayores niveles de concienciación y sensibilización de la violencia de género entre los cuerpos de seguridad del Estado
- Existencia de campañas médicas de carácter público para mejorar la salud y la calidad de vida de las mujeres

AMENAZAS

- Progresivo envejecimiento de la población derivando en altas tasas de dependencia que recaen en mayor grado en las mujeres
- Persistencia de estereotipos y prácticas socioculturales que dificultan o impiden la incorporación de la mujer a la vida laboral
- Persistencia de “Segregación horizontal” con infrarrepresentación en determinadas profesiones y sobrerrepresentación en otras
- Persistencia de “Segregación vertical” en el seno de las empresas e instituciones, con menor representatividad femenina de mujeres en puestos de responsabilidad, el denominado “*Techo de cristal*”
- Existencia de prejuicios para la contratación de mujeres por maternidad e interrupción de su carrera profesional
- Prejuicios sociales para la contratación de personas transexuales
- Dificultades de acceso a la información y los recursos para mujeres de determinadas minorías étnicas
- Escasos servicios de apoyo para las mujeres con discapacidad funcional
- Existencia de infraestructuras urbanísticas que dificultan la movilidad de las mujeres y el uso de los espacios y equipamientos públicos
- Elevadas tasas de dependencia que impiden la participación de las mujeres en la vida social en las mismas condiciones que los hombres
- Persistencia de la denominada “Brecha digital” que afecta principalmente a las mujeres

- Niveles insuficientes de coeducación
- Falta de servicios de mediación intercultural y de apoyo para que las mujeres con discapacidad funcional participen plenamente
- Escasez de servicios para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Mayores niveles de economía sumergida, derivados de la crisis económica, que aumentan el grado de dependencia de las mujeres frente a los hombres
- Disminución del número de campañas y servicios preventivos de salud dirigidos a las mujeres

5. ESTRATEGIA

Este III Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres – impulsado desde la Delegación de Área de Políticas de Igualdad, del Ayuntamiento de Almería, y que ha contado con un importante proceso de participación social y profesional – nace con la idea de contribuir a superar la discriminación por razón de sexo y a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a través de la implementación de medidas renovadoras de actitudes, conductas y formas de relación.

La estrategia de actuación que contempla dicho Plan, se estructura en torno a un objetivo general: impulsar el avance efectivo hacia la igualdad real entre hombres y mujeres a través de la sensibilización a la ciudadanía, el empoderamiento de las mujeres almerienses y la incorporación del mainstreaming en todas las políticas llevadas a cabo por el Ayuntamiento de Almería.

Del mismo modo, se establecen unos objetivos de carácter específico que se establecen en una doble vertiente, por un lado, incorporar la perspectiva de género en el seno del propio Ayuntamiento; y por otro, alcanzar la igualdad real entre hombres y mujeres a nivel de ciudad, a través de la sensibilización y concienciación de la población de la ciudad almeriense. En consecuencia este plan se dirige a:

Al Ayuntamiento de Almería y especialmente a las Áreas responsables de gestionar las políticas, servicios y recursos:

- Para que incorporen el enfoque de género en su quehacer cotidiano.
- Presten atención a las diferencias por razón de género y ofrezcan una respuesta adecuada a las necesidades e intereses específicos de las mujeres.

A la sociedad de Almería:

- Fomentando una nueva cultura organizativa y un nuevo modelo de ciudadanía que permita desarrollar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

A las mujeres:

- Desarrollando actuaciones que permitan superar las desigualdades que aún persisten entre hombres y mujeres como consecuencia del modelo patriarcal.

A los hombres:

- Con objeto de que revisen el modelo de masculinidad vigente y cambien actitudes y comportamientos sexistas y discriminatorias.

4.1. Objetivo General

Con carácter general, a través de este III Plan, se pretende conseguir la igualdad real de oportunidades entre los hombres y las mujeres de la ciudad de Almería, mediante la incorporación del principio de igualdad en la acción municipal y en las diferentes Áreas del Ayuntamiento; el fomento de la sensibilización, el cambio de valores y la socialización en igualdad; y el aumento de la empleabilidad de las mujeres así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

4.2. Objetivos Específicos

En relación con el objetivo general marcado en el epígrafe anterior, se plantean los siguientes objetivos de carácter específico, que marcarán consecuentemente los ejes estratégicos y las líneas de actuación a desarrollar.

A. Incorporar el enfoque integrado de género en la gestión municipal:

Aplicando la transversalidad de género en la acción municipal y en el conjunto de las políticas municipales. Bajo este paraguas, se tratarán de agrupar todas las medidas que el Ayuntamiento de Almería desarrolla en su labor de gestor y de prestador de bienes y servicios a la comunidad, y del mismo modo como empleador público. Además, se pretende comunicar en igualdad y visualizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el seno del propio Ayuntamiento.

B. Socializar en igualdad:

A través de la sensibilización a la población y fomentando el cambio de valores y modelos, consiguiendo un impacto real en la ciudadanía, de cara a hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades en varios ámbitos: coeducación, empoderamiento, participación de las mujeres en la vida de la ciudad, organización social corresponsable y, por último, violencia de género.

C. Discriminación positiva:

Impulsar un tratamiento integral facilitando el acceso de las mujeres de Almería a los servicios y recursos, con objeto de aumentar su empleabilidad, la conciliación de la vida personal, familiar y profesional y la lucha contra la violencia de género.

D. Fomentar la participación activa de las mujeres almerienses en la vida social y política de la ciudad:

Incrementar el nivel de asociacionismo de las mujeres de la ciudad de Almería y promover la participación equilibrada de hombres y mujeres en los procesos de toma de decisiones y en las políticas sociales diseñadas para la ciudad.

6. EJES, PROGRAMAS OPERATIVOS Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN

Al igual que en la elaboración del análisis DAFO, aplicando la metodología participativa que ha presidido el diseño del III Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la ciudad de Almería para el periodo [2015-2019], se ha elaborado la *Estrategia de Igualdad* del Plan¹⁰, es decir, los **Ejes prioritarios** que enmarcarán los distintos **Programas Operativos anuales** y del mismo modo, las **Líneas de actuación** que estructurarán estos Programas.

Destacar en este sentido, las valiosas aportaciones procedentes de las entidades sociales más representativas de la sociedad almeriense, así como de los técnicos y técnicas municipales, que han permitido definir y consensuar esta Estrategia de actuación.

6.1. Ejes Estratégicos

Siguiendo el esquema expuesto anteriormente, el presente Plan de Igualdad se estructura en **cuatro ejes prioritarios** y una serie de líneas de intervención referidas a

¹⁰ Estrategia definida en la II Mesa participativa celebrada en Almería, 10 de marzo de 2015

los distintos ámbitos de la vida cotidiana donde es necesaria la intervención pública para reducir brechas de género y avanzar hacia la igualdad de mujeres y hombres.

EJE I: MUNICIPAL – *el Ayuntamiento como Empleador y como Prestador de servicios públicos-*

Este primer eje, dedicado a fortalecer la integración del principio de Igualdad en la organización y políticas del Ayuntamiento, consiguiendo de este modo una intervención pública más eficaz, eficiente y equitativa.

El Plan, no se ha organizado en función de las Áreas municipales, sino de los ámbitos considerados claves para avanzar hacia la igualdad. Así se han definido los siguientes ámbitos:

- Gobernanza.
- Empleabilidad.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y cuidados corresponsables.
- Espacio sostenible y libre de violencia machista.
- Hábitos saludables y calidad de vida.
- Participación social y económica de las mujeres en la vida de la ciudad.
- Autonomía y poder propio [Empoderamiento].

La transversalidad será el eje del modelo de gobierno aplicando la perspectiva de género.

EJE II: SOCIALIZADOR

Dirigido fundamentalmente a sensibilizar a la población en el cambio de estereotipos y roles, como principal obstáculo al pleno desarrollo de las propias aspiraciones y capacidades, en tanto que influyen en las decisiones individuales sobre educación, formación, empleo, participación en el espacio reproductivo, representación en puestos de responsabilidad y valoración del propio trabajo. Todo ello, con objeto de contribuir a la construcción de un modelo más igualitario de organizar la vida en común.

EJE III: EMPODERAMIENTO

Como vía para mejorar la situación de las mujeres almerienses. Es un hecho que los procesos sociales niegan la autonomía de las mujeres, la feminización de la pobreza, la violencia contra las mujeres, y la falta de derechos en general, son algunas de las expresiones de esta falta de autonomía. Resolver esta situación, pasa por abordar un proceso transformador de la autonomía económica, cultural, y del mismo modo, de concienciar a las propias mujeres del poder que individual o colectivamente ostentan y en algunos casos de la recuperación de su dignidad.

En palabras de la autora Marcela Lagarde, definido el empoderamiento como *“un camino efectivo y sólido de las mujeres que conduce a la salida y a la eliminación de los cautiverios que las enajenan personalmente y como género”*. *“El proceso de*



transformación mediante el cual cada mujer, poco a poco y en ocasiones a grandes pasos, deja de ser objeto de la historia, la política y la cultura, deja de ser el objeto de los otros, es decir deja de ser-para-otros y se convierte en sujeta de la propia vida, en ser-para-si- misma, en protagonista de la historia, la cultura, la política y la vida social”.

EJE IV: PARTICIPATIVO

Para impulsar y reforzar la participación social y económica de las mujeres en el espacio público y en los procesos donde se toman las decisiones que afectan a la vida de la ciudad y a las personas, creando las condiciones para impulsar y fortalecer el movimiento asociativo organizado de mujeres y el trabajo en red. Y del mismo modo, creando las estructuras y los servicios para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

6.2. Líneas de Actuación

| EJE I: MUNICIPAL | |
|---|--|
| OBJETIVO A: Incorporar el enfoque integrado de género en la gestión municipal | |
| <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL EJE</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Integrar la perspectiva de género en las disposiciones normativas y presupuestos. 2. Incluir cláusulas de Igualdad en contratos, subvenciones y convenios. 3. Hacer un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes en todos los elementos informativos y comunicativos. 4. Promover la promoción, capacitación y la formación en igualdad de los trabajadores y trabajadoras municipales, especialmente en aquellos puestos masculinizados y en los que las mujeres se hallen subrepresentadas, con especial atención a los cuerpos de seguridad [Policías y bomberos]. | <p>ACCIONES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Introducción de la variable de sexo en todos los estudios y estadísticas y en las campañas informativas –“Comunicar en igualdad”- 2. Desarrollo de Servicios Municipales de proximidad y apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, mediante incentivos y/o descuentos en servicios de guardería y cuidado de personas dependientes. 3. Inclusión de cláusulas de género en las normativas, convocatorias, presupuestos, ofertas y subvenciones. 4. Introducción de medidas de flexibilización horaria en el Convenio colectivo. 5. Realización de campañas de sensibilización y talleres formativos dirigidas al personal del Ayuntamiento sobre la necesidad de aplicar la perspectiva de género en el desarrollo de sus funciones. 6. Promover puestos para mujeres en riesgo de exclusión social y laboral y aquellas víctimas de violencia de género en las contrataciones eventuales del Ayuntamiento. 7. Asegurar la composición paritaria en los tribunales de las convocatorias municipales de acceso. |

EJE II: SOCIALIZADOR

OBJETIVO B: Socializar en Igualdad

| OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL EJE | ACCIONES |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Favorecer la eliminación de los estereotipos y roles de género. 2. Incorporar la transversalidad de género en cada una de las etapas educativas. 3. Promover la diversificación de las opciones profesionales. 4. Establecer estrategias de información y sensibilización, dirigidas especialmente a jóvenes y adolescentes, sobre la salud afectivo-sexual y reproductiva, la prevención de actitudes de violencia de género y de explotación sexual. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Incorporación de un módulo transversal de educación para la igualdad en las actividades educativas municipales dirigidas especialmente a los jóvenes y adolescentes. 2. Realización de jornadas de sensibilización dirigidas al empresariado de la ciudad sobre la eliminación de prejuicios sexistas en las contrataciones y en la necesidad de establecer medidas de conciliación. 3. Establecer un distintivo de "Igualdad en la empresa", seleccionando una serie de empresas almerienses ejemplares en la aplicación de medidas de conciliación. Concurso dotado de Publicidad gratuita, dotación económica y otros beneficios del ámbito municipal. 4. Campañas y talleres formativos que contribuyan a la eliminación de estereotipos sexistas, actitudes de violencia machista, trata de mujeres y explotación sexual. 5. Edición herramientas didácticas multilingües y adaptadas a personas con discapacidad, orientadas a la elección de la carrera académica y profesional. 6. Fomento de la actividad del Consejo Sectorial de la mujer como órgano canalizador de los asuntos relacionados con las políticas de Igualdad. 7. Facilitar la cesión de espacios municipales para la realización de actividades culturales realizadas por las mujeres de la ciudad. |

EJE III: EMPODERAMIENTO

OBJETIVO C: Discriminación positiva

| OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL EJE | ACCIONES |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Abordar un proceso transformador de la autonomía económica, cultural, y del mismo modo, de concienciar a las propias mujeres del poder que individual o colectivamente ostentan, y en algunos casos, de la recuperación de su dignidad. 2. Acercar los recursos económicos y sociales a las mujeres almerienses como vía para incrementar su autonomía económica y social. 3. Mejora de la calidad de vida de las mujeres y la práctica de hábitos de vida saludables y deportivos –“Igualdad es calidad”- 4. Continuar en la lucha contra la violencia de género. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Incorporación de un módulo transversal de educación para la igualdad en las actividades educativas municipales dirigidas especialmente a los jóvenes y adolescentes. 2. Realización de jornadas de sensibilización dirigidas al empresariado de la ciudad sobre la eliminación de prejuicios sexistas en las contrataciones y en la necesidad de establecer medidas de conciliación. 3. Establecer un distintivo de “Igualdad en la empresa”, seleccionando una serie de empresas almerienses ejemplares en la aplicación de medidas de conciliación. Concurso dotado de Publicidad gratuita, dotación económica y otros beneficios del ámbito municipal. 4. Campañas y talleres formativos que contribuyan a la eliminación de estereotipos sexistas, actitudes de violencia machista, acoso sexual, trata de mujeres y explotación sexual. Talleres formativos específicos para mujeres en condiciones especiales de vulnerabilidad. 5. Desarrollar Programas de prevención de la salud de las mujeres y de orientación sexual dirigida principalmente a las jóvenes y a las mujeres en riesgo de exclusión social y especial vulnerabilidad. 6. Desarrollo de acciones de apoyo psico-pedagógico dirigidas a mujeres con cargas familiares no compartidas. 7. Certamen de premios a la mujer como vía de fomento de liderazgo y participación activa de las mujeres en la vida de la ciudad. |

EJE IV: PARTICIPATIVO

OBJETIVO D: Fomentar la participación activa de las mujeres almerienses en la vida social y política de la ciudad

| BJETIVOS ESPECÍFICOS DEL EJE | ACCIONES |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Fomentar la presencia y el liderazgo de las mujeres en la vida de la ciudad y su participación en la toma de decisiones sobre las políticas sociales y económicas urbanas. 2. Impulsar el trabajo en red y el movimiento asociativo organizado representativo de los intereses de las mujeres de la ciudad de Almería. 3. Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las mujeres de la ciudad de Almería 4. Fomentar el asociacionismo de mujeres especialmente el relacionado con la Igualdad de Oportunidades. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Puesta a disposición de las mujeres de Almería de un Servicio de asesoramiento integral, que abarque desde la orientación laboral, jurídica y económica, con especial atención a las víctimas de violencia de género. 2. Acciones formativas sobre gestión y uso del tiempo en relación al Programa del Banco del Tiempo que viene desarrollando el Ayuntamiento a través de su Área de Políticas de Igualdad. 3. Acciones de fomento del tejido empresarial femenino, mediante líneas de ayudas, campañas promocionales, talleres formativos y organización de foros de encuentro e intercambio de experiencias. 4. Acciones formativas dirigidas a mujeres con objeto de vencer la “Brecha digital” existente. 5. Puesta en marcha de un Programa de “Cheque servicio” para la apoyar la conciliación de la vida familiar y profesional, de aquellas mujeres en riesgo de exclusión social que tengan un proyecto laboral o de creación de empresas. 6. Realización de foros de encuentro del movimiento asociativo de mujeres y de colectivos defensores de la Igualdad de género. 7. Puesta a disposición de Plataformas TIC’s que faciliten la participación de las mujeres y canalicen sus necesidades y opiniones en el diseño y gestión las políticas sociales y económicas de la ciudad. |

7. INSTRUMENTOS Y METODOLOGÍA PARA LA IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO.

El proceso de elaboración del III Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades se ha caracterizado por la utilización de una metodología participativa que ha favorecido la implicación tanto de las personas responsables de las políticas municipales, como de la ciudadanía en general y especialmente la de las asociaciones de mujeres.

Durante este proceso se han seguido las siguientes fases:

- A) Aprobación por el Consejo Sectorial de la Mujer del Excmo. Ayuntamiento de Almería, de fecha 26 de marzo de 2015.**
- B) Aprobación por parte de la Junta de Gobierno Local de la ciudad de Almería, en sesión celebrada el 27 de marzo de 2015.**

[meter los acuerdos]

C) FASE DE ESTUDIO E INVESTIGACIÓN

El trabajo realizado en esta fase consistió en el análisis de la evaluación de los dos Planes de Igualdad anteriores, las acciones llevadas a cabo durante la vigencia del mismo y de aquellos otros Proyectos y actuaciones que se consideraron oportunos para establecer un correcto diagnóstico, y una serie de principios básicos para la elaboración de este III Plan.

Evaluación cualitativa del I y II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades. Se realizó para identificar principalmente las acciones que deberían seguir acometiéndose y en qué aspectos incidir más.

Estudio de los Proyectos locales y europeos llevados a cabo y las lecciones aprendidas de cada uno de ellos. [Proyecto TIC TAC; Campaña Únete; Proyecto CANGURO; Banco del Tiempo ciudad de Almería].

Informe-diagnóstico del municipio de Almería desde la perspectiva de género. Principalmente extraído del informe realizado en el Proyecto TIC TAC, con objeto de reflejar la situación de las mujeres de Almería respecto a: Población, hogares, educación, empleo, tejido empresarial, salud, violencia de género y conciliación.

D) FASE DE CONSULTA Y DEBATE

A lo largo de esta fase, y en las “Mesas participativas” se han propiciado diversos tipos de debates y consultas en sobre dos documentos base:

1. Análisis DAFO de la situación de las mujeres de Almería.

2. Ejes principales de actuación para conseguir la igualdad de oportunidades real entre hombres y mujeres.

Las reuniones de trabajo, se han realizado a dos niveles:

1. Con las distintas Áreas Municipales. Desde la Concejalía de Igualdad de Oportunidades se establecieron reuniones que sirvieron para intercambiar puntos de vista sobre la metodología y para recoger las aportaciones que, a nivel técnico, aportara cada Área.
2. Reuniones con el tejido asociativo, a partir de las cuales se definieron las necesidades de la ciudadanía en materia de igualdad de oportunidades y se recogieron las propuestas que en materia de igualdad se demandan como actuación municipal.

E) REDACCIÓN DEL III PLAN

El equipo técnico encargado de la realización del Plan estableció los criterios técnicos para unificar las propuestas, realizó la redacción del texto y definió los instrumentos para la implementación, seguimiento y evaluación.

8. ESTRUCTURAS

Para la gestión del III Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la ciudad de Almería, se establecen las siguientes estructuras:

AREA DE POLÍTICAS DE IGUALDAD

Del Ayuntamiento de Almería asume el diseño, el **impulso y coordinación** para su implantación y desarrollo y la responsabilidad para evaluar los resultados del Plan.

ESTRUCTURAS DE IMPULSO INSTITUCIONAL

Integradas por el resto de Áreas municipales más directamente relacionadas con la implantación de medidas de fomento de la Igualdad de Oportunidades, tanto en el seno del propio Ayuntamiento, como de la ciudad, en el ámbito de sus competencias: RRHH; Desarrollo Económico; Participación ciudadana; Servicios sociales; Urbanismo; Seguridad y movilidad. Con objeto de contribuir al diseño y desarrollo del Plan como integrantes de la **Comisión Técnica de gestión y seguimiento del Plan**.

ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN Y PARTICIPACIÓN SOCIAL

Integradas por las entidades y asociaciones representativas de la sociedad almeriense, y aquellas que trabajan específicamente en fomento de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. Con objeto de aportar sus conocimientos y experiencias para que el Plan de Igualdad sea una herramienta útil y consensuada.

9. EVALUACIÓN

Asegurar el cumplimiento de los objetivos del presente Plan de Igualdad, requiere un seguimiento permanente, que sin duda aconseja la creación de estructuras estables de coordinación que propicien un proceso de evaluación continua. Por ello, se propone la constitución de dos tipos de comisiones: una **Comisión Técnica de gestión y seguimiento**, además de la labor de seguimiento que ejercerá el Área de Políticas de Igualdad del Ayuntamiento de Almería, en su labor continua por mejorar la situación de las mujeres en la ciudad.

Las labores a desarrollar por esta Comisión en coordinación con las distintas Áreas Municipales implicadas son:

- Canalizar los esfuerzos y recursos necesarios para el cumplimiento de los objetivos de cada uno de los ejes estratégicos del Plan y la ejecución de las medidas que las integran, asegurando la acción común que requiere un Plan transversal.
- Garantizar el cumplimiento del Plan y de las actuaciones en que éste se deriven por cada una de las Áreas responsables e implicadas en ellas.
- Estudiar y dinamizar aquellas iniciativas derivadas del Plan que, por su naturaleza, requieran de un consenso político.
- Ofrecer el soporte técnico y el asesoramiento necesario que garantice el cumplimiento de los objetivos del Plan en cada una de sus áreas de actuación.
- Hacer el seguimiento de la planificación de las intervenciones para que sean coherentes con las actuaciones en las que se enmarcan.
- Estimar el logro de los objetivos generales establecidos en el Plan, así como de los objetivos específicos, a partir de las planificaciones temporales que se realicen y del global de los resultados alcanzados.

Respecto al **Sistema de Evaluación**, el diseño definitivo del Sistema de Seguimiento y Evaluación será establecido por la Comisión Técnica de seguimiento y teniendo en cuenta las recomendaciones de la ONU y la Unión Europea, se basará en los siguientes tipos de indicadores:

- a. **Indicadores de seguimiento:** o realización, para cada una de las actuaciones previstas en este Plan.
- b. **Indicadores de resultados:** que permitan conocer el grado de cumplimiento de cada uno de los objetivos específicos.
- c. **Indicadores de impacto:** o contexto que analizarán la aplicación y alcance de los objetivos generales.

10. GLOSARIO DE TÉRMINOS

ACCION POSITIVA:

Medidas dirigidas a un grupo determinado (en desventaja), con las que se pretende Suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

ACOSO SEXUAL:

“Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, la Ley de Igualdad incluye en la definición el acoso sexual, cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán, en todo caso, discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo”

(Art. 7.1 7.3 y 7.4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

ADAPTABILIDAD:

Capacidad, tanto de las empresas como de sus empleados, para adaptarse a las nuevas tecnologías, las nuevas condiciones del mercado y las nuevas pautas laborales.

ANÁLISIS DE GÉNERO:

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

AUDITORIA DE GÉNERO:

La auditoría de género analiza los ingresos y los gastos de gobiernos, instituciones, políticas y programas desde una perspectiva de género, con el fin de establecer el impacto diferencial de los presupuestos dedicados a mujeres y hombres.

BARRERAS INVISIBLES:

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

BENEFICIO EQUIVALENTE:

Fórmula que permite decidir e identificar si la intervención va a facilitar un aprovechamiento y bienestar equivalente sobre los hombres y las sobre las mujeres.

BRECHA DE GÉNERO: diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable; se calcula restando Tasa Femenina-Tasa Masculina. Cuanto menor sea la “brecha”, más cerca estaremos de la igualdad. *(Instituto Andaluz de la Mujer).*

Constar una brecha de género en un contexto significa normalmente que en éste existe una desigual distribución donde el colectivo que pertenece al género femenino forma el grupo que queda con menos recursos, poder etc. *(Diccionario sobre género y temas conexos).*

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

COEDUCACIÓN:

Intervención educativa por la que se pretende que niñas y niños desarrollen su personalidad en igualdad de oportunidades, eliminando los estereotipos y sesgos sexistas.

(web www.educandoenigualdad.com Ministerio de Igualdad).

CONCILIACIÓN:

Intento obligatorio de avenencia entre intereses en conflicto de las personas trabajadoras y empresas, con participación de la Administración, en materias relacionadas al contrato de trabajo.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL:

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

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.

CONOCIMIENTO:

Resultado de la asimilación de información gracias al aprendizaje; acervo de hechos, principios, teorías y prácticas relacionadas con un campo de estudio o de trabajo concreto.

CUOTA:

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

DATOS DESAGREGADOS POR SEXO:

Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo teniendo en cuenta las especificaciones del “género”.

DISCRIMINACIÓN:

Trato diferenciado dado a unas personas en base a su pertenencia a un grupo concreto, al margen de sus capacidades personales.

“Total distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad de hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquiera otra esfera”.

(Convención de la ONU sobre Eliminación de cualquier forma de discriminación contra la mujer, de 18 de diciembre de 1979).

DISCRIMINACIÓN DIRECTA:

“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”.

(Art. 6.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA:

“Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo”.

(Art. 6.2 y 6.3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD:

“Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad”.

(Art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

DOBLE JORNADA:

Se denomina así a la sobrecarga de trabajo que realizan las mujeres como consecuencia del desigual reparto de tareas entre sexos. Esto les lleva a tener que realizar el trabajo doméstico, tras acabar con las responsabilidades que se derivan del trabajo remunerado, lo que hace que tengan una doble jornada, e incluso, a veces, triple.

EMPLEO/TRABAJO REMUNERADO IRREGULAR Y PRECARIO:

Empleo ocasional y generalmente no regido por un contrato en regla ni reglamento salarial o de protección social.

EMPODERAMIENTO (CAPACITACIÓN):

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 (Mainstreaming):

Es la organización (reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que la 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 medidas políticas.

("Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de buenas prácticas". Ed. MTAS. Instituto de la Mujer. Madrid, 1999).

ESPACIO DOMÉSTICO:

Es aquel espacio feminizado invisible de cuidados que sostienen tanto el espacio público como el privado, suponiendo la asunción de la educación y la reproducción social que además exige una disponibilidad total, aunque está desprestigiada socialmente. También supone la asunción de la economía y la administración familiar respecto a las necesidades básicas.

ESPACIO PÚBLICO:

Espacio visible, reconocido y prestigiado que permite participar en la toma de decisiones a nivel político, económico y social, por lo tanto, es un espacio de poder, que está atravesado por la ideología dominante (patriarcal) y que posibilitan alcanzar independencia, así como negociar y ajustar las condiciones espacio-temporales y económicas, siendo considerado el espacio de producción por excelencia.

ESTADÍSTICAS DE GÉNERO:

Consiste en incorporar la variable sexo como una constante de estudio cuando se elaboran fuentes de información, evitando tratar este aspecto como algo puntual. La variable sexo debe estar presente en todos los niveles de la información recogida o de la situación estudiada.

ESTEREOTIPO:

Juicio que se fundamenta en una idea preconcebida, estableciendo determinados roles en estrecha vinculación con el prejuicio. Es la creencia exagerada asociada a una categoría, y su función es justificar (racionalizar) nuestra conducta en relación la categoría. Los estereotipos de género son creencias erróneas emanadas del modelo androcéntrico y de la cultura patriarcal que enjuician la conducta de hombres y mujeres.

FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA:

Tendencia al aumento de la incidencia y prevalencia de la pobreza entre las mujeres.

FORMACIÓN PROFESIONAL:

Toda forma de educación con vistas a la cualificación para una profesión, un oficio o un empleo dados, o que proporciona las competencias exigidas para los mismos.

FÓRMULAS DE TRABAJO FLEXIBLE:

Forma de trabajo que reconoce la necesidad de los/as trabajadores/as de equilibrar su vida familiar y laboral. Ofrece la oportunidad de ejecutar el horario laboral de manera que se adapte a las necesidades del trabajador/a.

GÉNERO:

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

HORARIO FLEXIBLE:

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

IGUALDAD:

Es el principio que concede idénticos derechos a todos los seres humanos, con independencia de su raza, sexo, religión condición social, ideología o circunstancia personal.

IGUALDAD FORMAL:

Supone la prohibición normativa o legal de discriminar a una persona por razón de cualquier rasgo físico, psicológico o cultural. La igualdad formal garantiza legalmente los derechos humanos y de ciudadanía de cualquier ser humano.

IGUALDAD DE GÉNERO:

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

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES:

Ausencia de toda barrera discriminatoria para la participación económica, política y social.

IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES:

“El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil”

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

IGUALDAD REAL:

Conjunto de medidas, políticas y acciones necesarias para que la igualdad sea efectiva, intentando transformar aquellos límites y obstáculos culturales, económicos, políticos y sociales.

INDICADOR DE GÉNERO:

Indicador que recoge información objetiva sobre el estatus y actividades de las mujeres en relación a los hombres permitiendo comparaciones a lo largo del tiempo.

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

Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se aplique, supervisen y evalúen.

(Comunicación de la Comisión COM (96) 67 final, de 21/02/96).

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.

PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES:

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

(Recomendación 96/694 del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, D.O nº L 319).

PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS:

“Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijan los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas

a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”.

(Art. 46.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

PERMISO POR MATERNIDAD:

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

(Directiva 92/85/CEE del consejo, de 19 de octubre de 1992).

PERMISO PARENTAL:

Derecho individual –y en principio, no transferible- de todos los trabajadores, hombres y mujeres, a ausentarse del trabajo por motivo del nacimiento o adopción de un hijo.

(Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996. DO L 145 DE 19/6/1999).

PERMISO POR RAZONES FAMILIARES:

Derecho a ausentarse del trabajo por razones familiares.

PERSPECTIVA DE GÉNERO:

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbitos dados de una política.

POBLACIÓN ACTIVA:

Número de personas en edad de trabajar que suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios, o están dispuestos y en condiciones de incorporarse a dicha producción. (INE)

POBLACIÓN INACTIVA:

Número de personas de 16 o más años, no clasificadas como ocupadas ni paradas ni población contada aparte durante la semana de referencia. (INE)

POBLACIÓN OCUPADA:

Número de personas que suministran mano de obra de forma efectiva para la producción de bienes y servicios. (INE)

POBLACIÓN PARADA:

Número de personas que, estando en edad de trabajar, están dispuestos y en condiciones de incorporarse a dicha producción, pero no encuentran trabajo. (INE)

SEGREGACIÓN EN EL TRABAJO /EN EL EMPLEO:

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

TASA DE ACTIVIDAD:

Cociente entre el número de personas activas y la población en edad de trabajar. (INE)

TASA GENERAL DE FECUNDIDAD:

Cociente entre el número de nacidos en un determinado año y la población femenina entre 15 y 49 años. (INE)

TASA DE OCUPACIÓN (EMPLEO):

Cociente entre el número de personas ocupadas y la población en edad de trabajar. (INE)

TASA DE PARO (desempleo):

Cociente entre el número total de personas paradas y la población activa. (INE)

TRABAJO DE IGUAL VALOR:

Se consideran trabajos de igual valor aquéllos a los que corresponde un conjunto equivalente de requerimientos relativos a capacidades (conocimientos, aptitudes e iniciativa), esfuerzo (físico, mental y emocional), responsabilidades (de mando o supervisión de personas, sobre la seguridad y el bienestar de las personas) y condiciones de trabajo.

TECHO DE CRISTAL:

Barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas preferentemente por hombres que impide que las mujeres accedan a puestos importantes o de mayor responsabilidad.

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Designa todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino, que causa o es susceptible de causar a las mujeres daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, e incluye las amenazas de tales actos y la restricción o privación arbitraria de la libertad, tanto en la vida pública como privada.

(Declaración sobre eliminación de la violencia contra las mujeres, ONU 1993).