

IV Plan Municipal

DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

PARA LA CIUDAD DE SEVILLA
(2016-2020)

NOSDO

AYUNTAMIENTO DE SEVILLA

Igualdad, Juventud y
Relaciones con la Comunidad Universitaria

**IV PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES
2016-2020**

EDITA:

Excmo. Ayuntamiento de Sevilla.
Área de Igualdad, Juventud y Relaciones con la Comunidad Universitaria
Dirección General de Igualdad y Cooperación
Servicio de la Mujer

EQUIPO TÉCNICO:

COLABORATORIAS

Loreto Pizarro Gómez
Ana Isabel Caballero Bellido

SUPERVISIÓN:

Myriam Díaz Rodríguez
(Delegada de Igualdad, Juventud y Relaciones con la Comunidad Universitaria)
Micaela López Donoso *(Directora General de Igualdad y Cooperación)*
María Dolores Osuna Soto *(Jefa del Servicio de la Mujer)*
Juan Antonio Moreno Herrera *(Jefe de Negociado Promoción de la Mujer)*
Adelaida María Moratón Rodríguez *(Técnica de Igualdad)*

DISEÑO Y MAQUETACIÓN:

Equipo de Diseño (Programa Emplea Joven y Emplea 30+)
Juan Álvarez Bernal
Álvaro Daniel Navarrete Aguilar
Ester Gómez Fernández

IMPRESIÓN:

Imprenta Municipal

DEPÓSITO LEGAL:

SE-754-2018

Alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres es una tarea larga y ardua. Una tarea en la que, como la administración más cercana a nuestra ciudadanía, debemos mostrar el mayor de los compromisos. Llevamos años articulando instrumentos que nos permitan analizar la realidad que tratamos de cambiar.

La principal herramienta utilizada para dicha labor han sido nuestros planes de igualdad. Desde que en 1999 el Ayuntamiento de Sevilla creara la Delegación de la Mujer, con el objetivo prioritario de alcanzar la igualdad en todos los ámbitos, nuestra ciudad ha contado con cuatro planes municipales dirigidos a lograr este objetivo.

El paso del tiempo nos ha permitido mejorar nuestra acción, pero también nos ha hecho ver que esta misma labor requiere de una actualización continua, de una mirada siempre nueva que nos capacite para enfrentarnos de manera adecuada a este problema.

El IV Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres para la Ciudad de Sevilla (2016-2020) es la encarnación de lo que queremos ser. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es uno de los principios jurídicos universales, tal como se recoge en diversos textos internacionales y en nuestra propia Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (2007). Como sociedad del siglo XXI, no podemos quedarnos de brazos cruzados cuando se producen tantas desigualdades. Este IV Plan Municipal es, pues, un paso más en este largo camino.

Quiero ratificar desde estas líneas el compromiso de nuestra administración local con la igualdad de género. Todas las áreas serán partícipes de este nuevo plan, porque la igualdad es tarea común. Hemos avanzado mucho, pero debemos seguir haciéndolo. Hay que afianzar todos los logros conseguidos en esta materia, y la redacción de este plan constituye nuestra más clara apuesta para potenciar en la ciudad de Sevilla los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Juan Espadas Cejas
Alcalde de Sevilla



Sin duda, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres es la ausencia de toda forma de discriminación hacia las mujeres, con independencia de su circunstancia o condición en todos los ámbitos de la vida. La envergadura de este problema hace que nuestros avances no se produzcan linealmente. Por ello es más necesario si cabe reforzar las bases que hemos logrado construir para seguir dando pasos hacia delante.

El IV Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres para la Ciudad de Sevilla (2016-2020) es el fruto de nuestra experiencia y aprendizaje, tras tres planes que nos han demostrado dos cosas fundamentales: en primer lugar que es mucho lo que podemos conseguir con el compromiso real y global de Sevilla, y en segundo lugar, que es aún mucho lo que debemos trabajar para llegar a donde queremos.

Por ello, el IV Plan Municipal busca integrar los esfuerzos acometidos por cada una de las áreas de nuestra administración local. Debemos actuar en nuestro entorno para favorecer cambios culturales, económicos, laborales, sociales, en favor de la igualdad entre mujeres y hombres.

Este Plan servirá, en suma, como instrumento práctico y de utilidad para actuar sobre las posibles desigualdades y brechas de género que persistan en el ámbito de lo local en la ciudad de Sevilla. Su finalidad última es difundir y potenciar en nuestra capital valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, basados en el respeto, el diálogo, la justicia y la equidad.

Así, con la mirada puesta en lo conseguido y en lo que aún debemos lograr, este documento, preparado para el periodo 2016-2020, va a configurar los principales ejes en los que nuestra ciudad ha de centrarse, trabajar y encaminar todas las acciones que lleve a cabo. Aspectos tan importantes como la atención a mujeres en contextos de especial vulnerabilidad, la igualdad en el trabajo, la conciliación y corresponsabilidad, la promoción de la igualdad y prevención de los desequilibrios darán forma a la estructura de este IV Plan Municipal.



Toda sociedad debe luchar por la igualdad entre mujeres y hombres. Y para ello, los instrumentos fundamentales de los que disponemos las administraciones locales son los planes municipales. En los cuales debemos apoyar el resto de actuaciones encaminadas a este objetivo. Y en este IV Plan Municipal debemos centrar nuestros esfuerzos, para actuar de manera coordinada entre todas las áreas de nuestro gobierno, bajo el liderazgo del Área de Igualdad, Juventud y Relaciones con la Comunidad Universitaria, con el fin de conquistar para todas y todos una mejor ciudad, un mejor futuro.

Quiero agradecer el trabajo del equipo de profesionales que ha hecho realidad el IV Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres para la Ciudad de Sevilla en el que se han abordado los diferentes espacios de interés, la representación de mujeres y hombres, la experiencia del Ayuntamiento en materia de igualdad y la implicación de todas sus áreas, incorporando la perspectiva de género en las políticas públicas y los procedimientos. Con la implicación de todas y todos, haremos de Sevilla una ciudad más justa e igualitaria.

Myriam Díaz Rodríguez

Delegada de Igualdad, Juventud y Relaciones con la Comunidad Universitaria

1. Introducción y antecedentes	11
1.1. Compromiso con la igualdad del Ayuntamiento de Sevilla.....	11
1.2. Principios metodológicos.	13
1.3. Estructura y contenidos del IV Plan Municipal.	14
2. Definición de Plan de Igualdad.....	18
3. Marco normativo y conceptual	18
3.1. Marco normativo	18
3.1.1. Perspectiva internacional	18
3.1.2. Ámbito europeo.....	21
3.1.3. Ordenamiento jurídico estatal	24
3.1.4. Ámbito autonómico y local	25
3.2. Marco conceptual	26
4. Finalidad del IV Plan Municipal	30
5. Población destinataria	30
6. Periodo de vigencia	30
7. Principios inspiradores	31
8. Objetivos	34
9. Contenido del IV Plan Municipal:	35
Ejes de actuación, objetivos estratégicos, medidas e indicadores	35

10. Definición del sistema de seguimiento y evaluación.....	95
10.1. El ciclo de mejora continua.....	95
10.2. Implementación, seguimiento y evaluación	99
10.2.1. Órganos y funciones	99
10.2.2. Seguimiento del IV Plan Municipal	103
10.2.3. Evaluación del IV Plan Municipal.....	105
10.3. Instrumentos de seguimiento y evaluación.....	106
Modelo 1- Ficha de seguimiento.	106
Modelo 2. Ficha de evaluación.....	107

1. Introducción y antecedentes

1.1. Compromiso con la igualdad del Ayuntamiento de Sevilla.

El **IV Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres para la ciudad de Sevilla (2016 – 2020)** viene a dar cumplimiento al mandato establecido por nuestra legislación a los poderes públicos de adoptar las medidas necesarias para alcanzar la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, favoreciendo el pleno ejercicio de los derechos de ciudadanía de las mujeres y su acceso en condiciones de igualdad a los distintos ámbitos de la vida social, laboral, educativa, cultural, política y económica. Su aprobación pone de manifiesto el compromiso del Ayuntamiento de Sevilla con la igualdad, por el que se ha venido trabajando firmemente durante los últimos veinte años desde la corporación municipal.

Pese a avances incuestionables en materia de igualdad aún se mantienen importantes **desequilibrios por razón de género** en nuestra sociedad y que son fruto de unos modelos de relaciones sociales basados en el desigual reparto de poder entre mujeres y hombres característico de la pervivencia del sistema patriarcal. Estas desigualdades se manifiestan, entre otros aspectos, en una menor participación y acceso a los recursos de las mujeres, menores oportunidades de empleo, escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad, problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y

familiar, existencia de estereotipos sexistas que influyen negativamente en la imagen pública de las mujeres, diferencias en cuanto al género en la educación, la ciencia y el deporte.

El ámbito local es reconocido a nivel internacional como el más idóneo para garantizar el derecho a la igualdad de sus habitantes. Por ser la esfera de gobierno más próxima a la población, representa el nivel de intervención más adecuado para combatir la persistencia y la reproducción de las desigualdades y para promover una sociedad verdaderamente igualitaria, según reconoce la **Carta europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local (2006)**.

Desde la creación de la **Delegación de la Mujer** en junio de 1999, el Ayuntamiento de Sevilla cuenta con un organismo municipal con competencias propias en materia de planificación e implementación de políticas de igualdad y para la atención de las necesidades específicas de las mujeres, a través de diversos programas y actuaciones.

En la actualidad, el **Área de Igualdad, Juventud y Relaciones con la Comunidad Universitaria** tiene dentro de su ámbito competencial las políticas relativas a las mujeres, las políticas de igualdad de oportunidades, la lucha contra la explotación sexual, la cooperación al desarrollo, la diversidad sexual y la migración, las cuales ejerce a través del **Servicio de la Mujer**.

El Ayuntamiento de Sevilla ha aprobado hasta la fecha tres **planes municipales de igualdad**: El **I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2000 – 2003)** tuvo como objetivo primordial proyectar en la política pública municipal un compromiso decidido por la igualdad. Para ello, incorporaba un conjunto de acciones orientadas a promover en el municipio cambios económicos, laborales, culturales y sociales, etc., en favor de la igualdad entre mujeres y hombres.

El **II Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006 – 2008)** tomaba como uno de sus fines principales garantizar los derechos sociales de las mujeres y favorecer la consecución del principio de igualdad para la construcción de una sociedad más justa y equilibrada.

El II Plan incorporaba un conjunto de actuaciones y recursos para erradicar las situaciones de doble discriminación que afectan a las mujeres pertenecientes a los colectivos socialmente más desfavorecidos, facilitando el pleno ejercicio de sus derechos y su acceso al empleo, la formación, el ocio y la cultura. También se proponía mejorar la presencia y participación de las mujeres en la sociedad, especialmente en los espacios de poder y en los foros de decisión política, y favorecer su activismo y asociacionismo.

El **III Plan Director de Igualdad (2010 – 2012)**, objeto de sucesivas prórrogas hasta 2016, centraba uno de sus ejes en la educación, al

considerarla una de las estrategias más eficaces para lograr una transformación más profunda de las relaciones entre los sexos. El eje ‘empleo, la conciliación y la corresponsabilidad’, buscaba incrementar las acciones positivas con relación al empleo de las mujeres en la ciudad de Sevilla, fomentando su diversificación formativa y profesional. Para alcanzar la representación equilibrada entre mujeres y hombres de género describía iniciativas orientadas a lograr la participación y cooperación de las mujeres en la vida social y política, y a dinamizar el movimiento asociativo de mujeres.

La prevención y sensibilización de la ciudadanía para la erradicación de la violencia de género y la atención y protección de las mujeres víctimas de esta grave violación a los derechos humanos han sido elementos centrales en cada uno de estos tres planes.

Junto con la elaboración de estos tres planes de igualdad municipales, el compromiso de la corporación municipal con la igualdad se ha materializado también en la creación del **Consejo Municipal de la Mujer**, órgano colegiado de la administración municipal a través del cual se instrumenta la participación de las ciudadanas y de sus asociaciones, y de las organizaciones representativas de los intereses sociales, en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres. El Consejo tiene entre sus fines la elaboración y propuesta de medidas dirigidas a la desaparición de los obstáculos que impiden la igualdad real y efectiva de las ciudadanas de Sevilla.

1.2. Principios metodológicos.

El proceso de elaboración de este IV Plan Municipal se ha guiado por los principios metodológicos de **participación y transversalidad**.

Con el fin llevar a cabo un proceso participativo se ha consultado a las entidades sociales, agentes sociales, universidades y grupos políticos que forman parte de los consejos de participación y las Juntas de Distrito a través de un cuestionario de percepción y valoración sobre desigualdades de género y un cuestionario de percepción y valoración sobre igualdad, orientación sexual e identidad de género en el municipio de Sevilla, este último dirigido a las entidades que componen el Consejo Municipal de Participación LGTBI.

También se ha realizado un grupo de trabajo con las direcciones generales del Ayuntamiento de Sevilla, en el que han estado presentes la Dirección General de Juventud y Relaciones con la Comunidad Universitaria, la Dirección General de Participación Ciudadana y Coordinación de Distritos, la Dirección General de Igualdad y Cooperación y la Dirección General de Recursos Humanos.

Se ha previsto expresamente que el plan sea transversal a todas las áreas de gestión del Ayuntamiento, la involucración y el compromiso con la igualdad y equidad de todas estas áreas

y de las entidades y agentes destacados de la ciudad, a fin de dar cumplimiento efectivo a cada una de las medidas previstas en él.

La integración de la perspectiva de género en las políticas públicas y procedimientos es el cauce más adecuado para cambiar situaciones de desigualdad estructural en nuestra sociedad. Ello supone poner el foco en las personas y considerarlas el eje central de toda política pública de ámbito municipal; identificar y comparar las situaciones de partida de mujeres y hombres, observar si existen desigualdades y/o desequilibrios, y diagnosticar los factores que están en su origen y aquellos que pueden contribuir a su erradicación.

Junto con el principio de participación y transversalidad, el plan se ha concebido en base a un enfoque basado en la **gestión por procesos**, de manera que su desarrollo e implementación se sitúan dentro de un sistema de mejora continua que busca alcanzar resultados óptimos.

Por último, el IV Plan Municipal es producto de una **visión práctica y realista**, pues mediante un diagnóstico participativo se han incorporado al mismo miradas diversas sobre la realidad del municipio, obteniéndose como resultado un plan factible y viable, que contiene objetivos alcanzables y medidas y actuaciones realistas.



1.3. Estructura y contenidos del IV Plan Municipal.

El IV Plan Municipal se estructura en **6 ejes de intervención** que, a su vez, contienen un total de **192 medidas** a desarrollar en función de los objetivos estratégicos establecidos en cada uno de los ejes.

El **Eje 1: Promoción de la igualdad** busca promover nuevos modelos de organización social basados en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e involucrar a la ciudadanía en la consecución de la igualdad efectiva, al entender que constituye una obligación y una responsabilidad que atañe al conjunto de la sociedad y no solo a las mujeres, pues se trata de un derecho humano y un valor

fundamental para la democracia y la justicia social.

En este Eje se han introducido una serie de iniciativas para dar cumplimiento al deber de los poderes públicos de tener en cuenta la perspectiva de género en el diseño de las ciudades, en las políticas urbanas, y en la definición y ejecución de planteamientos urbanísticos. La perspectiva de género aplicada a la gestión del hábitat urbano aporta esa mirada necesaria para construir espacios habitables, no solo va dirigida a la consecución de una ciudad más igualitaria en términos de uso por parte de mujeres y hombres, sino que se puede orientar a la identificación de problemas y demandas que permanecen invisibles para quienes desarrollan el planeamiento urbanístico. Porque las mujeres

actúan como catalizadoras de las necesidades de las familias y de la comunidad.

Un aspecto esencial del plan se ha plasmado en el objetivo de fortalecer la transversalidad de género en la administración local, mediante la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas y los procedimientos; en todos los planes, programas, reglamentos municipales y otros documentos estratégicos. Para facilitarla, se contemplan actuaciones dirigidas a propiciar una gobernanza local en igualdad, como acciones divulgativas y formativas.

La participación de los consejos sectoriales de ámbito municipal en la implementación de las políticas municipales de igualdad, en especial del Consejo Municipal de la Mujer, es otro de los objetivos marcados por el Eje 1.

El Eje 2: Prevención de desequilibrios por razón de sexo parte de la necesidad de conocer la situación de las mujeres en el municipio, sus necesidades y demandas. Aborda actuaciones para velar por la participación equilibrada de las mujeres en todos los ámbitos de la vida social y pública y especialmente en aquellos que representan escenarios de poder.

El análisis de la situación de mujeres y hombres en la ciudad de Sevilla en el ámbito de la **educación** revela que persisten diferencias en cuanto al género. De una parte, la población analfabeta y sin estudios se encuentra fuertemente feminizada: las mujeres representan

entre el 60 y el 80% del total de personas en esta situación. Además, se mantienen sesgos de género en la elección de los itinerarios formativos, tanto en la enseñanza superior como en la media. Las mujeres son mayoría en las aulas universitarias (no así entre el profesorado académico y otros puestos de responsabilidad y directivos), pero están infrarrepresentadas en carreras técnicas, científicas e ingenierías. Por ello, se han introducido medidas encaminadas a corregir esta situación.

Además, resulta incuestionable el hecho de que las mujeres dedican más tiempo, en comparación con los hombres, al cuidado de otras personas, y participan menos en actividades sociales, como las deportivas, las culturales o las de ocio. Así mismo, cultura y deporte constituyen dos sectores donde se constata la persistencia de prejuicios sexistas que influyen negativamente en la igualdad de oportunidades, dificultando que mujeres y hombres alcancen posiciones y espacios equivalentes. El Eje 2 también se ocupa de esta circunstancia, trazando los objetivos de impulsar la igualdad de género en la ciencia y la cultura, y de facilitar el acceso de las mujeres y las niñas a la práctica del deporte.

Por último, se ha introducido un objetivo encaminado a mejorar el estado de **salud** de las mujeres desde una óptica integral, cuyas medidas parten de un enfoque de salud pública basado en el género, que de acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS) implica el reconocimiento diferencial entre mujeres y

hombres, a fin de determinar cómo difieren los resultados, experiencias y riesgos sanitarios en ambos sexos, para actuar en consecuencia.

El Eje 3: Atención a mujeres en contextos de especial vulnerabilidad, incorpora medidas específicas que tratan de dar respuesta a las necesidades múltiples que tienen las mujeres en situación de especial vulnerabilidad social del municipio, en particular de las mujeres de etnia gitana, las mujeres migrantes y refugiadas, las mujeres víctimas de trata y explotación sexual, las mujeres víctimas de violencia de género, las mujeres con diversidad funcional, las mujeres lesbianas, bisexuales y transexuales.

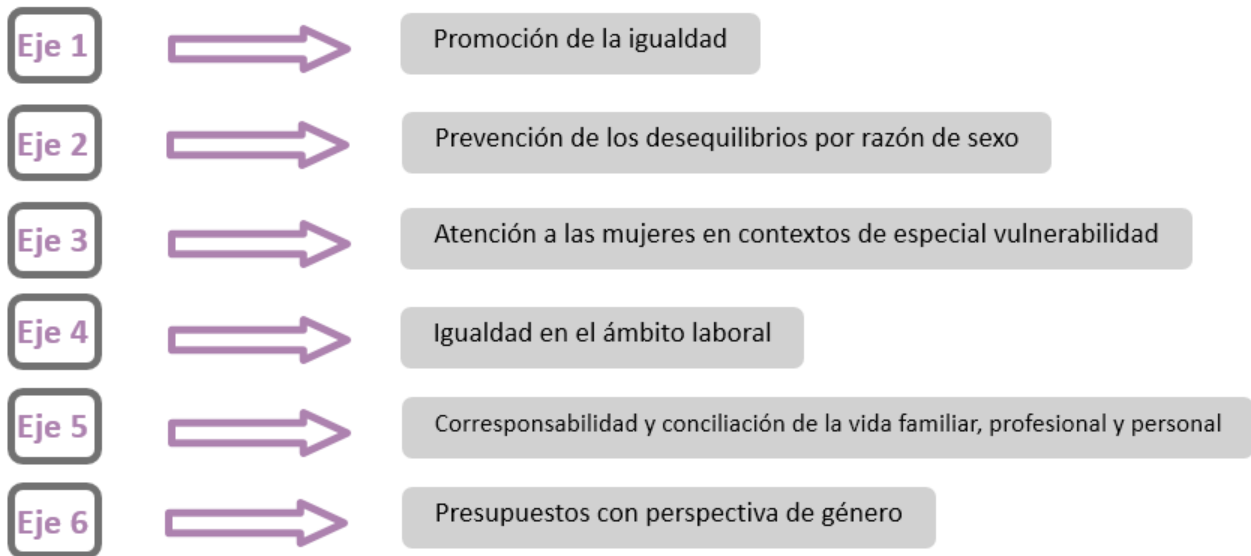
El enfoque de la diversidad ha estado presente durante todo el proceso de elaboración de este IV Plan Municipal, por lo que la consideración y el tratamiento de los diferentes factores de vulnerabilidad por razón de género está presente en todos sus ejes y medidas.

En las últimas décadas se ha intensificado la incorporación de las mujeres al mercado laboral, pero no lo han hecho en igualdad de oportunidades y condiciones que sus compañeros varones. Aunque se han producido innegables avances, el empleo de las mujeres continúa siendo más precario y de peor calidad que el masculino. Las desigualdades se manifiestan de muchas formas: las mujeres soportan mayores tasas de paro, mayor temporalidad y rotación en los contratos, perciben retribuciones y pensiones más bajas, tienen una escasa representación en los puestos de dirección.

Por ello, el **Eje 4: Igualdad en el ámbito laboral** contiene un importante conjunto de iniciativas para fomentar la empleabilidad de las mujeres y su empoderamiento económico. Entre ellas, se incluyen medidas orientadas a sensibilizar al empresariado en igualdad de género y oportunidades. También se ha tenido en cuenta la necesidad de garantizar la incorporación de las mujeres en situación de especial vulnerabilidad social al ámbito del empleo, diseñando actuaciones específicas.

El Eje 5: Corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar, profesional y personal contiene objetivos y medidas en materia de corresponsabilidad familiar y reparto de tareas al interior de los hogares, y que buscan hacer efectivo el derecho a la conciliación de las personas trabajadoras. Ambos son clave en la consecución de la igualdad de género y oportunidades; pese a los esfuerzos por alcanzarla, las cifras sobre uso y reparto del tiempo ponen de manifiesto que es sobre las mujeres en quienes aún recae en mayor medida la responsabilidad del trabajo doméstico y de cuidados, en detrimento de su autonomía personal, su salud y calidad de vida, sus posibilidades de desarrollo profesional y de autorrealización.

De acuerdo con ONU Mujeres, los presupuestos con enfoque de género o presupuestos sensibles al género son presupuestos que reconocen las diferentes necesidades, intereses y realidades que las mujeres y los hombres tienen en la sociedad y las inequidades subyacentes



a las mismas, aportando recursos para abordarlas. Además, toman en consideración las contribuciones, remuneradas y no remuneradas, que diferencialmente mujeres y hombres aportan en la producción de bienes y servicios, así como en el trabajo humano, y las tienen en cuenta para movilizar y distribuir los recursos.

El **Eje 6: Presupuestos con perspectiva de género** propone integrar la perspectiva de género en la política local a través del presupuesto municipal con el fin de orientar el proceso presupuestario a la reducción de las desigualdades de género, conociendo el impacto diferencial de los presupuestos en mujeres y hombres.

2. Definición de Plan de Igualdad

Un **plan municipal de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres** es fruto del compromiso de un consistorio con la consecución de la igualdad y la equidad en el ámbito local. Un plan de este tipo no es un documento programático ni una mera declaración de principios sino que constituye un marco de trabajo cotidiano que contiene una serie de actuaciones y medidas prácticas cuya puesta en marcha contribuirá en el futuro, y también a corto plazo, a la disminución de la desigualdad y desequilibrios existentes entre mujeres y hombres en un municipio, previamente diagnosticados.

Todo plan municipal de igualdad de oportunidades debe ajustarse a la realidad del territorio en el que se pretende intervenir. Previamente a su formulación, hay que identificar las necesidades, problemas y oportunidades de mejora existentes, para definir posteriormente las prioridades a abordar y objetivos a alcanzar mediante su implementación.

3. Marco normativo y conceptual

3.1. Marco normativo

3.1.1. Perspectiva internacional

Desde la segunda mitad del siglo pasado, un extenso conjunto de instrumentos jurídicos de ámbito internacional se han ocupado de abordar la desigualdad histórica por razón de género que afecta de manera sistemática a las mujeres y las niñas de todo el mundo.

La **Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer** de 1967 y la **Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer** de 1979 contienen pronunciamientos decisivos para la eliminación de todas las formas de discriminación hacia la mujer en el marco de las Naciones Unidas.

Esta última es considerada el instrumento jurídico de mayor relevancia en materia de igualdad de género por su alcance universal y su carácter vinculante para aquellos Estados miembros que la han ratificado. En su preámbulo, afirma “que la discriminación contra la mujer viola los principios de igualdad de derechos y de respeto de la dignidad humana, que dificulta su participación, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de sus posibilidades para prestar servicio a su país y a la humanidad.”

El **Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**, cuya función es vigilar la aplicación de la Convención por los Estados que la han suscrito (como es el caso de España, en 1983), ha señalado que la desigualdad de género persiste de manera generalizada con independencia del nivel de desarrollo de un país, por la existencia en distinto grado de “ideas preconcebidas acerca de la mujer, a causa de factores socioculturales que perpetúan la discriminación fundada en el sexo” (Recomendación general N.º 3, Sexto periodo de sesiones, 1987).

Como antecedentes de estos instrumentos deben citarse la **Carta de las Naciones Unidas** (1945), la **Declaración Universal de Derechos Humanos** (1948) y la **Convención sobre los derechos políticos de la mujer** (1952).

La Declaración Universal está basada en la dignidad y el valor de la persona humana, en el carácter irrenunciable de sus derechos fundamentales, y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres:

“Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición” (artículo 2, inciso 1º).

La **Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW)**, fue creada en 1946 por el

Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) (E/RES/2/11, de 21 de junio de 1946), con el fin de promover la igualdad de género y el avance de las mujeres en los campos civil, económico, social, educativo y político.

En esta línea, las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer celebradas en el marco de las Naciones Unidas –la primera de ellas celebrada en México en el año 1975 (**Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer**), y las posteriores: Copenhague 1980 (**Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer**), Nairobi 1985 (**Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer**) y Beijing 1995 (**Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer**)–, han contribuido positivamente a que la **causa de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres** se sitúe entre las prioridades de la agenda mundial, instando a los gobiernos a la adopción de estrategias y medidas para la consecución de la igualdad en los ámbitos público y privado.

La Declaración y la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, documentos aprobados durante la misma, establecieron las dos estrategias fundamentales para el desarrollo eficaz de las políticas de igualdad de mujeres y hombres, la transversalidad de género y la representación equilibrada.

Durante esta conferencia se introduce por primera vez el concepto de género como una categoría de análisis que debe aplicarse a las políticas y programas encaminados a la superación de las desigualdades, y se reconoce la diversidad de las mujeres: “La Plataforma de Acción hace hincapié en que las mujeres comparten problemas comunes que sólo pueden resolverse trabajando de consuno y en asociación con los hombres para alcanzar el objetivo común de la igualdad de género en todo el mundo. La Plataforma respeta y valora la plena diversidad de las situaciones y condiciones en que se encuentra la mujer y reconoce que algunas mujeres enfrentan barreras especiales que obstaculizan su participación plena y en pie de igualdad en la sociedad.” (Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995, 3).

La Conferencia celebrada en Beijing generó un impacto sin precedentes en la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres. Es de destacar que contó con representaciones de 189 gobiernos y una participación de más de 30.000 personas en el Foro paralelo de las organizaciones no gubernamentales, poniéndose en valor en el documento resultante de la misma el recorrido histórico del movimiento feminista y su contribución decisiva en la promoción, protección y defensa de los derechos de las mujeres y las niñas.

Sus posteriores sesiones, de Beijing+5 (Nueva York, 2000), Beijing+10 (Nueva York, 2005) y Beijing+15 (Nueva York, 2010) continúan

aglutinando esfuerzos para que la igualdad entre mujeres y hombres, niñas y niños, sea algún día una realidad.

Antes de Beijing, la **Declaración y el Programa de Acción de Viena**, aprobados por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos el 25 de junio de 1993, reconocen los derechos humanos de las mujeres como derechos fundamentales: “Los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales. La plena participación, en condiciones de igualdad, de la mujer en la vida política, civil, económica, social y cultural en los planos nacional, regional e internacional y la erradicación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo son objetivos prioritarios de la comunidad internacional.” (18).

La **Conferencia Mundial sobre la Mujer y el Deporte**, celebrada en Canadá en 2002, llamó la atención sobre la invisibilidad y la persistencia de la discriminación que sufren las mujeres y las niñas en los deportes.

Los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**, aprobados en 2015 en el marco de la Declaración del Milenio de las Naciones Unidas (2000), incluyen entre sus retos fundamentales “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a las mujeres y las niñas” (ODS 5), para lo cual definen una serie de metas como “Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública.”

En marzo de 2017, la **Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer** ha celebrado su sexagésimo primer período de sesiones (CSW61), tomando como tema prioritario “El empoderamiento económico de la mujer en el cambiante mundo del trabajo.”

Por último, en relación al ámbito local, debe considerarse la **Declaración mundial de la Unión Internacional de Autoridades Locales (IULA) sobre las mujeres en el gobierno local**, aprobada en noviembre de 1998 en Harare (Zimbawe), que viene a subrayar la posición excepcional en que se encuentra la administración local para mejorar la situación de las mujeres, por ser el ámbito más cercano a la ciudadanía, y que “por ello disfruta de una posición ideal para involucrar a las mujeres tanto en la toma de decisiones que conciernen a sus condiciones de vida, como para aprovechar sus conocimientos y capacidades en la promoción de un desarrollo sustentable.”

3.1.2. Ámbito europeo

En el ámbito de la Unión Europea (UE), el **Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales** (1950) prohíbe la discriminación por razón de sexo (artículo 14).

El **Tratado de Amsterdam** (1997) contiene una referencia específica a la igualdad entre mujeres y hombres y la señala como uno de los objetivos de la UE que debe inspirar todas las acciones y políticas comunitarias (artículos 2 y

3). Anteriormente, el **Tratado de Roma** (1957) y el **Tratado de Maastricht** (1992) también la habían proclamado entre sus principios, fijando la meta de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover su igualdad. Estos tratados incorporan el principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor. Actualmente, el **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)** contempla la no discriminación en el ámbito laboral por razón de sexo en sus artículos 153 y 157.

Por su parte, la **Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea** (2000) establece tanto el principio de igualdad ante la ley como la prohibición de discriminación por razón de género, aclarando que las acciones positivas son medidas compatibles con la igualdad de trato (artículos 20, 21 y 23).

Han sido numerosas las **directivas, recomendaciones, resoluciones y decisiones relativas a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres**, habiéndose desarrollado igualmente diversos programas de acción comunitaria para la igualdad de oportunidades basados en los adoptados en el seno de la ONU.

Asimismo, se han aprobado normas comunitarias específicas, como la **Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002,**

relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, la **Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004**, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro, y la **Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006**, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

El **Reglamento 806/2004/CE del Parlamento Europeo y de Consejo, de 21 de abril de 2004**, relativo al fomento de la igualdad entre el hombre y la mujer en la cooperación al desarrollo, destaca “la importancia que reviste el papel económico, social y medioambiental de las mujeres a todo lo largo de la vida en los países en desarrollo”.

En 2010 se aprueba el documento **Un compromiso reforzado en favor de la igualdad entre mujeres y hombres: una Carta de la Mujer**, una declaración política que pone de manifiesto el compromiso de la Comisión Europea en favor de la igualdad, cuestión a integrar en el conjunto de las políticas de la Unión. Particularmente, se establecen como ámbitos prioritarios de actuación, la independencia económica, la igualdad salarial, la representación de las mujeres en la toma de decisiones y en los puestos de responsabilidad,

el respeto de la dignidad e integridad de las mujeres y la erradicación de la violencia de género, y la acción exterior de la UE en materia de igualdad.

Las **Conferencias ministeriales sobre igualdad entre mujeres y hombres**, del Consejo Europeo, buscan reforzar el diálogo entre los países de la Unión, así como la búsqueda de soluciones comunes.

De ellas derivan Declaraciones y Resoluciones sobre cuestiones determinadas. Por ejemplo, la **Recomendación CM/Rec(2007)17 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre las normas y los mecanismos de igualdad entre mujeres y hombres** ha puesto énfasis en el hecho de que la igualdad entre mujeres y hombres es un principio de los derechos humanos y en que los derechos de las mujeres son parte “inalienable, integral e indivisible” de los derechos humanos universales, además de un imperativo para la consecución de la justicia social y una condición esencial de la democracia (adoptada por el Comité de Ministros el 21 de noviembre de 2007, durante la 1011ª reunión de los representantes de los Ministros).

Como documentos estratégicos decisivos para la igualdad cabe citar: **Europa 2020: la estrategia de la Unión Europea para el crecimiento y la ocupación** (2010), de la Comisión Europea, y la **Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2016 - 2019**, del mismo organismo, que señala que la promoción de la igualdad de género es para

la Unión Europea una actividad esencial, un valor fundamental, un objetivo y un indicador para el crecimiento económico. La Estrategia da continuidad a su Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010 – 2015.

La Estrategia de Igualdad de Género 2014 – 2017, adoptada por el Comité de Ministros del Consejo de Europa en noviembre de 2013, reconoce que en materia de igualdad, “Si bien el progreso es visible (logros educativos, participación en el mercado laboral, representación política), las brechas de género aún persisten en muchas áreas, manteniéndose los hombres en sus roles tradicionales y limitando las oportunidades de las mujeres para afirmar sus derechos fundamentales y “hacer valer sus intereses”. En octubre de 2015, el Consejo adoptó el **Plan de Acción en materia de género 2016-2020**, que plantea la necesidad de conseguir plenamente el objetivo de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas, así como el disfrute íntegro y en condiciones de igualdad de todos sus derechos humanos y libertades fundamentales.

En su **sesión n.º 3474, de 16 de junio de 2016, el Consejo de Europa** ha realizado un llamamiento a reducir las brechas de género en el empleo, el trabajo por cuenta propia, el trabajo a tiempo parcial, el espíritu emprendedor y la toma de decisiones, así como en las retribuciones y las pensiones. También en las profesiones del ámbito de las ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas, en la investigación y en los puestos de responsabilidad de todos los niveles educativos.

La **Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de marzo de 2017**, sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea en 2014-2015 (2016/2249(INI)), se refiere a la feminización de la pobreza como un fenómeno que se mantiene dentro de la Unión, puesto “que los índices extremadamente elevados de desempleo, pobreza y exclusión social de las mujeres están estrechamente vinculados a los recortes presupuestarios en los servicios públicos tales como la asistencia sanitaria, la educación, los servicios sociales y las prestaciones sociales; que estas políticas conducen a una mayor precarización del trabajo, en especial por el incremento de los contratos a tiempo parcial y temporales no deseados”.

En materia de presupuesto, cabe citar la **Resolución del Parlamento Europeo sobre el gender budgeting** (integración de la perspectiva de género en el presupuesto) - elaboración de presupuestos públicos con una perspectiva de género (2002/2198(INI)), que insta a la Comisión Europea, a los Estados miembros y a los gobiernos locales a que apliquen “presupuestos sensibles al género”.

En el marco local, la **Carta Europea para la igualdad de mujeres y de hombres en la vida local**, elaborada y promovida por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa y sus asociados, parte del reconocimiento de que “las entidades locales y regionales, que son las esferas de gobierno más próximas a la población, representan los niveles de intervención más adecuados para combatir

la persistencia y la reproducción de las desigualdades y para promover una sociedad verdaderamente igualitaria”.

3.1.3. Ordenamiento jurídico estatal

La **Constitución Española** proclama en su artículo 14 como valor superior del ordenamiento jurídico la igualdad de toda la ciudadanía ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas.

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato, incorporando sustanciales modificaciones legislativas para avanzar en la igualdad real de mujeres y hombres y en el ejercicio pleno de los derechos por parte de las mujeres, e implementa medidas transversales que inciden en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social, a fin de erradicar las discriminaciones por razón de sexo. Su artículo 15 establece: “El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.”

Otro hito decisivo en España es el que supuso la aprobación de la **Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras**. Esta ley introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que las personas trabajadoras puedan participar de la vida familiar y trata de velar por el equilibrio de los permisos por maternidad y paternidad para evitar que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones del trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres. Incorpora medidas destinadas a que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijas e hijos desde su nacimiento o su incorporación a la familia.

La **Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia** hace referencia a la función de cuidadoras que históricamente ha recaído sobre las mujeres: “No hay que olvidar que, hasta ahora, han sido las familias, y en especial las mujeres, las que tradicionalmente han asumido el cuidado de las personas dependientes, constituyendo lo que ha dado en llamarse el «apoyo informal»”.

Debe traerse a colación también 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**, que introduce la obligación de que todo proyecto normativo vaya acompañado de

un informe sobre el impacto por razón de género de las medidas que se establecen en el mismo. El **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014 – 2016**, aprobado por el Consejo de Ministros, tiene como objetivo orientar la acción de los poderes públicos en materia de igualdad, siguiendo el mandato constitucional. Establece tres ejes prioritarios: 1. Empleo y lucha contra la discriminación salarial; 2. Conciliación y corresponsabilidad; 3. Lucha contra la violencia de género.

3.1.4. **Ámbito autonómico y local**

El **Estatuto de Autonomía para Andalucía** incorpora la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como un principio rector que vincula tanto a poderes públicos como a particulares (artículos 15 y 38).

La **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía** tiene como fin garantizar el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en el desarrollo de la Constitución española y del Estatuto de Autonomía. Se orienta al fortalecimiento de la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos y procesos de toma de decisiones, como requisito imprescindible para seguir avanzando hacia una sociedad más democrática, justa, solidaria e igualitaria.

En su artículo 5 establece la **transversalidad de género**, por la cual “los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad

de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género”, y despliega la arquitectura de género, consistente en los instrumentos institucionales y de coordinación necesarios para la integración de la perspectiva de género en la Administración de la Junta de Andalucía”.

La ley hace un llamamiento a la colaboración entre la administración autonómica y local en lo relativo a la organización de espacios, horarios y creación de servicios para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a través de un reparto equilibrado del tiempo de hombres y mujeres (artículo 37.1), para el diseño de las ciudades, en las políticas urbanas, y en la definición y ejecución de los planeamientos urbanísticos desde una perspectiva de género (artículo 50.2), y para la coordinación entre los órganos locales de participación en relación con la igualdad de oportunidades y otros órganos de ámbito territorial (artículo 55.3).

Esta ley es de aplicación a las entidades que integran la Administración Local, sus organismos autónomos, consorcios, fundaciones y demás entidades con personalidad jurídica propia en los que sea mayoritaria la representación directa de dichas entidades (artículo 52, letra b).

También cabe citar el **Plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía 2010-2013**, que plantea ocho líneas de actuación: integración de la perspectiva de género, educación, empleo, conciliación y corresponsabilidad, salud, bienestar social, participación e imagen y medios de comunicación.

En materia de presupuestos públicos, la **Ley 18/2003, de 31 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas de la Comunidad Autónoma de Andalucía** contempla la elaboración de un Informe de evaluación de impacto de género para todos los proyectos de ley y reglamentos que elabore el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, incluidos los presupuestos.

3.2. Marco conceptual

Para el desarrollo de este IV Plan Municipal se ha tomado en consideración el siguiente marco conceptual:

► **Igualdad entre mujeres y hombres**, como la consagración del derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en ausencia de toda forma de discriminación hacia las mujeres (directa o indirecta), con independencia de su circunstancia o condición, en todos los ámbitos de la vida, en particular, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. La igualdad de trato y

de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico de acuerdo al cual deben ser interpretadas y aplicadas las normas jurídicas (artículos 1, 3 y 4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Este principio implica igual visibilidad, empoderamiento, responsabilidad y participación tanto para las mujeres como para los hombres en cualquier ámbito de la vida pública o privada. También conlleva igualdad en el acceso y en la distribución de los recursos entre mujeres y hombres (Estrategia de Igualdad de género 2014 – 2017 del Consejo de Europa).

De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), la igualdad de género se mide por dos indicadores centrales (UNESCO, 2014):

- Desigualdades entre hombres y mujeres: Índice de disparidad entre hombres y mujeres en los ámbitos político, educativo y laboral y en los marcos legislativos en materia de equidad de género (enfoque objetivo).

- Percepción de la igualdad de género: Grado de evaluación positiva de la igualdad de género (enfoque subjetivo).

► **Discriminación contra la mujer**, como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tiene por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres en cualquier ámbito

de la vida (artículo 1 de la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer).

La discriminación hacia las mujeres y las niñas puede ser de carácter directo e indirecto:

- Discriminación directa por razón de sexo es la situación menos favorable en que se encuentra o puede encontrarse una persona respecto de otra en situación comparable en atención a su sexo.

- Discriminación indirecta por razón de sexo es 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 necesarios y adecuados.

(Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, artículos 6.1 y 6.2).

► **Transversalidad o ‘mainstreaming’ de género**, como la “integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la elaboración, ejecución y seguimiento de todas las políticas y acciones de la Unión Europea y de los estados miembros, dentro del respeto de sus respectivas competencias”. Programa de Acción Comunitaria para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (1996 – 2000).

Se trata de un enfoque en políticas públicas reconocido internacionalmente como la estrategia más idónea para el logro de la igualdad, desarrollado a partir de la celebración en 1995 de la IV Conferencia Mundial de la Mujer, en la ciudad de Beijing: “El éxito de las políticas y de las medidas destinadas a respaldar o reforzar la promoción de la igualdad de género y la mejora de la condición de la mujer debe basarse en la integración de una perspectiva de género en las políticas generales relacionadas con todas las esferas de la sociedad, así como en la aplicación de medidas positivas con ayuda institucional y financiera adecuada en todos los niveles” (Declaración y la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, 57).

La transversalidad o ‘mainstreaming’ de género constituye tanto un objetivo -el logro de la igualdad de mujeres y hombres- como un instrumento de mejora en la toma de decisiones.

► **Acciones positivas**, como aquellas medidas de impulso y promoción establecidas por los poderes públicos con el objeto de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, sobre todo mediante la eliminación de desigualdades de hecho, que no son corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal. Estas medidas no constituyen manifestaciones de discriminación indirecta, siendo consideradas lícitas y conformes a nuestro texto constitucional, pues su aplicación busca hacer efectivo el derecho fundamental a la igualdad establecido en el artículo 14 de la Constitución española. Deben ser razonables,

proporcionales al objetivo perseguido y temporales, es decir, vigentes solo mientras subsisten las desigualdades que constituyen su razón de ser (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, artículos 6.2 y 11.1).

► **Composición equilibrada**, como la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento (disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

► **Mujeres diversas**, como un concepto que toma en especial consideración las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar medidas de acción positiva (artículo 14.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

► **Interseccionalidad**, como una herramienta metodológica para el análisis que permite estudiar, entender y dar respuesta a las

maneras en que el género se cruza con otras identidades y cómo estos cruces producen situaciones convergentes de discriminación y privilegio (CRENSHAW WILLIAMS, Kimberlé; 1989). Un ejemplo de cómo la intersección de varias identidades provoca experiencias de mayor vulnerabilidad en las mujeres podemos visualizarlo cuando confluyen género y origen étnico. En tal sentido, el Comité sobre la Eliminación de la Discriminación Racial ha indicado “que la discriminación racial no siempre afecta por igual a las mujeres y a los hombres, ni de la misma forma.

Hay circunstancias en que la discriminación racial afecta única o principalmente a las mujeres, o las puede afectar de manera diferente, o en un grado distinto, que a los hombres. Estos tipos de discriminación racial pueden pasar desapercibidos si no se reconocen y reivindican explícitamente las diversas experiencias de la vida de mujeres y de hombres, en los ámbitos público y privado de la vida colectiva” (Recomendación General N.º XXV, ‘Dimensiones de la Discriminación Racial Relacionadas con el Género’, 2000).

Se trata de un enfoque que facilita un diagnóstico y tratamiento más eficaz de la multiplicidad de factores y dimensiones que inciden en las situaciones de desigualdad que sufren las mujeres y las niñas desde sus identidades y contextos y realidades sociales diversas.

Marco conceptual del IV Plan Municipal

Igualdad entre mujeres y hombres

Discriminación contra la mujer

Transversalidad o 'mainstreaming' de género

Acciones positivas

Composición equilibrada

Mujeres diversas

Interseccionalidad

4. Finalidad del IV Plan Municipal

El **IV Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres para la ciudad de Sevilla (2016 – 2020)** tiene como finalidad difundir, potenciar y dinamizar en la ciudad de Sevilla valores de igualdad, fomentando unas relaciones entre los sexos (niñas y niños, mujeres y hombres) basadas en el respeto, el diálogo, la justicia, la igualdad de oportunidades, la no violencia y el reparto equilibrado de responsabilidades familiares.

El plan se fundamenta en la importancia de la concienciación, la sensibilización, la educación y la prevención como instrumentos para construir un nuevo modelo social basado en unas relaciones entre mujeres y hombres de corresponsabilidad, respeto y colaboración en igualdad.

5. Población destinataria

El IV Plan Municipal se dirige a la **ciudadanía de Sevilla** en general y, en particular, a todos aquellos colectivos vinculados de algún modo a la consecución de sus objetivos específicos (asociaciones de mujeres, personal municipal, población estudianta en los distintos tramos educativos, familias, tejido empresarial, etc.).

Se trata de un plan con vocación universal, que aspira a que la igualdad de género y oportunidades sea un principio rector en la vida del municipio y de quienes lo habitan, mujeres y hombres, niños y niñas, por lo que su ámbito de actuación es muy amplio, abarcando diferentes grupos, colectivos sociales o sectores de población.

6. Periodo de vigencia

2016 – 2020.

7. Principios inspiradores

Los principios que inspiran el IV Plan Municipal y, en consecuencia, orientan cada uno de los objetivos, medidas y actuaciones que contiene, son los siguientes:

- **Transversalidad de las políticas de igualdad.** La integración de la transversalidad de género en los procedimientos y políticas públicas está ampliamente respaldada por la normativa internacional, de ámbito europeo, nacional y autonómica, a la que se ha hecho referencia en el apartado 3 de este documento. De acuerdo con este principio inspirador, el objetivo de la igualdad debe presidir e informar todas las políticas y procedimientos impulsados desde la administración municipal, en cada una de las áreas, direcciones generales, servicios, organismos autónomos y empresas municipales.

Ello requiere de cambios en el modelo de gestión municipal, tanto en sus estructuras como en sus “formas de hacer”; en palabras del Consejo de Europa, de la “(re)organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos para incorporar, por parte de los actores involucrados normalmente en dichos procesos, una perspectiva de igualdad de género en todos los niveles y fases de todas las políticas” (1998). En el plan se contemplan, entre otras medidas, la formación en género del personal municipal y del personal que se incorpora temporalmente a través de programas de empleo.

- **Integración de la perspectiva de género en todas las actuaciones.**

El IV Plan Municipal parte de la afirmación

que no existen políticas neutras, por lo que la perspectiva de género debe tenerse en cuenta tanto en el análisis como en la planificación de cualquier intervención, pues de lo contrario se perpetúan las desigualdades y desequilibrios. Por ello se ha previsto la adopción de una serie de mecanismos y herramientas destinadas a conocer las necesidades, oportunidades y situación diferencial de mujeres y hombres en cada área de competencia municipal.

- **Participación de todos los colectivos implicados.**

Tanto en su fase de diagnóstico como para su diseño y elaboración el IV Plan Municipal ha contado con la participación de amplios sectores de la población, organizaciones de mujeres, entidades sociales, personas expertas, agentes sociales, universidades, consejos de participación y juntas de distrito. Ese espíritu se ha trasladado al proceso de implementación del mismo, incorporándose acciones que faciliten la participación de la ciudadanía en su desarrollo, seguimiento y evaluación, a través de los consejos sectoriales de ámbito municipal, y, en particular, del movimiento asociativo de mujeres, a través del Consejo Municipal de la Mujer.

- **Proceso de mejora continua.**

El modelo de gestión del IV Plan Municipal está centrado en la calidad y en la mejora continua, en la búsqueda de una mayor eficiencia y eficacia en las políticas encaminadas al logro de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en

la ciudad de Sevilla. Entre otras iniciativas, se favorece el conocimiento de los contenidos y resultados de las acciones previstas en el plan en cumplimiento del principio de transparencia y buen gobierno que preside la administración municipal, asegurando el acceso a la información de mujeres y hombres, y de las asociaciones, entidades y colectivos en los que se organizan.

- **Sensibilización de la población.**

La sensibilización de la población constituye en el IV Plan Municipal una verdadera estrategia encaminada a promover la toma de conciencia por parte de la ciudadanía de los graves desequilibrios por razón de género que persisten en nuestra sociedad, a partir de acciones informativas y divulgativas y otras iniciativas, y tiene como fundamento último el principio de corresponsabilidad que involucra de manera coordinada tanto a la administración pública como a la sociedad civil en el trabajo por la igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y niñas, fortaleciendo su compromiso con la democracia, la justicia social y los derechos humanos.

- **Respeto a la diversidad.**

El IV Plan Municipal parte del reconocimiento de la diversidad y pluralidad de todas las mujeres del municipio, y aspira a la visibilización y puesta en valor de este hecho para que la ciudadanía tome conciencia de su realidad. Además, la diversidad supone un punto de partida para el

diagnóstico de las desigualdades de género y el establecimiento de medidas y actuaciones concretas encaminadas a garantizar el ejercicio efectivo de sus derechos por parte de las mujeres y las niñas (con diversidad funcional, de etnia gitana, inmigradas o refugiadas, etc.) y su plena inclusión social. Por último, la diversidad sexual y de género es abordada a través de un conjunto de medidas que tienen como finalidad hacer de Sevilla una ciudad libre de homofobia, lesbofobia, bifobia y transfobia, y garantizar de una manera integral los derechos de las personas pertenecientes a los colectivos LGTBI.

- **Interseccionalidad para abordar la desigualdad.**

Las medidas del IV Plan Municipal, en especial las previstas en el Eje 3 'Atención a mujeres en contextos de especial vulnerabilidad', han partido del enfoque de la interseccionalidad, que arroja información acerca de como el género interactúa con otras identidades y condiciones sociales, como el origen étnico, la cultura o la religión y el nivel socioeconómico, y respeto a la diversidad. El plan no contiene medidas dirigidas a las mujeres considerándolas bajo una categoría genérica, sino a mujeres de familias monomarentales, mujeres con diversidad funcional, mujeres víctimas de violencia de género, mujeres inmigrantes, mujeres refugiadas, mujeres con diversidad afectivo-sexual, mujeres de etnia gitana, mujeres transexuales, mujeres víctimas de trata, etc.

Principios Inspiradores



Transversalidad de las políticas de igualdad



Integración de la perspectiva de género en todas las actuaciones



Participación de todos los colectivos implicados



Proceso de mejora continua



Respeto a la diversidad



Sensibilización de la población



Interseccionalidad para abordar la desigualdad

8. Objetivos

Los **objetivos generales** que se pretenden alcanzar con la puesta en marcha del **IV Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres para la ciudad de Sevilla (2016 – 2020)** son los siguientes:

- Integrar en la planificación estratégica y operativa de la ciudad de Sevilla las políticas de igualdad para mujeres y hombres, dotando de mayor rango a las mismas.
- Promover la estrategia de incorporar acciones positivas como instrumento fundamental para eliminar la brecha de género.
- Contribuir a la erradicación de obstáculos específicos existentes en nuestra ciudad y que dificulten la promoción de la mujer.
- Fomentar la toma de conciencia de los importantes desequilibrios aún existentes en nuestra sociedad entre mujeres y hombres.
- Difundir los valores de igualdad, justicia y respeto entre la ciudadanía, empresariado, juventud, asociacionismo y personal municipal del propio Ayuntamiento de Sevilla.
- Promover la participación de las mujeres, potenciando el Consejo Municipal de la Mujer.
- Apoyar y fomentar el asociacionismo entre mujeres como fuente de participación y para su plena incorporación a los procesos de cambio social.
- Diseñar actuaciones específicas con mujeres en especial dificultad y que se encuentren en situación de especial de vulnerabilidad social.
- Diseñar líneas estratégicas de políticas activas de formación y empleo destinadas a las mujeres.
- Promocionar y visibilizar el valor social y las producciones (culturales, sociales, científicas, artísticas,...) realizadas por las mujeres.
- Favorecer el desarrollo de una nueva filosofía de planificación urbana, desde una perspectiva de género.
- Ampliar la sensibilización y la perspectiva de género en todas las actuaciones que emanen de las diferentes áreas del Ayuntamiento de Sevilla.
- Relacionar las políticas de igualdad y otras políticas transversales, incorporando la diversidad.

9. Contenido del IV Plan Municipal: Ejes de actuación, objetivos estratégicos, medidas e indicadores

EJE 1. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

Objetivo estratégico 1

► Promover nuevos modelos de organización social basados en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Áreas implicadas: Igualdad, Cultura, Participación ciudadana, Distritos.

Medida 1

Puesta en marcha de un proceso de consulta a agentes sociales, asociaciones vecinales, universidades, asociaciones de mujeres, AMPAS, etc., para que participen con sus propuestas en la construcción de una ciudad igualitaria e inclusiva.

Indicadores medida 1

N.º de consultas/reuniones celebradas.
N.º de agentes que se consultan.
N.º de propuestas presentadas.

Medida 2

Diseño de campañas de sensibilización que pongan el foco de atención en la importancia de que mujeres y hombres compartan por igual espacios, poder y responsabilidades.

Indicadores medida 2

N.º de campañas de sensibilización realizadas.
N.º de formatos utilizados.
N.º de personas alcanzadas.

Medida 3

Elaboración de un documento de adhesión que logre la implicación de todos los agentes sociales y económicos en el compromiso por la igualdad.

Indicador medida 3

N.º de agentes sociales y económicos comprometidos.
N.º de acciones por la igualdad incorporadas.

EJE 1. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

Objetivo estratégico 1

► Promover nuevos modelos de organización social basados en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Áreas implicadas: Igualdad, Cultura, Participación ciudadana, Distritos.

Medida 4

Realización de campañas y otras acciones dirigidas a la ciudadanía sevillana que tengan como objetivo el cuestionamiento de los roles de género tradicionales.

Indicadores medida 4

N.º de campañas y otras acciones realizadas.

N.º de personas alcanzadas.

Medida 5

Promover concursos de diferentes disciplinas artísticas con perspectiva de género.

Indicador medida 5

N.º de concursos convocados.

% de mujeres y hombres participantes.

Medida 6

Realizar campañas periódicas por el juego y el juguete no sexista.

Indicador medida 6

N.º de campañas realizadas.

Frecuencia y temporalización de las campañas.

N.º de personas alcanzadas.

EJE 1. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

Objetivo estratégico 2

- Incluir en la planificación de la ciudad la interacción entre género, hábitat y calidad de vida.

Áreas implicadas: Urbanismo, Movilidad, Participación ciudadana, Distritos.

Medida 1

Programación de jornadas sobre género y urbanismo en las que se analicen buenas prácticas en este ámbito y se hagan propuestas participativas.

Indicadores medida 1

N.º de jornadas celebradas.
% de mujeres y de hombres asistentes.
N.º de propuestas presentadas.
N.º de propuestas implementadas.

Medida 2

Introducción del enfoque de género en el PGOU y realización de un análisis que mida los efectos de la planificación urbanística sobre las mujeres.

Indicadores medida 2

Grado de introducción del enfoque de género en la planificación urbanística.
N.º de indicadores de género introducidos en el PGOU.
N.º de estudios de impacto de género incorporados al PGOU.
Medición de los efectos diferenciales de la planificación urbanística sobre mujeres y hombres.

Medida 3

Realizar estudios sobre movilidad y transporte público que tomen en consideración los patrones de uso de mujeres y hombres en los que se formulen propuestas técnicas que respondan a las necesidades detectadas.

Indicadores medida 3

N.º de estudios realizados.
N.º de propuestas técnicas presentadas.
Patrones de uso diferencial por sexo detectados.

EJE 1. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

Objetivo estratégico 2

- Incluir en la planificación de la ciudad la interacción entre género, hábitat y calidad de vida.

Áreas implicadas: Igualdad, Cultura, Participación ciudadana, Distritos.

Medida 4

Organización de talleres en los barrios que incluyan rutas a pie para diagnosticar necesidades reales y cotidianas contando con la participación de las mujeres.

Indicadores medida 4

N.º de talleres desarrollados.
% de mujeres y de hombres participantes.
% de propuestas presentadas por mujeres.

Medida 5

Elaboración de un documento marco que establezca entre sus líneas prioritarias la calidad de vida, la movilidad, la seguridad y la vivienda, desde una perspectiva de género.

Indicador medida 5

N.º de documentos elaborados.
Grado de incorporación de la perspectiva de género a las políticas relacionadas con la calidad de vida, la movilidad, la seguridad y la vivienda..

Medida 6

Actualización del callejero municipal con nombres de mujeres que hayan destacado en sus campos y disciplinas y mujeres que sean referentes para la ciudad de Sevilla.

Indicador medida 6

N.º calles con nombres de mujeres introducidas en el callejero municipal.

EJE 1. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

Objetivo estratégico 2

- Incluir en la planificación de la ciudad la interacción entre género, hábitat y calidad de vida.

Áreas implicadas: Igualdad, Cultura, Participación ciudadana, Distritos.

Medida 7

Incorporación al programa ‘Ciudades seguras y espacios públicos seguros’, iniciativa piloto global para la construcción de ciudades y espacios públicos seguros para mujeres y niñas promovida por ONU Mujeres en el marco de la agenda internacional Hábitat III.

Indicadores medida 7

Adopción de un documento de adhesión al programa ‘Ciudades públicas seguras y espacios públicos seguros’.

Medida 8

Obtener y analizar los datos de siniestralidad y seguridad vial en la ciudad desagregados por sexo.

Indicador medida 8

N.º de informes sobre siniestralidad y seguridad vial elaborados.
Datos obtenidos relativos a la siniestralidad y seguridad vial desagregados por sexo.

Medida 9

Incluir, en las licitaciones públicas, entre los criterios de valoración para la contratación de servicios de construcción, equipamientos urbanos, zonas verdes o cualquier otra intervención urbanística, que el diseño se realice con perspectiva de género.

Indicadores medida 9

N.º de cláusulas sobre diseño con perspectiva de género incorporadas a los contratos públicos en materia urbanística.
N.º de procedimientos de contratación pública para la intervención urbanística a los que se incorpora la perspectiva de género y % que suponen sobre el total.

EJE 1. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

Objetivo estratégico 2

- Incluir en la planificación de la ciudad la interacción entre género, hábitat y calidad de vida.

Áreas implicadas: Igualdad, Cultura, Participación ciudadana, Distritos.

Medida 10

Analizar el estado de alumbrado en calles, espacios públicos, paradas de autobuses y aparcamientos, e iluminar adecuadamente las zonas de escasa visibilidad.

Indicadores medida 10

N.º de análisis realizados.
N.º de puntos defectuosos detectados y mejorados.

Medida 11

Incluir en parques, zonas verdes y otros lugares públicos, espacios accesibles y adaptados a personas con movilidad reducida y otros tipos de diversidad funcional, especialmente de menores.

Indicadores medida 11

N.º de espacios habilitados.
% de mujeres y de hombres que utilizan estos espacios.
Grado de satisfacción de las personas usuarias desagregado por sexo.

Medida 12

Desarrollar actuaciones de difusión a la ciudadanía sobre los planteamientos del urbanismo con perspectiva de género.

Indicadores medida 12

N.º de actuaciones desarrolladas.
N.º de personas alcanzadas.

Medida 13

Realizar recomendaciones para la eliminación de puntos críticos para la seguridad de las mujeres.

Indicadores medida 13

N.º de recomendaciones formuladas.
N.º de puntos críticos para la seguridad de las mujeres que mejoran.

EJE 1. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

Objetivo estratégico 2

- Incluir en la planificación de la ciudad la interacción entre género, hábitat y calidad de vida.

Áreas implicadas: Igualdad, Cultura, Participación ciudadana, Distritos.

Medida 14

Diseño de espacios urbanos y monumentos con motivos inspiradores vinculados con la defensa de la igualdad y los derechos de las mujeres.

Indicador medida 14

N.º de espacios y monumentos diseñados con motivos inspiradores vinculados con la defensa de la igualdad y los derechos de las mujeres.

Medida 15

Conocer el grado de interés y participación de las mujeres en los huertos urbanos.

Indicadores medida 15

N.º de memorias elaboradas.
% de mujeres y de hombres que utilizan estos espacios.
N.º de mujeres consultadas por su interés en los huertos urbanos.
Grado de interés manifestado por las mujeres.

EJE 1. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

Objetivo estratégico 3

- Proyectar una imagen de igualdad en la ciudad de Sevilla.

Áreas implicadas: Alcaldía, Igualdad, Comunicación.

Medida 1

Campañas bajo el lema ‘Sevilla, territorio de igualdad’ que transmitan a la ciudadanía el compromiso del ayuntamiento con la igualdad.

Indicadores medida 1

N.º de campañas realizadas.
N.º de personas alcanzadas.
Contenidos sobre igualdad difundidos.

Medida 2

Potenciar la perspectiva de género en la comunicación institucional, tanto en la imagen corporativa como en los materiales que se editen, utilizando un lenguaje, imágenes y contenidos no sexistas e inclusivos.

Indicadores medida 2

N.º de guías sobre comunicación con perspectiva de género editadas.
N.º de guías distribuidas.
% de imágenes institucionales con contenido no sexista e inclusivo sobre el total.
Grado de introducción de la perspectiva de género en la comunicación institucional.

Medida 3

Presentación y difusión del IV Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres para la ciudad de Sevilla (2016 – 2020) a todas las áreas municipales y a la ciudadanía, con actuaciones en todos los distritos.

Indicadores medida 3

N.º de actuaciones desarrolladas.
N.º de distritos, áreas y personal municipal comprometidos.
N.º de personas, entidades y otros grupos alcanzados.

EJE 1. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

Objetivo estratégico 3

- Proyectar una imagen de igualdad en la ciudad de Sevilla.

Áreas implicadas: Alcaldía, Igualdad, Comunicación.

Medida 4

Edición de material informativo sobre los servicios municipales de atención a las mujeres.

Indicadores medida 4

N.º de materiales publicados.
N.º de servicios divulgados.
N.º de mujeres informadas.

Medida 5

Visibilizar a mujeres y hombres, de manera equilibrada, en actos públicos, jurados, comisiones.

Indicador medida 5

% de mujeres y hombres participantes en actos públicos, comisiones y jurados.

Medida 6

Dar difusión a todas las actuaciones del Ayuntamiento en materia de igualdad de oportunidades.

Indicadores medida 6

N.º de acciones de difusión impulsadas.
N.º de personas alcanzadas.

Medida 7

Organizar foros, jornadas y encuentros que traten la representación de las mujeres en los medios de comunicación y la publicidad, y la transmisión de estereotipos que dificultan el avance hacia la igualdad.

Indicadores medida 7

N.º de actividades programadas.
% de mujeres y de hombres asistentes.

EJE 1. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

Objetivo estratégico 4

- Sensibilizar e implicar a la ciudadanía de Sevilla en la consecución de la igualdad.

Áreas implicadas: Igualdad, Participación ciudadana, Distritos, Comunicación, Bienestar social.

Medida 1

Utilización del espacio público de la ciudad para la recogida y transmisión de mensajes relacionados con la igualdad de género, por medio de paneles expositores, murales, elementos audiovisuales, lecturas públicas, etc.

Indicadores medida 1

N.º de mensajes igualitarios transmitidos.
N.º de formatos utilizados.
% de mujeres y de hombres participantes.
N.º de personas alcanzadas.

Medida 2

Ampliación de las campañas institucionales de sensibilización que se realizan en fechas conmemorativas sobre igualdad y derechos de las mujeres y las niñas.

Indicadores medida 2

N.º de días conmemorados.
N.º de campañas realizadas.
N.º de personas alcanzadas.

Medida 3

Mejorar la difusión de las actividades y programas con contenidos sobre igualdad de género para promover una mayor asistencia e implicación de hombres.

Indicadores medida 3

N.º de acciones de difusión impulsadas.
N.º de personas y entidades alcanzadas.
Evolución del n.º de hombres participantes.

Medida 4

Impartir formación en materia de igualdad a profesionales de la educación no reglada que desarrollan talleres y acciones formativas dirigidas a la ciudadanía.

Indicadores medida 4

N.º de acciones formativas realizadas.
% de mujeres y de hombres participantes.

EJE 1. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

Objetivo estratégico 5

- Fortalecer la transversalidad de género en la administración local.

Áreas implicadas: Todas las áreas municipales.

Medida 1

Adopción del enfoque de género de manera programática en todos los planes, programas, reglamentos municipales y cualquier otro documento estratégico de naturaleza municipal.

Indicador medida 1

N.º de planes, programas, reglamentos y otros documentos de naturaleza municipal que incorporan el enfoque de género y % que representan sobre el total.

Medida 2

Inclusión de datos referidos a las personas desagregados por sexo, de manera sistemática, en todos los programas y proyectos.

Indicadores medida 2

N.º de programas y proyectos que incorporan datos desagregados por sexo y % sobre el total.

Medida 3

Incorporación de indicadores de género que permitan conocer la situación de mujeres y hombres, en cada área de competencia municipal.

Indicadores medida 3

N.º de áreas municipales que incorporan indicadores de género y % que suponen sobre el total.

Medida 4

Realización de diagnósticos sobre el impacto de género acompañados de informes de evaluación del impacto de género en las políticas públicas, normativa e intervenciones.

Indicadores medida 4

N.º de diagnósticos sobre el impacto de género realizados y % sobre el total.

EJE 1. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

Objetivo estratégico 5

- Fortalecer la transversalidad de género en la administración local.

Áreas implicadas: Todas las áreas municipales.

Medida 5

Facilitar la comunicación y la coordinación del Servicio de la Mujer con el resto de áreas municipales.

Indicadores medida 5

N.º de áreas municipales que agilizan su comunicación con el Servicio de la Mujer.

N.º de acciones de coordinación realizadas.

% de mujeres y de hombres que se implican.

Medida 6

Inclusión de formación en género en todos los programas de empleo.

Indicadores medida 6

N.º de programas de empleo que incluyen formación en género y % que representan sobre el total.

Medida 7

Formación en género en todos los programas de empleo de gestión municipal y al personal que se incorpora temporalmente a través de programas de empleo.

Indicadores medida 7

N.º de programas de empleo de gestión municipal que incluyen formación en género y % que suponen sobre el total.

% de mujeres y de hombres que reciben la formación.

EJE 1. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

Objetivo estratégico 5

- Fortalecer la transversalidad de género en la administración local.

Áreas implicadas: Todas las áreas municipales.

Medida 8

Incluir indicadores de género en el balance anual en materia de gestión turística que elabore el órgano competente de la administración municipal.

Indicador medida 8

N.º de indicadores de género introducidos en el balance anual.

Medida 9

Incluir el enfoque de género en todos los programas desarrollados con fondos europeos.

Indicadores medida 9

N.º de programas desarrollados con fondos europeos que incorporan el enfoque de género y % que representan sobre el total.

Medida 10

Analizar los contenidos, personas destinatarias e idoneidad de los diferentes servicios de mediación municipales desde una perspectiva de género.

Indicadores medida 10

N.º de elementos de los servicios de mediación municipales analizados.
N.º de servicios de mediación municipales que incorporan la perspectiva de género.

EJE 1. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

Objetivo estratégico 6

- Fomentar la gobernanza local en igualdad.

Áreas implicadas: Igualdad.

Medida 1

Elaboración de material divulgativo sobre la normativa vigente en materia de igualdad y la aplicación del principio de igualdad en las políticas públicas.

Indicadores medida 1

N.º de materiales divulgativos editados.
N.º de formatos utilizados.
N.º de personas alcanzadas.
Contenidos difundidos.

Medida 2

Impartición de acciones formativas en materia de igualdad a través de la plataforma de teleformación del Ayuntamiento de Sevilla.

Indicadores medida 2

N.º de acciones formativas desarrolladas.
% de mujeres y hombres participantes.

Medida 3

Promover la realización de planes de igualdad y su implementación efectiva en las empresas y organismos municipales.

Indicadores medida 4

N.º de acciones de sensibilización realizadas.
N.º de empresas y organismos municipales implicados.
N.º de planes de igualdad elaborados e implementados.

EJE 1. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

Objetivo estratégico 7

► Impulsar la presencia de las mujeres en el ámbito público y su participación en los procesos de toma de decisiones.

Áreas implicadas: Igualdad, Participación ciudadana, Salud, Educación, Bienestar social, Distritos.

Medida 1

Composición equilibrada en los Consejos sectoriales y Juntas Municipales de Distrito del Ayuntamiento de Sevilla.

Indicadores medida 1

% de mujeres y de hombres que componen los Consejos sectoriales y las Juntas Municipales de Distrito.

Medida 2

Apoyo a la labor de las asociaciones de mujeres a través de convocatorias públicas de subvenciones de todas las Áreas municipales.

Indicadores medida 2

N.º de líneas de subvenciones convocadas.
N.º de asociaciones de mujeres que reciben subvenciones.
Importe de las subvenciones concedidas.

Medida 3

Introducción dentro del baremos de las subvenciones del Ayuntamiento la existencia de representación equilibrada de mujeres y hombres en las juntas directivas de las entidades concurrentes.

Indicadores medida 3

N.º de criterios de valoración incorporados.
% de asociaciones y entidades beneficiarias de subvenciones que cuentan con representación equilibrada de mujeres y hombres en sus juntas directivas.
Evolución.

EJE 1. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

Objetivo estratégico 7

► Impulsar la presencia de las mujeres en el ámbito público y su participación en los procesos de toma de decisiones.

Áreas implicadas: Igualdad, Participación ciudadana, Salud, Educación, Bienestar social, Distritos.

Medida 4

Organización de encuentros presenciales que visibilicen la labor que realizan las asociaciones de mujeres en la ciudad de Sevilla.

Indicadores medida 4

N.º de encuentros celebrados.
N.º de asociaciones de mujeres participantes.
% de mujeres y de hombres asistentes.

Medida 5

Fomentar el trabajo colaborativo y en red entre las asociaciones de mujeres, así como su participación en encuentros nacionales e internacionales.

Indicadores medida 5

N.º de encuentros entre asociaciones de mujeres realizados.
N.º de asociaciones de mujeres que participan en encuentros nacionales e internacionales.

Medida 6

Promover el asociacionismo de mujeres jóvenes y los encuentros intergeneracionales de mujeres.

Indicadores medida 6

N.º de actuaciones informativas sobre creación de asociaciones de mujeres desarrolladas.
N.º de encuentros intergeneracionales celebrados.
% de mujeres asistentes por grupos de edad.

EJE 1. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

Objetivo estratégico 7

► Impulsar la presencia de las mujeres en el ámbito público y su participación en los procesos de toma de decisiones.

Áreas implicadas: Igualdad, Participación ciudadana, Salud, Educación, Bienestar social, Distritos.

Medida 7

Formación en tecnologías de la información y la comunicación y sobre administración electrónica a mujeres y a asociaciones de mujeres.

Indicadores medida 7

N.º de acciones formativas desarrolladas.

N.º de mujeres y asociaciones de mujeres participantes.

Medida 8

Introducir en las subvenciones destinadas a la cooperación internacional una baremación positiva a los proyectos que se desarrollen desde una perspectiva de género y a aquellos cuyas destinatarias sean mujeres y niñas.

Indicadores medida 8

N.º de proyectos subvencionados cuyas destinatarias son mujeres y niñas y % sobre el total.

N.º de proyectos subvencionados que se desarrollan desde una perspectiva de género y % sobre el total.

Medida 9

Mantener la línea de subvenciones y fortalecer los convenios para el desarrollo de actuaciones de promoción y empoderamiento de las mujeres en el ámbito de la cooperación al desarrollo.

Indicadores medida 9

N.º de líneas de subvenciones convocadas.

N.º de convenios formalizados.

N.º de beneficiarias.

Importe destinado.

EJE 1. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

Objetivo estratégico 7

► Impulsar la presencia de las mujeres en el ámbito público y su participación en los procesos de toma de decisiones.

Áreas implicadas: Igualdad, Participación ciudadana, Salud, Educación, Bienestar social, Distritos.

Medida 10

Dar a conocer los proyectos de cooperación al desarrollo con enfoque de género financiados por el Ayuntamiento de Sevilla.

Indicadores medida 10

N.º de acciones de difusión impulsadas.

N.º de personas alcanzadas.

Medida 11

Velar por que exista paridad en el Consejo Escolar Municipal de Sevilla.

Indicadores medida 11

N.º de medidas adoptadas.

% de mujeres y de hombres miembros del Consejo Escolar Municipal de Sevilla.

Medida 12

Velar por la existencia de una representación equilibrada de mujeres y hombres en los convenios y programas que se suscriban.

Indicadores medida 12

% de mujeres y de hombres participantes.

Medida 13

Dar apoyo y visibilidad al movimiento asociativo de mujeres migrantes.

Indicadores medida 13

N.º de asociaciones de mujeres migrantes que reciben apoyo.

N.º de acciones de difusión del movimiento asociativo de mujeres inmigrantes impulsadas.

N.º de personas alcanzadas.

EJE 1. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

Objetivo estratégico 7

► Impulsar la presencia de las mujeres en el ámbito público y su participación en los procesos de toma de decisiones.

Áreas implicadas: Igualdad, Participación ciudadana, Salud, Educación, Bienestar social, Distritos.

Medida 14

Valorar positivamente la introducción de la perspectiva de género en los proyectos que presenten las entidades y asociaciones de participación ciudadana y asociaciones de voluntariado de la ciudad que concurran a los procedimientos de concesión de subvenciones de ámbito municipal.

Indicadores medida 14

N.º de criterios de valoración sobre la introducción de la perspectiva de género

N.º de proyectos subvencionados que incorporan la perspectiva de género y % que suponen respecto del total.

Evolución.

Medida 15

Apoyar la difusión de las actividades desarrolladas por el movimiento asociativo y de la ciudadanía para la mejora de la situación de las mujeres y el avance en la igualdad.

Indicadores medida 15

N.º de acciones de difusión impulsadas.

N.º de asociaciones y otras entidades implicadas.

N.º de personas alcanzadas.

EJE 1. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

Objetivo estratégico 8

► Articular la participación de los consejos municipales en la implementación de las políticas municipales de igualdad.

Áreas implicadas: Igualdad, Urbanismo, Alcaldía.

Medida 1

Establecimiento de un procedimiento de consulta al Consejo Municipal de las Mujeres con carácter previo a la elaboración de los planes municipales de urbanismo.

Indicadores medida 1

N.º de protocolos adoptados.
N.º de alegaciones y propuestas presentadas por el Consejo Municipal de las Mujeres.

Medida 2

Colaboración con el Consejo Municipal de la Mujer para realizar el seguimiento y la evaluación de la integración del enfoque de género en las actuaciones municipales.

Indicadores medida 2

N.º de informes elaborados.

Medida 3

Promover el intercambio de experiencias sobre aplicación de la perspectiva de género entre los consejos municipales.

Indicadores medida 3

N.º de sesiones de trabajo realizadas.
% de mujeres y de hombres participantes.
Grado de intercambio de experiencias alcanzado.

Medida 4

Desarrollar una campaña de difusión sobre la naturaleza, la historia y las competencias del Consejo Municipal de la Mujer como órgano asesor de la administración municipal.

Indicadores medida 4

N.º de acciones de difusión impulsadas.
N.º de personas alcanzadas.

EJE 1. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

Objetivo estratégico 8

► Articular la participación de los consejos municipales en la implementación de las políticas municipales de igualdad.

Áreas implicadas: Igualdad, Urbanismo, Alcaldía.

Medida 5 Articular la participación del Consejo Municipal de la Mujer en la comisión de seguimiento del plan de igualdad.	Indicador medida 5 N.º de protocolos adoptados. Grado de participación del Consejo Municipal de la Mujer en el seguimiento del plan de igualdad.
Medida 6 Celebración de jornadas de debate que abra líneas de actuación del Consejo Municipal de la Mujer, dentro de las funciones y competencias que tiene encomendadas.	Indicadores medida 6 N.º de jornadas realizadas. N.º de documentos estratégicos elaborados.
Medida 7 Facilitar la coordinación y consulta entre el Ayuntamiento y el Consejo Municipal de la Mujer para hacer efectiva su participación en la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la ciudad de Sevilla.	Indicador medida 7 N.º de protocolos de coordinación y consulta adoptados.
Medida 8 Incluir al Consejo Municipal de la Mujer en todas las acciones de difusión de servicios y órganos del Ayuntamiento.	Indicador medida 8 N.º de acciones de difusión en las que participa el Consejo Municipal de la Mujer.

EJE 2. PREVENCIÓN DE LOS DESEQUILIBRIOS POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo estratégico 1

- Conocer la situación de las mujeres en el municipio, sus necesidades y demandas.

Áreas implicadas: Igualdad, Urbanismo, Alcaldía.

<p>Medida 1 Establecimiento de convenios y otros instrumentos de colaboración con universidades públicas y otras entidades para la realización de estudios y diagnósticos de ámbito local sobre la situación de las mujeres en distintas áreas de interés.</p>	<p>Indicadores medida 1 N.º de convenios formalizados. N.º de universidades y entidades firmantes. N.º de estudios y diagnósticos realizados</p>
<p>Medida 2 Elaboración de una guía para la incorporación de la perspectiva de género y de la diversidad de las mujeres (diversidad funcional, por razón de origen étnico, diversidad afectivo-sexual, etc.) en los análisis socioeconómicos que se impulsen desde la administración municipal.</p>	<p>Indicadores medida 2 N.º de guías elaboradas. N.º de guías distribuidas.</p>
<p>Medida 3 Planificación de actividades de carácter divulgativo (seminarios, jornadas, campañas) que redunden en un mejor conocimiento por parte de la ciudadanía de las situaciones de discriminación que afectan a las mujeres en diversos ámbitos (mercado laboral, ciencia, deporte, etc.).</p>	<p>Indicadores medida 3 N.º de actividades programadas. % de mujeres y de hombres asistentes. % de mujeres y de hombres ponentes.</p>
<p>Medida 4 Realización de una investigación sobre el estado de la salud de las mujeres del municipio que incluya el análisis por edades.</p>	<p>Indicadores medida 4 N.º de investigaciones realizadas. Parámetros estudiados sobre la salud de las mujeres por edades.</p>

EJE 2. PREVENCIÓN DE LOS DESEQUILIBRIOS POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo estratégico 2

- Eliminar las brechas de género en la educación.

Áreas implicadas: Igualdad, Educación, Bienestar social.

Medida 1

Orientar a las mujeres sin estudios usuarias de los servicios de la administración municipal para que se incorporen a los programas de educación de personas adultas.

Indicadores medida 1

N.º de mujeres que reciben orientación.

N.º de mujeres que se incorporan a los programas de educación de personas adultas.

Medida 2

Articular mecanismos de coordinación con los organismos competentes en materia de educación para hacer unas instituciones educativas más igualitarias, prestando atención al uso diferenciado por chicas y chicos de los espacios de esparcimiento, deportivos y recreativos.

Indicador medida 2

N.º protocolos de coordinación adoptados.

Medida 3

Fomentar actividades extraescolares con perspectiva de género tanto en la educación primaria como en la secundaria.

Indicadores medida 3

N.º de actividades extraescolares programadas.
% de mujeres y de hombres asistentes.

Medida 4

Elaboración de recursos didácticos desde una perspectiva de género y que incluyan referentes femeninos que pongan en valor la contribución de las mujeres en todos los ámbitos.

Indicador medida 4

N.º de recursos didácticos elaborados.

EJE 2. PREVENCIÓN DE LOS DESEQUILIBRIOS POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo estratégico 2

- Eliminar las brechas de género en la educación.

Áreas implicadas: Igualdad, Educación, Bienestar social.

Medida 5

Convenios de colaboración con universidades públicas y centros de investigación para la ejecución de proyectos de innovación e investigación educativa orientados al desarrollo estratégico de oportunidades para aprovechar el talento femenino.

Indicador medida 5

N.º de convenios de colaboración con universidades públicas y centros de investigación formalizados.

Medida 6

Organización de jornadas y encuentros que muestren las posibilidades de desarrollo profesional que existen en las especialidades universitarias donde las mujeres están infrarrepresentadas.

Indicadores medida 6

N.º de jornadas y encuentros realizados.
% de mujeres y de hombres asistentes.
% de mujeres y de hombres ponentes.

Medida 7

Promover la realización de prácticas universitarias en servicios y programas que fomenten la igualdad de género en el Ayuntamiento.

Indicadores medida 7

N.º de convenios con universidades para la realización de prácticas formalizados.
N.º de servicios y programas implicados.
% de mujeres y de hombres estudiantes que participan.

EJE 2. PREVENCIÓN DE LOS DESEQUILIBRIOS POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo estratégico 3

- Impulsar la igualdad de género en la ciencia y la cultura.

Áreas implicadas: Igualdad, Cultura, Participación Ciudadana.

Medida 1

Organización por parte del Instituto de la Cultura y las Artes de Sevilla de exposiciones y otras actividades que promuevan obras artísticas, científicas y culturales realizadas por mujeres.

Indicadores medida 1

N.º de exposiciones organizadas.
N.º de mujeres cuyas obras son representadas.
% de mujeres y de hombres asistentes a las actividades programadas.

Medida 2

Realización de exposiciones y certámenes innovadores que muestren las obras y producciones de mujeres en sectores masculinizados, como el del cómic, el de la música rap o el videojuego.

Indicadores medida 2

N.º de exposiciones y certámenes organizados.

Medida 3

Programas de intercambio, premios y becas, que estimulen la producción de las mujeres en los ámbitos científico y cultural, especialmente entre las más jóvenes.

Indicadores medida 3

N.º de actuaciones desarrolladas.
% de mujeres beneficiarias por grupos de edad.

Medida 4

Apoyo a la edición y divulgación de publicaciones de género con contenido científico e intelectual realizadas por mujeres.

Indicadores medida 4

N.º de publicaciones de género con contenido científico e intelectual apoyadas.
N.º de ejemplares distribuidos.

EJE 2. PREVENCIÓN DE LOS DESEQUILIBRIOS POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo estratégico 3

- Impulsar la igualdad de género en la ciencia y la cultura.

Áreas implicadas: Igualdad, Cultura, Participación Ciudadana.

Medida 5

Crear y apoyar redes de mujeres artistas locales, favoreciendo su acceso a espacios creativos compartidos.

Indicadores medida 5

N.º de medidas de fomento adoptadas.

N.º de artistas beneficiarias.

Medida 6

Incrementar la bibliografía sobre mujeres, estudios de género y literatura escrita por mujeres en las bibliotecas municipales.

Indicador medida 6

N.º de recursos bibliográficos adquiridos y distribuidos en las bibliotecas municipales.

Medida 7

Incluir la perspectiva de género en las rutas turísticas y culturales.

Indicadores medida 7

N.º de rutas turísticas y culturales programadas con perspectiva de género.

% de mujeres y de hombres participantes.

Medida 8

Visibilizar las aportaciones de las mujeres a la historia, las artes, las ciencias y la cultura a través de exposiciones, ciclos y jornadas.

Indicadores medida 8

Nº de exposiciones, ciclos y jornadas celebrados.

% de mujeres y de hombres asistentes.

EJE 2. PREVENCIÓN DE LOS DESEQUILIBRIOS POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo estratégico 3

- Impulsar la igualdad de género en la ciencia y la cultura.

Áreas implicadas: Igualdad, Cultura, Participación Ciudadana.

Medida 9

Introducir acciones positivas en la adquisición de nuevos fondos bibliográficos y de patrimonio artístico.

Indicadores medida 9

N.º de acciones positivas realizadas.
N.º de fondos bibliográficos y de patrimonio artístico adquiridos.
Evolución.

Medida 10

Designar las nuevas bibliotecas municipales con nombres de mujeres intelectuales o literatas articulando cauces de participación ciudadana.

Indicadores medida 10

N.º de bibliotecas que reciben nombres de mujeres.
N.º de propuestas presentadas.
% de mujeres y de hombres participantes.

Medida 11

Promover la revisión de los fondos de las bibliotecas municipales destinados al público infantil y juvenil desde una perspectiva de género, implicando a la comunidad educativa, y adquirir nuevos fondos con contenidos no estereotipados ni sexistas.

Indicadores medida 11

% de mujeres y de hombres participantes.
N.º recursos bibliográficos revisados.
N.º de recursos bibliográficos adquiridos y distribuidos en las bibliotecas municipales.

EJE 2. PREVENCIÓN DE LOS DESEQUILIBRIOS POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo estratégico 3

- Impulsar la igualdad de género en la ciencia y la cultura.

Áreas implicadas: Igualdad, Cultura, Participación Ciudadana.

Medida 12

Promover que las exposiciones artísticas en centros municipales favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación.

Indicadores medida 12

N.º de exposiciones que favorezcan la igualdad y la no discriminación celebradas.
% de mujeres y de hombres asistentes.

Medida 13

Impulsar la participación de las mujeres en las artes y la cultura facilitando el desarrollo de talleres de creación literaria y de artes plásticas y visuales en los distritos.

Indicadores medida 13

N.º de talleres por distrito realizados.
N.º de mujeres participantes.

Medida 14

Poner en valor las aportaciones de las mujeres sevillanas a la cultura, en especial de las mayores.

Indicadores medida 14

N.º de materiales divulgativos editados.
N.º de personas alcanzadas.

EJE 2. PREVENCIÓN DE LOS DESEQUILIBRIOS POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo estratégico 4

- Facilitar el acceso de las mujeres y las niñas a la práctica del deporte.

Área implicada: Deportes.

Medida 1

Transmisión de mensajes igualitarios en el lema, contenido e imágenes en las campañas y eventos deportivos, en especial en las disciplinas deportivas con menos presencia femenina.

Indicadores medida 1

N.º de mensajes igualitarios transmitidos.

N.º de disciplinas deportivas incluidas.

Formatos y canales utilizados.

Medida 2

Inclusión de imágenes de niñas practicando deporte en las actividades dirigidas a menores.

Indicadores medida 2

N.º de imágenes de niñas practicando deporte que aparecen en la divulgación de actividades deportivas dirigidas a menores.

N.º de imágenes en las que aparecen de forma equilibrada niñas y niños practicando deportes mixtos.

% de imágenes que representan exclusivamente a un sexo, con especificación del mismo.

EJE 2. PREVENCIÓN DE LOS DESEQUILIBRIOS POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo estratégico 4

- Facilitar el acceso de las mujeres y las niñas a la práctica del deporte.

Área implicada: Deportes.

Medida 3

Promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres entre el personal de las escuelas y entidades deportivas del municipio, introduciendo criterios de valoración en las convocatorias públicas de subvenciones del Instituto Municipal de Deportes.

Indicadores medida 3

% de mujeres y de hombres que forman parte del personal de las escuelas deportivas y entidades deportivas.

% de subvenciones concedidas a escuelas y entidades deportivas que respetan el principio de igualdad sobre el total de subvenciones concedidas.

Medida 4

Realizar acciones de sensibilización en igualdad de género dirigidas a los órganos directivos de clubes y federaciones deportivas.

Indicadores medida 4

N.º de acciones de sensibilización realizadas.

N.º de clubes y federaciones deportivas implicados.

% de mujeres y de hombres participantes.

Medida 5

Formar en igualdad y en prevención de violencia de género al personal que trabaja en centros deportivos municipales.

Indicadores medida 5

N.º de acciones formativas realizadas.

% de mujeres y de hombres asistentes y ocupación que desempeñan.

EJE 2. PREVENCIÓN DE LOS DESEQUILIBRIOS POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo estratégico 4

- Facilitar el acceso de las mujeres y las niñas a la práctica del deporte.

Área implicada: Deportes.

Medida 6 Organización de competiciones y actividades deportivas mixtas.	Indicadores medida 6 N.º de competiciones y actividades deportivas mixtas organizadas. % de mujeres y de hombres participantes.
Medida 7 Divulgar entre las federaciones deportivas de la ciudad las medidas legislativa existentes para aumentar la participación de las mujeres en las estructuras directivas y en los órganos de gestión del deporte.	Indicadores medida 7 N.º de convenios con entidades deportivas formalizados. N.º de acciones de sensibilización realizadas. N.º de personas alcanzadas.
Medida 8 Establecer redes de colaboración con el Consejo Andaluz de Deportes para el desarrollo de actuaciones de fomento del deporte femenino.	Indicadores medida 8 N.º de actuaciones realizadas. N.º de mujeres que practican deporte. % de mujeres y hombres deportistas por disciplinas deportivas. Evolución.
Medida 9 Difundir modelos de mujeres deportistas de todos los niveles de competición y disciplinas deportivas.	Indicadores medida 9 N.º de acciones de difusión impulsadas. N.º de personas alcanzadas.

EJE 2. PREVENCIÓN DE LOS DESEQUILIBRIOS POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo estratégico 4

- Facilitar el acceso de las mujeres y las niñas a la práctica del deporte.

Área implicada: Deportes.

Medida 10

Valorar positivamente las actividades que fomenten la participación de las niñas en el deporte en la concesión de subvenciones para actividades deportivas.

Indicadores medida 10

N.º de actividades que fomenten la participación de las niñas en el deporte subvencionadas y % que representan sobre el total.

Medida 11

Diseñar la oferta deportiva y adquirir el equipamiento deportivo teniendo en consideración las características diferenciales de mujeres y hombres.

Indicadores medida 11

% de ofertas deportivas y de equipamientos deportivos que incorporan la perspectiva de género.
Análisis de la evolución del n.º de ofertas deportivas y de equipamientos deportivos que incorporan la perspectiva de género.

Medida 12

Apoyar los deportes de competición que incluyan categorías femeninas.

Indicador medida 12

N.º de medidas de fomento de deportes de competición que incluyan categorías femeninas adoptadas.

EJE 2. PREVENCIÓN DE LOS DESEQUILIBRIOS POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo estratégico 4

- Facilitar el acceso de las mujeres y las niñas a la práctica del deporte.

Área implicada: Deportes.

Medida 13

Analizar el uso y ocupación del espacio por mujeres y hombres y por niñas y niños en las instalaciones deportivas municipales y promover las acciones correctoras que sean necesarias.

Indicadores medida 13

N.º de análisis realizados.
N.º de medidas adoptadas.
% de mujeres y de hombres que utilizan instalaciones deportivas municipales.

EJE 2. PREVENCIÓN DE LOS DESEQUILIBRIOS POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo estratégico 5

- Mejorar el estado de salud de las mujeres desde una óptica integral.

Áreas implicadas: Salud, Igualdad.

Medida 1 Talleres sobre género y salud dirigidos a mujeres de acuerdo a su ciclo vital.	Indicadores medida 1 N.º de talleres realizados. % de mujeres y de hombres asistentes. % de mujeres y de hombres ponentes.
Medida 2 Campaña sobre autocuidado de la salud para la adopción de conductas y hábitos saludables.	Indicadores medida 2 N.º de campañas realizadas. N.º de mujeres alcanzadas.
Medida 3 Jornadas sobre salud sexual y reproductiva dirigidas a chicas y chicos jóvenes que incluyan contenidos sobre educación sexual para prevenir los embarazos en adolescentes.	Indicadores medida 3 Nº de jornadas celebradas. % de mujeres y de hombres asistentes.
Medida 4 Analizar las repercusiones de los condicionantes de género sobre el estado de salud mental y emocional de las mujeres.	Indicador medida 4 N.º de estudios realizados. Condicionantes de género detectados.
Medida 5 Promover campañas sobre los riesgos de la automedicación y el abuso de fármacos dirigidas a mujeres.	Indicadores medida 5 N.º de campañas realizadas. N.º de mujeres alcanzadas.

EJE 2. PREVENCIÓN DE LOS DESEQUILIBRIOS POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo estratégico 5

- ▶ Mejorar el estado de salud de las mujeres desde una óptica integral.

Áreas implicadas: Salud, Igualdad.

Medida 6 Introducir el enfoque de género en los programas municipales de prevención de drogodependencias.	Indicador medida 6 % de programas municipales de prevención de drogodependencias que introducen el enfoque de género.
Medida 7 Desarrollar campañas informativas y difundir los recursos municipales de promoción de la salud con enfoque de género dirigidas a mujeres para la prevención de enfermedades y riesgos.	Indicadores medida 7 N.º de campañas de promoción de la salud con enfoque de género impulsadas. N.º de recursos municipales divulgados. N.º de mujeres alcanzadas.
Medida 8 Difusión de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres.	Indicadores medida 8 N.º de acciones de difusión realizadas. N.º de personas alcanzadas.

EJE 3. ATENCIÓN A MUJERES EN CONTEXTOS DE ESPECIAL VULNERABILIDAD

Objetivo estratégico 1

► Mejorar el conocimiento de la situación y las necesidades de las mujeres en riesgo o en situación de vulnerabilidad social.

Áreas implicadas: Igualdad, Bienestar social.

<p>Medida 1 Elaboración de estudios interseccionales que examinen los diferentes factores de vulnerabilidad por razón de género (monomarentalidad, diversidad funcional, inmigración y refugio, etnia, violencia de género, explotación sexual, diversidad afectivo sexual, etc.) para atajar la desigualdad sistemática.</p>	<p>Indicador medida 1 N.º de estudios elaborados. Factores de vulnerabilidad por razón de género analizados.</p>
<p>Medida 2 Introducir la perspectiva de género en todos los planes y programas dirigidos a población en riesgo de exclusión.</p>	<p>Indicadores medida 2 N.º de planes y programas en los que se introduce la perspectiva de género. N.º intervenciones que se adaptan a las necesidades de las mujeres en riesgo de exclusión.</p>
<p>Medida 3 Atención a necesidades concretas de las mujeres en riesgo o situación de vulnerabilidad integrando las necesidades expresadas por las asociaciones.</p>	<p>Indicadores medida 3 N.º de consultas atendidas. N.º de problemas resueltos. Nivel de satisfacción de las mujeres usuarias.</p>
<p>Medida 4 Realización de un diagnóstico sobre la situación de las mujeres gitanas en riesgo o situación de exclusión social, atendiendo a la diversidad cultural y no solo a los condicionantes socioeconómicos.</p>	<p>Indicador medida 4 N.º de diagnósticos elaborados. Factores de exclusión social detectados.</p>

EJE 3. ATENCIÓN A MUJERES EN CONTEXTOS DE ESPECIAL VULNERABILIDAD

Objetivo estratégico 1

► Mejorar el conocimiento de la situación y las necesidades de las mujeres en riesgo o en situación de vulnerabilidad social.

Áreas implicadas: Igualdad, Bienestar social.

Medida 5

Conocer la situación socioeconómica y las necesidades de las mujeres mayores de 65 años que viven solas, dado que es uno de los sectores de población con mayor riesgo de privación de necesidades básicas.

Indicador medida 5

N.º de informes realizados.
Necesidades detectadas.

Medida 6

Trabajar para que Sevilla sea una ciudad accesible, teniendo en cuenta los apoyos que necesitan las mujeres con diversidad funcional para poder llevar una vida autónoma según sus propias demandas.

Indicadores medida 6

N.º de actuaciones realizadas.
N.º de mujeres con diversidad funcional consultadas.
N.º de asociaciones y entidades involucradas.

Medida 7

Campañas de sensibilización con las entidades que trabajan en defensa de los derechos y libertades de personas y colectivos LGTBI, en especial de las mujeres.

Indicadores medida 7

N.º de campañas realizadas.
N.º de entidades LGTBI implicadas.
N.º de personas alcanzadas.

EJE 3. ATENCIÓN A MUJERES EN CONTEXTOS DE ESPECIAL VULNERABILIDAD

Objetivo estratégico 1

► Mejorar el conocimiento de la situación y las necesidades de las mujeres en riesgo o en situación de vulnerabilidad social.

Áreas implicadas: Igualdad, Bienestar social.

Medida 8

Facilitar, a través de los criterios de adjudicación, el acceso a la vivienda a mujeres en situación de vulnerabilidad social y en especial a mujeres víctimas de violencia de género.

Indicadores medida 8

N.º de mujeres en riesgo de exclusión social que acceden a vivienda pública.

N.º de mujeres víctimas de violencia de género que acceden a vivienda pública.

% que representan sobre el total.

EJE 3. ATENCIÓN A MUJERES EN CONTEXTOS DE ESPECIAL VULNERABILIDAD

Objetivo estratégico 2

- Fortalecer la atención a mujeres en contextos de especial vulnerabilidad.

Áreas implicadas: Igualdad, Bienestar social.

<p>Medida 1 Coordinación y comunicación entre los centros de atención a la mujer y los servicios sociales correspondientes.</p>	<p>Indicador medida 1 N.º de protocolos adoptados. N.º de reuniones mantenidas.</p>
<p>Medida 2 Colaboración del Servicio de la Mujer con los programas que se desarrollan en zonas con necesidad de transformación social.</p>	<p>Indicador medida 2 N.º de acciones de colaboración realizadas.</p>
<p>Medida 3 Formación en género y diversidad a profesionales de programas y servicios sociales comunitarios.</p>	<p>Indicadores medida 3 N.º de acciones formativas desarrolladas. % de mujeres y de hombres participantes.</p>
<p>Medida 4 Mejorar la accesibilidad de las mujeres con diversidad funcional a todas las dependencias municipales.</p>	<p>Indicadores medida 4 N.º de medidas adoptadas. % de edificios sin barreras arquitectónicas.</p>
<p>Medida 5 Editar un folleto informativo sobre los recursos municipales dirigido a mujeres en contextos de especial vulnerabilidad.</p>	<p>Indicadores medida 5 N.º de folletos publicados. N.º de mujeres alcanzadas. N.º de recursos municipales divulgados.</p>

EJE 3. ATENCIÓN A MUJERES EN CONTEXTOS DE ESPECIAL VULNERABILIDAD

Objetivo estratégico 2

- Fortalecer la atención a mujeres en contextos de especial vulnerabilidad.

Áreas implicadas: Igualdad, Bienestar social.

<p>Medida 6 Mantener el acceso prioritario a la vivienda a las mujeres en riesgo de exclusión.</p>	<p>Indicadores medida 6 N.º de mujeres en riesgo de exclusión que acceden a la vivienda. Evolución.</p>
<p>Medida 7 Impulsar los grupos de igualdad en los planes de actuación en los distritos.</p>	<p>Indicador medida 7 N.º de actuaciones de refuerzo realizadas.</p>
<p>Medida 8 Potenciar que las viviendas adjudicadas a mujeres con especiales dificultades socioeconómicas y especialmente las destinadas a familias monomarentales estén ubicadas en zonas que cuenten con servicios de proximidad, centros educativos y fácil acceso al transporte público.</p>	<p>Indicadores medida 8 N.º de mujeres con dificultades socioeconómicas y de familias monomarentales a quienes se adjudican viviendas ubicadas en zonas con dotación de servicios. % que representan sobre el total de mujeres con estas características.</p>

EJE 3. ATENCIÓN A MUJERES EN CONTEXTOS DE ESPECIAL VULNERABILIDAD

Objetivo estratégico 3

► Poner en valor la diversidad y trabajar para la eliminación de los estereotipos y prejuicios que dificultan la integración en igualdad.

Área implicada: Igualdad.

<p>Medida 1 Programación de actividades (actos y jornadas) en días conmemorativos, con perspectiva de género y participación de mujeres.</p>	<p>Indicadores medida 1 N.º de días conmemorados y actividades programadas con perspectiva de género. % de mujeres y de hombres asistentes.</p>
<p>Medida 2 Campañas, encuentros y jornadas de sensibilización acerca de la situación de mujeres migrantes y refugiadas en extrema vulnerabilidad, mujeres de etnia gitana, mujeres con diversidad funcional, mujeres víctimas de trata y explotación sexual, mujeres lesbianas, bisexuales y transexuales.</p>	<p>Indicadores medida 2 N.º de actividades programadas. % de mujeres y de hombres asistentes.</p>
<p>Medida 3 Introducir en los distintos programas municipales (salud, deporte, coeducación...) contenidos sobre el respeto a la diversidad afectivo-sexual y la identidad de género.</p>	<p>Indicador medida 3 N.º de programas municipales que incluyen contenidos respecto a la diversidad afectivo-sexual y la identidad de género. Áreas municipales implicadas.</p>

EJE 4. IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

Objetivo estratégico 1

- Fomentar la empleabilidad de las mujeres.

Área implicada: Igualdad.

Medida 1

Incluir la diversificación profesional en los programas de empleo que incluyan itinerarios formativos, para atajar la importante segregación horizontal existente en el mercado laboral sevillano.

Indicadores medida 1

N.º de programas de empleo con itinerarios formativos que incluyen la diversificación profesional.

N.º de mujeres que acceden a trabajos masculinizados a través de los programas de empleo.

Medida 2

Introducción de acciones positivas en el acceso de las mujeres en la formación dirigida al desarrollo de actividades profesionales masculinizadas en las que existe oferta de empleo.

Indicadores medida 2

N.º de acciones positivas introducidas.

N.º de mujeres que acceden a la formación sobre profesiones masculinizadas.

% de mujeres y hombres participantes que consiguen un empleo.

Evolución.

Medida 3

Visibilizar a mujeres que desarrollan oficios tradicionalmente masculinizados y a hombres que desarrollan oficios tradicionalmente feminizados en programas, jornadas y ferias de empleo y emprendimiento.

Indicador medida 3

N.º de actuaciones de visibilización desarrolladas.

% de mujeres y de hombres asistentes o participantes en programas, jornadas y ferias de empleo y emprendimiento.

EJE 4. IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

Objetivo estratégico 1

- Fomentar la empleabilidad de las mujeres.

Área implicada: Igualdad.

Medida 4

Apoyo a la inserción laboral de las mujeres usuarias desde los centros de atención a la mujer.

Indicadores medida 4

N.º de mujeres atendidas.
N.º de mujeres que logran la inserción laboral.

Medida 5

Preferencia de acceso de las mujeres en los programas formativos con compromiso de contratación.

Indicadores medida 5

N.º de mujeres que acceden a programas formativos con compromiso de contratación y % sobre el total de participantes.
Evolución.

EJE 4. IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

Objetivo estratégico 2

- Promover la cultura de la igualdad en las empresas.

Área implicada: Igualdad, Empleo, Economía, Contratación.

Medida 1

Formación en género en los programas de emprendimiento, abordando nuevos modelos de organización empresarial y liderazgo.

Indicador medida 1

N.º de acciones formativas desarrolladas.
Contenidos con perspectiva de género introducidos.

Medida 2

Reconocimiento mediante distintivo a las empresas comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres, previa realización de una auditoría de género.

Indicadores medida 2

N.º de empresas que obtienen el distintivo por su compromiso con la igualdad.
N.º de empresas candidatas.

Medida 3

Fomentar la aplicación del documento de Contratación Responsable en todos los procesos de contratación pública.

Indicador medida 3

N.º de procedimientos de contratación pública en los que se aplica el documento de Contratación Responsable.
Áreas municipales.

Medida 4

Formación en liderazgo y habilidades directivas dirigida a mujeres para combatir la segregación vertical en el mercado laboral.

Indicadores medida 4

N.º de acciones formativas realizadas.
N.º de mujeres asistentes.

EJE 4. IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

Objetivo estratégico 2

- Promover la cultura de la igualdad en las empresas.

Área implicada: Igualdad, Empleo, Economía, Contratación.

Medida 5

Adopción de acuerdos sectoriales que fortalezcan la incorporación de las mujeres al ámbito empresarial.

Indicadores medida 5

N.º de acuerdos alcanzados.
N.º de entidades implicadas.
N.º de mujeres incorporadas al ámbito empresarial.

Medida 6

Ofertar formación sobre gestión empresarial con perspectiva de género.

Indicadores medida 6

N.º de acciones formativas ofertadas.
% de mujeres y de hombres participantes.
Contenidos con perspectiva de género introducidos.

Medida 7

Divulgar información específica sobre legislación vigente en igualdad, igualdad en el empleo y violencia de género al tejido empresarial, en especial a las cooperativas y resto de entidades que componen la economía social.

Indicadores medida 7

N.º de acciones informativas desarrolladas.
N.º de empresas implicadas.
% de mujeres y de hombres que reciben información.

EJE 4. IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

Objetivo estratégico 3

- ▶ Apoyar las iniciativas emprendedoras de las mujeres.

Área implicada: Empleo, Economía.

Medida 1

Desarrollo de un programa de apoyo a las mujeres emprendedoras que tenga en cuenta sus necesidades e inquietudes y las oriente sobre modelos productivos innovadores, sectores emergentes e iniciativas emprendedoras de desarrollo sostenible.

Indicadores medida 1

N.º de programas de apoyo a mujeres emprendedoras puestos en marcha.
N.º de mujeres participantes en el programa.
N.º de iniciativas emprendedoras resultantes.

Medida 2

Organizar foros y encuentros de mujeres emprendedoras, mujeres cooperativistas y mujeres de otras entidades del sector de la economía social, que permitan el intercambio de experiencias.

Indicadores medida 2

N.º de encuentros y foros organizados.
N.º de mujeres asistentes.

Medida 3

Difundir historias de éxito de mujeres emprendedoras en sectores masculinizados.

Indicadores medida 3

N.º de historias de éxito difundidas y formatos empleados.
N.º de personas alcanzadas.

EJE 4. IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

Objetivo estratégico 3

- ▶ Apoyar las iniciativas emprendedoras de las mujeres.

Área implicada: Empleo, Economía.

Medida 4

Facilitar a las mujeres empresarias y emprendedoras, en especial a las mujeres cooperativistas y a las mujeres de otras entidades del sector de la economía social, información sobre convocatorias de ayudas nacionales y europeas y la financiación mediante microcréditos.

Indicadores medida 4

N.º de acciones formativas desarrolladas.

N.º de mujeres informadas.

Nivel de satisfacción de las usuarias con la información obtenida.

N.º de mujeres que logran la obtención de ayudas nacionales y europeas y la financiación mediante microcréditos.

Medida 5

Promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en los encuentros empresariales.

Indicador medida 5

% de mujeres y de hombres asistentes a encuentros empresariales y objeto de su participación.

Medida 6

Estimular la participación de las mujeres empresarias, en especial de las mujeres cooperativistas y de las mujeres de otras entidades del sector de la economía social, en redes empresariales.

Indicadores medida 6

N.º de acciones de fomento desarrolladas.

N.º de mujeres participantes.

N.º de mujeres que se incorporan a redes empresariales.

Evolución.

EJE 4. IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

Objetivo estratégico 3

- ▶ Apoyar las iniciativas emprendedoras de las mujeres.

Área implicada: Empleo, Economía.

Medida 7

Promover investigaciones que analicen el papel de las mujeres en el desarrollo sostenible y exploren su potencial y oportunidades para el emprendimiento de mujeres.

Indicador medida 8

N.º de análisis realizados.
Oportunidades para el emprendimiento detectadas.

EJE 4. IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

Objetivo estratégico 4

► Promover la inserción socio laboral, el empoderamiento económico y la autonomía de las mujeres especialmente vulnerables.

Área implicada: Economía, Empleo, Igualdad, Bienestar social, Distritos.

Medida 1

Elaboración de un plan de empleo específico para mujeres en situación o en riesgo de exclusión pertenecientes a los colectivos de mujeres víctimas de violencia de género, víctimas de trata y explotación sexual, de etnia gitana, con diversidad funcional y mujeres transexuales.

Indicadores medida 1

N.º de planes de empleo implementados.
N.º de mujeres participantes en el plan de empleo por colectivo objeto del plan.
N.º de mujeres insertadas laboralmente.

Medida 2

Reserva de plazas a las mujeres en situación de vulnerabilidad para la incorporación a los programas de empleo.

Indicadores medida 2

N.º de plazas ocupadas por mujeres y % respecto del total de plazas.
Evolución.

Medida 3

Sensibilizar al empresariado para eliminar actitudes de rechazo a la contratación de mujeres de etnia gitana, con diversidad funcional y transexuales.

Indicadores medida 3

N.º de acciones de sensibilización realizadas.
N.º de empresas alcanzadas.
Nº de personas contratadas pertenecientes a los colectivos de mujeres de etnia gitana, con diversidad sexual y transexuales.

EJE 4. IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

Objetivo estratégico 4

► Promover la inserción socio laboral, el empoderamiento económico y la autonomía de las mujeres especialmente vulnerables.

Área implicada: Economía, Empleo, Igualdad, Bienestar social, Distritos.

Medida 4

Informar al empresariado sobre el cumplimiento de la legislación y las bonificaciones a la contratación de mujeres.

Indicadores medida 4

N.º de acciones informativas desarrolladas.

N.º de empresas informadas.

Medida 5

Asesoramiento específico sociolaboral y administrativo a las mujeres transexuales en fase de reasignación sexual.

Indicadores medida 5

N.º de mujeres que reciben apoyo.

Grado de satisfacción de las mujeres usuarias.

Grado de resolución de problemas específicos.

Medida 6

Creación de espacios de encuentro y apoyo mutuo para el empoderamiento colectivo de las mujeres en especial dificultad, para favorecer la participación de estas mujeres en la vida de sus barrios y de la ciudad.

Indicadores medida 6

N.º de acciones de fomento del asociacionismo desarrolladas.

N.º de mujeres participantes.

N.º de actuaciones realizadas.

Grado de empoderamiento colectivo conseguido.

EJE 5. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PROFESIONAL Y PERSONAL

Objetivo estratégico 1

- Fomentar una cultura de la corresponsabilidad en todos los ámbitos.

Áreas implicadas: Igualdad, Distritos, Salud, Educación.

<p>Medida 1 Diseño y puesta en marcha de campañas de sensibilización sobre conciliación y corresponsabilidad.</p>	<p>Indicadores medida 1 N.º de campañas de sensibilización realizadas. N.º de personas alcanzadas. Contenidos desarrollados en las campañas.</p>
<p>Medida 2 Impulso de acciones de sensibilización y formación en corresponsabilidad y conciliación.</p>	<p>Indicadores medida 2 N.º de acciones impulsadas. N.º de personas alcanzadas.</p>
<p>Medida 3 Promoción de servicios de apoyo a la infancia a fin de facilitar la realización por parte de las mujeres y los hombres de actividades formativo-laborales.</p>	<p>Indicadores medida 3 N.º de acciones de promoción de servicios de apoyo a la infancia impulsadas. % de mujeres y de hombres asistentes a actividades formativo-laborales. Grado de satisfacción de las personas usuarias de los servicios de apoyo a la infancia impulsados desagregado por sexo.</p>

EJE 5. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PROFESIONAL Y PERSONAL

Objetivo estratégico 1

- Fomentar una cultura de la corresponsabilidad en todos los ámbitos.

Áreas implicadas: Igualdad, Distritos, Salud, Educación.

Medida 4

Sensibilizar a las asociaciones de madres y padres del alumnado (AMPAS) sobre la importancia de la participación de hombres en estas asociaciones.

Indicadores medida 4

N.º de acciones de sensibilización realizadas.
N.º de AMPAS participantes.
% de mujeres y de hombres asistentes.

Medida 5

Habilitar zonas tranquilas para la lactancia, así como cambiadores de pañales, en aquellos edificios municipales que reúnan los requisitos para ello.

Indicadores medida 5

N.º de zonas habilitadas.
Frecuencia de uso de las zonas habilitadas.

Medida 6

Realizar un estudio sobre los usos del tiempo de mujeres y hombres en diferentes ámbitos (cuidado del hogar, cuidado de la familia, trabajo, ocio, deporte).

Indicador medida 6

N.º de estudios realizados.
Datos sobre los diferentes usos del tiempo por mujeres y hombres obtenidos.

EJE 5. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PROFESIONAL Y PERSONAL

Objetivo estratégico 2

► Apoyar a la población activa y a las que se encuentran en búsqueda de empleo para que puedan compatibilizar sus diferentes responsabilidades.

Áreas implicadas: Igualdad, Bienestar social, Participación ciudadana, Edificios municipales, Deportes.

Medida 1

Realización de un informe técnico orientado a conocer la necesidad de servicios de atención a menores y personas dependientes con enfoque de género.

Indicador medida 1

N.º de informes técnicos realizados.
Necesidades detectadas.

Medida 2

Revisión de los horarios y coberturas de la red municipal de infraestructuras, servicios y recursos.

Indicadores medida 2

N.º de informes elaborados.
Conocimiento de la adecuación de los horarios y coberturas de la red municipal de infraestructuras, servicios y recursos.
N.º de medidas propuestas.
N.º de medidas adoptadas.

Medida 3

Reorganización de los horarios de atención municipales para compatibilizarlos con la asunción de responsabilidades personales, familiares y laborales, de la ciudadanía.

Indicadores medida 3

N.º de actuaciones realizadas.
Análisis y adaptación de los horarios.

EJE 5. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PROFESIONAL Y PERSONAL

Objetivo estratégico 2

► Apoyar a la población activa y a las que se encuentran en búsqueda de empleo para que puedan compatibilizar sus diferentes responsabilidades.

Áreas implicadas: Igualdad, Bienestar social, Participación ciudadana, Edificios municipales, Deportes.

Medida 4

Relanzamiento e impulso de la iniciativa 'caminos escolares' seguros y libres de obstáculos para el desplazamiento a los centros escolares a pie y en bicicleta.

Indicadores medida 4

N.º de itinerarios seguros creados.

N.º de acciones de difusión impulsadas.

% de mujeres y de hombres que utilizan estos espacios y frecuencia de uso.

Medida 5

Apoyo a sistemas de intercambios de saberes y servicios por tiempo entre la ciudadanía, como los bancos de tiempo.

Indicadores medida 5

N.º de medidas de fomento adoptadas.

N.º de iniciativas y proyectos apoyados.

% de mujeres y de hombres participantes.

Medida 6

Facilitar la conciliación de las mujeres con hijas e hijos bajo su exclusiva responsabilidad para que puedan compatibilizar su vida personal, familiar y laboral, a través de prestaciones sociales específicas, valorándose su situación socioeconómica.

Indicadores medida 6

N.º de mujeres que acceden a prestaciones sociales específicas.

Grado de cobertura de las necesidades presentadas.

EJE 5. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PROFESIONAL Y PERSONAL

Objetivo estratégico 2

► Apoyar a la población activa y a las que se encuentran en búsqueda de empleo para que puedan compatibilizar sus diferentes responsabilidades.

Áreas implicadas: Igualdad, Bienestar social, Participación ciudadana, Edificios municipales, Deportes.

Medida 7

Compatibilizar los horarios de actividades deportivas infantiles con los de actividades deportivas dirigidas a personas adultas en los centros e instalaciones deportivas municipales.

Indicadores medida 7

N.º de actuaciones realizadas.
Horarios de las actividades deportivas adaptados.

Medida 8

Difundir los servicios y recursos de apoyo a las personas cuidadoras.

Indicadores medida 8

N.º de servicios y recursos divulgados.
% de mujeres y de hombres que reciben la información.

EJE 5. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PROFESIONAL Y PERSONAL

Objetivo estratégico 3

► Concienciar y sensibilizar a la población y a las empresas sobre las necesidades de conciliación y la importancia de la corresponsabilidad.

Áreas implicadas: Igualdad, Educación, Economía, Empleo.

Medida 1

Creación de un dispositivo de apoyo, información y asesoría técnica a las pymes sobre conciliación corresponsable y reordenación de los tiempos de trabajo.

Indicadores medida 1

N.º de dispositivos de apoyo establecidos.

N.º de pymes usuarias.

N.º de servicios prestados.

Medida 2

Realización de encuentros con el empresariado sobre horarios racionales y establecimiento de distintivos a empresas colaboradoras.

Indicadores medida 2

N.º de encuentros realizados.

N.º de empresas participantes.

N.º de empresas que reciben el distintivo.

Medida 3

Realización de una campaña divulgativa en torno al concepto de 'doble presencia', que sensibilice a la población sobre los beneficios de la corresponsabilidad para la mejora de la calidad de vida de todas las personas que integran la familia, entendida como una necesidad colectiva.

Indicadores medida 3

N.º de campañas realizadas.

N.º de personas alcanzadas.

Medida 4

Ampliación de contenidos sobre conciliación y corresponsabilidad en los programas de coeducación y relaciones igualitarias y saludables que se desarrollan dentro del Plan de Actuación Educativa Municipal.

Indicador medida 4

Contenidos sobre conciliación y corresponsabilidad introducidos en los programas de coeducación y relaciones igualitarias y saludables que se desarrollan dentro del Plan de Actuación Educativa Municipal.

EJE 5. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PROFESIONAL Y PERSONAL

Objetivo estratégico 3

► Concienciar y sensibilizar a la población y a las empresas sobre las necesidades de conciliación y la importancia de la corresponsabilidad.

Áreas implicadas: Igualdad, Educación, Economía, Empleo.

Medida 5

Formación en nuevas masculinidades a hombres y mujeres, con contenidos sobre paternidad responsable, corresponsabilidad y conciliación.

Indicadores medida 5

N.º de acciones formativas realizadas.

% de mujeres y de hombres asistentes.

Contenidos difundidos.

EJE 5. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PROFESIONAL Y PERSONAL

Objetivo estratégico 4

► Promover modelos de gestión de la vida familiar igualitarios e implicar a los hombres en las tareas domésticas y de cuidados.

Áreas implicadas: Igualdad, Educación, Bienestar social.

Medida 1

Diseño de una campaña divulgativa que fomente la implicación de los hombres en las tareas domésticas y de cuidados y ponga en cuestión los roles tradicionalmente asignados a mujeres y hombres.

Indicadores medida 1

N.º de campañas realizadas.
N.º de personas alcanzadas.

Medida 2

Edición de un folleto informativo dirigido a los hombres usuarios de servicios públicos y programas de empleo sobre beneficios sociales, licencias y permisos disponibles para el cuidado de menores y personas dependientes.

Indicadores medida 2

N.º de folletos publicados.
N.º de hombres alcanzados.
Contenidos divulgados.

Medida 3

Puesta en marcha de un programa pionero en centros educativos que forme a adolescentes y jóvenes en el ejercicio de tareas domésticas y de cuidados y promueva su autonomía y responsabilidad al interior de las familias.

Indicadores medida 3

N.º de programas pioneros puestos en marcha.
N.º de centros educativos implicados.
% de mujeres y de hombres participantes.

EJE 6. PRESUPUESTOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Objetivo estratégico 1

► Integrar la perspectiva de género en la política local a través del presupuesto municipal con el fin de orientar el proceso presupuestario a la reducción de las desigualdades de género.

Áreas implicadas: Igualdad, Hacienda.

<p>Medida 1 Diseño de una metodología de implantación de los presupuestos municipales con perspectiva de género en un proceso por etapas.</p>	<p>Indicadores medida 1 N.º de metodologías diseñadas. Grado de implantación de la metodología. Áreas municipales implicadas.</p>
<p>Medida 2 Jornadas formativas y de sensibilización dirigidas a todas las áreas y personas implicadas en la actividad presupuestaria con asesoramiento de personas expertas en la materia.</p>	<p>Indicadores medida 2 N.º de jornadas celebradas. N.º de áreas implicadas. % de mujeres y de hombres asistentes.</p>
<p>Medida 3 Realización de auditorías para conocer el grado de integración del género en el presupuesto con asesoramiento de personas expertas en la materia.</p>	<p>Indicador medida 3 N.º de auditorías realizadas. Grado de integración de la perspectiva de género. Áreas municipales implicadas.</p>
<p>Medida 4 Elaboración de una guía metodológica para la incorporación del enfoque de género en los presupuestos municipales.</p>	<p>Indicadores medida 4 N.º de guías editadas. N.º de guías distribuidas.</p>
<p>Medida 5 Asistencia a foros de aprendizaje y transferencias de buenas prácticas en relación con experiencias de aplicación de la perspectiva de género a la actividad presupuestaria.</p>	<p>Indicadores medida 5 N.º de foros a los que asiste el personal municipal. % de mujeres y de hombres asistentes.</p>

EJE 6. PRESUPUESTOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Objetivo estratégico 2

- Conocer el impacto diferencial de los presupuestos en mujeres y hombres.

Áreas implicadas: Igualdad, Hacienda, Modernización.

Medida 1

Análisis del acceso de mujeres y hombres a recursos y servicios municipales.

Indicador medida 1

% de mujeres y de hombres que acceden a recursos y utilizan servicios municipales.

Medida 2

Establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación del impacto.

Indicadores medida 2

N.º de sistemas de seguimiento y evaluación del impacto adoptados.
Grado de reducción de las desigualdades de género.

Medida 3

Diseño de instrumentos de medición (construcción de un sistema de indicadores por áreas municipales) que permitan la elaboración de informes de evaluación del impacto de género.

Indicadores medida 3

N.º de instrumentos de medición diseñados.
Áreas municipales implicadas.

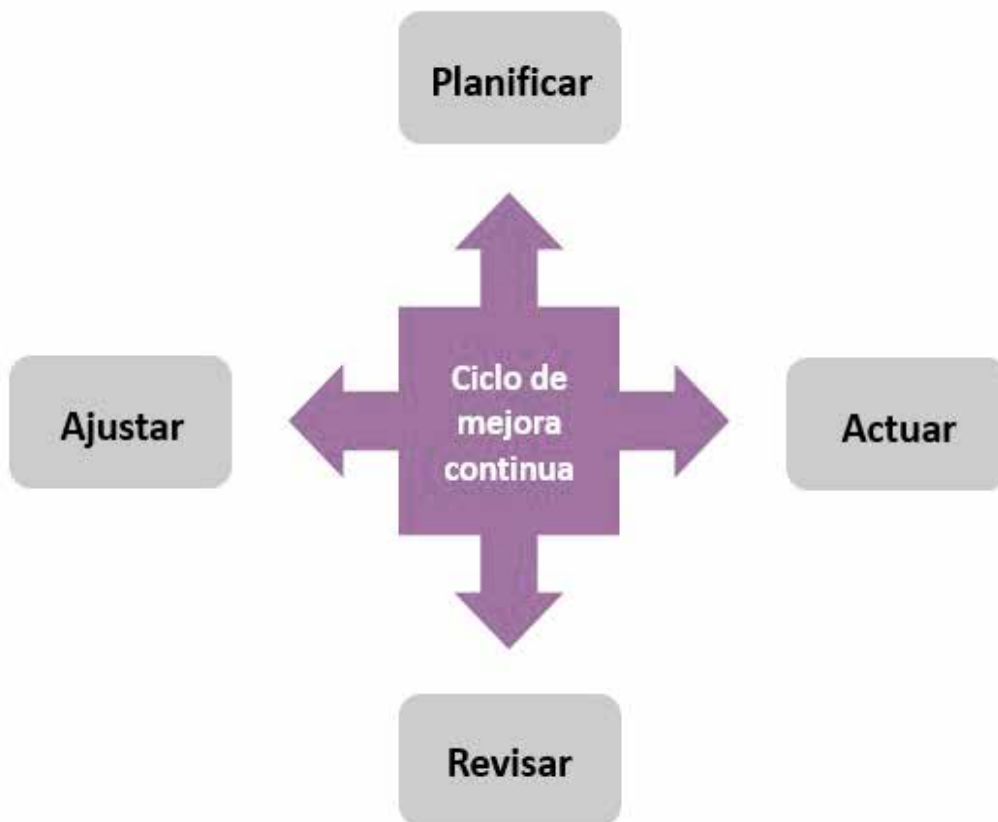
10. Definición del sistema de seguimiento y evaluación

10.1. El ciclo de mejora continua

La elaboración del **IV Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres para la ciudad de Sevilla (2016 – 2020)** se entiende dentro de un proceso de evolución y mejora continua para alcanzar unos resultados óptimos orientados a la plena consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

Para ello, es necesario que en la implementación, el seguimiento y la evaluación del mismo se involucren todas las áreas, direcciones generales y servicios del Ayuntamiento de Sevilla, y se promueva el compromiso del personal municipal, técnico y político, así como de otros organismos y entidades públicas y privadas y de la ciudadanía en general.

Este proceso de mejora continua requiere:



Planificar



A partir de unos objetivos generales y tras un proceso de diagnóstico, se han establecido, por ejes de actuación, objetivos estratégicos, medidas e indicadores.

Actuar



Abarca la implementación del plan de igualdad e implica la determinación de las áreas responsables del cumplimiento de cada medida, recursos y cronograma.

Revisar



Verificar, a través de un sistema de seguimiento y evaluación, la puesta en marcha de las actuaciones previstas, la fase de ejecución y el grado de consecución de los objetivos.

Ajustar



En el proceso de ajuste se tratan de corregir y replantear aquellas acciones en las que se han detectado dificultades y descubrir nuevas áreas de oportunidad de mejora.

La mejora continua viene garantizada por **el seguimiento y la evaluación continuos** del IV Plan Municipal, y también por **la participación** de todos aquellos agentes vinculados a la consecución de sus objetivos específicos.

En particular, algunas de las medidas introducidas en el plan, se orientan a asegurar desde la administración municipal la presencia, información, consulta y valoración de las mujeres durante la vigencia del mismo, a través de la coordinación entre el Ayuntamiento y el Consejo Municipal de las Mujeres, así como a articular la participación de la ciudadanía en la puesta en marcha de las políticas municipales de igualdad, a través de otros consejos sectoriales de ámbito municipal.

La definición y adopción de un sistema de seguimiento y evaluación pretende generar procesos de colaboración entre

las áreas, servicios y personal involucrado, estableciendo alianzas estratégicas y sinergias con asociaciones, entidades y colectivos del municipio, personas expertas y agentes clave.

Busca la calidad, la eficiencia y la eficacia en la implementación del plan, optimizando los recursos municipales para la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la ciudad de Sevilla.

Tras la evaluación final del plan, se publicarán los resultados para hacer accesible la información a la ciudadanía sobre las actuaciones llevadas a cabo, visibilizando los logros obtenidos.

La metodología se basará en:

- Medición (indicadores).
- Seguimiento (continuo).
- Evaluaciones intermedia y final.



10.2. Implementación, seguimiento y evaluación

10.2.1. Órganos y funciones

Se crearán dos órganos específicos:

Una **Mesa de coordinación**, que velará por el cumplimiento de los objetivos del IV Plan Municipal a corto, medio y largo plazo y su mayor impacto social, encargándose de la coordinación de todas las áreas municipales y la colaboración con otras entidades.

Este órgano trabajará conjuntamente con la **Comisión operativa**, encargada del seguimiento de la implementación de las medidas contenidas en el plan de igualdad.

Estos órganos se complementan con las **subcomisiones de trabajo**, que se constituirán a medida que surjan necesidades operativas de trabajo durante el periodo de vigencia del plan y a las que se asignarán funciones específicas. La composición de estos órganos será paritaria y estable. Contarán con la participación de representantes de distintas áreas municipales.

Mesa de coordinación



Comisión operativa



Subcomisiones de trabajo

MESA DE COORDINACIÓN

Composición

- Personal político del Área de Igualdad, Juventud y Relaciones con la Comunidad Universitaria.
- Personal técnico de otras áreas municipales involucradas en la ejecución de medidas.
- Representantes de la Comisión Permanente del Consejo Municipal de la Mujer.

Funciones

- a) Establece las prioridades.
- b) Supervisa el seguimiento de la implementación del plan de igualdad.
- c) Define nuevas estrategias para la mejora continua del plan.
- d) Coordina la implementación del plan de igualdad.

COMISIÓN OPERATIVA

Composición

- Personal político y técnico del Área de Igualdad, Juventud y Relaciones con la Comunidad Universitaria, Direcciones Generales y Jefaturas de Servicio.
- Personal técnico de otras áreas municipales.

Funciones

- a) Realiza el seguimiento de la implementación del plan de igualdad.
- b) Presta asistencia técnica para la implantación de las medidas previstas en el IV Plan Municipal.
- c) Identifica barreras y propone estrategias de resolución.
- d) Elabora una memoria de ejecución que incluye, en su caso, elementos y mecanismos de mejora.
- e) Remite esta memoria a los diferentes consejos municipales y otros órganos de participación ciudadana.
- f) Recibe, en su caso, las aportaciones y valoraciones de los consejos municipales y otros órganos de participación ciudadana.
- g) Propone iniciativas para un mayor conocimiento por parte del personal municipal y de la ciudadanía de los contenidos y logros.

10.2.2. Seguimiento del IV Plan Municipal

El seguimiento es el **proceso de verificación de la implementación del IV Plan Municipal**. Comprende la recopilación y el análisis de datos para comprobar la correcta aplicación de las medidas diseñadas a fin de alcanzar los objetivos planteados. El seguimiento posibilita la introducción de correcciones que permitan el correcto desarrollo del plan de igualdad. También facilita la recolección de datos sobre nuevas necesidades.

Se efectúa mediante la verificación de los indicadores, a fin de comprobar el grado de avance en la implementación de las medidas, las dificultades encontradas y los logros obtenidos. Se llevará a término a través de una

ficha que recogerá los datos esenciales de cada medida, área o departamento responsable, temporalización y grado de cumplimiento.

Esta ficha será cumplimentada por el personal de las áreas y servicios municipales implicados en la puesta en marcha y aplicación de las actuaciones previstas del plan, y remitida a la Comisión Ejecutiva del plan.

Contendrá observaciones respecto de problemas identificados y, en su caso, de introducción de mejoras y propuestas de redefinición de medidas y acciones.

La duración de la fase de seguimiento se extenderá a todo el periodo de vigencia del plan, iniciándose en el momento de su entrada en vigor.

Seguimiento



10.2.3. Evaluación del IV Plan Municipal

La evaluación es el proceso para comprobar que se están alcanzando los objetivos previstos y su impacto real en la consecución de la igualdad.

Se desarrollarán dos tipos de evaluación del IV Plan Municipal: evaluaciones intermedias y evaluación final.

Las **evaluaciones intermedias** se realizarán con una periodicidad anual, a partir del primer año de vigencia del plan. Se centrarán en el cumplimiento de los objetivos trazados y en la medición de los indicadores de cumplimiento del plan. Este tipo de evaluaciones permitirán reconsiderar los objetivos propuestos inicialmente para ajustarlos a la marcha y consecución del plan.

Para ello, se dispondrá de una ficha de datos sobre las medidas del plan, que arrojará información sobre qué acciones se han puesto en marcha y cuáles están pendientes de

ejecución, en curso o concluidas, y el horizonte temporal y recursos asignados a unas y otras.

Esta ficha permitirá el conocimiento del estado de implementación del plan en su conjunto, tomando como consideración el alcance de los objetivos por eje temático, sirviendo de base también para la evaluación final.

La **evaluación final** examinará el desarrollo y los resultados del plan. Contendrá una explotación de datos estadísticos referidos a la situación de mujeres y hombres en el municipio coherente con los planteamientos del diagnóstico inicial que ha servido como base para la formulación del plan y una memoria descriptiva de los programas, proyectos y actuaciones impulsados en el marco del IV Plan Municipal.

Para medir con objetividad el cumplimiento de los objetivos y el impacto del plan sobre la igualdad de género en el territorio, es recomendable que la evaluación la efectúe una entidad de consultoría externa a la administración municipal.

10.3. Instrumentos de seguimiento y evaluación

Modelo 1- Ficha de seguimiento.

FICHA DE SIGUIIMIENTO			
Eje de actuación			
Objetivo estrategico			
Medida			
Personas destinatarias			
Acciones realizadas		Fecha	
1.		1.	
2...		2.	
Área Responsable	Persona responsable	Áreas colaboradoras	Personas colaboradoras
Periodo de ejecución	Fecha de inicio	Fecha de finalización	Observaciones
Indicadores	Resultados esperados	Resultados obtenidos	Ajustes
Conclusiones			

Modelo 2. Ficha de evaluación.

FICHA DE EVALUACIÓN				
Eje de actuación				
Objetivo estrategico				
Medida				
Indicador/es	Áreas implicadas	Ejecución		Observaciones
1		Realizada	Año	
		En curso	Año	
		Pendiente	Año	
2		Realizada	Año	
		En curso	Año	
		Pendiente	Año	
3...		Realizada	Año	
		En curso	Año	
		Pendiente	Año	

NOSDO

AYUNTAMIENTO DE SEVILLA

Igualdad, Juventud
y Relaciones con la Comunidad Universitaria