

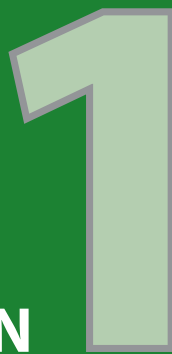


ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN	5
2. MARCO LEGAL Y CONCEPTUAL	11
3. ANTECEDENTES: PLANES ANTERIORES	15
4. FASES DE ELABORACIÓN	21
5. III PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES LA CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA	35
5.1. FUNDAMENTACIÓN	37
5.2. FINALIDAD DEL PLAN, EJES Y GRUPOS DESTINATARIOS	38
5.3. ORGANIGRAMA DE EJECUCIÓN Y FUNCIONAMIENTO	39
5.4. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LOS EJES ESTRATÉGICOS	42
5.5. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS GENERALES	43
6. DESARROLLO DE LOS EJES	45
6.1. EJE 1: TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO Y ÁMBITO INSTITUCIONAL	47
6.2. EJE 2: EDUCACIÓN PARA EL CAMBIO DE VALORES Y EMPODERAMIENTO	51
6.3. EJE 3: RESPONSABILIDAD SOCIAL, ÉTICA DEL CUIDADO Y CORRESPONSABILIDAD	57
6.4. EJE 4: ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	67
6.5. EJE 5: DIVERSIDAD SOCIOCULTURAL Y CALIDAD DE VIDA	71
7. EVALUACIÓN	77



PRESENTACIÓN



1. PRESENTACIÓN

1.1. PRESENTACIÓN DEL PRESIDENTE

Este nuevo Plan de Igualdad, el tercero, supone la continuación y profundización en el desarrollo de las políticas de igualdad de oportunidades que desde hace años se vienen realizando en la Ciudad Autónoma de Ceuta.

El compromiso con las políticas de Igualdad obedece no sólo al cumplimiento de la legalidad vigente, sino a la creencia de que la igualdad de trato y oportunidades es una cuestión de justicia con las mujeres, que conforman la mitad de la población y han estado excluidas tradicionalmente del ejercicio de sus Derechos Fundamentales.

Corregir las discriminaciones y las desigualdades, que aún hoy en el siglo XXI padecen las mujeres, es contribuir al desarrollo y profundización de la democracia al hacer efectivo el pleno ejercicio de sus derechos de ciudadanía. Junto a ello, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un requisito imprescindible para aumentar la eficiencia económica de la sociedad al rentabilizar todos sus recursos humanos.

Con El III Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, el gobierno de la Ciudad Autónoma de Ceuta, reitera su compromiso de seguir trabajando por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y por el continuo avance hacia una sociedad más justa e igualitaria para toda la ciudadanía Ceutí.

Juan Jesús Vivas Lara

Presidente de la Ciudad Autónoma de Ceuta

1.2. PRESENTACIÓN DE LA CONSEJERA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y MUJER

La igualdad es el valor que reconoce los mismos derechos a todas las personas, a pesar de ser diferentes. A través de nuestro Organismo de Igualdad, el Centro Asesor de la Mujer, hemos elaborado una herramienta que, a partir de objetivos y actuaciones sostenidas y articuladas en el tiempo, responde al compromiso político que en su día asumió el Gobierno en relación con los intereses y las necesidades que presenta la sociedad y especialmente, las mujeres de nuestra ciudad.

Desde el diseño del I Plan de Igualdad a la actualidad, se han dado importantes pasos en este proceso de consecución de la igualdad real en nuestra ciudad. Aún así, la igualdad entre hombres y mujeres sigue siendo una prioridad en la política municipal, y de este compromiso nació el II Plan y, ahora, el III Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre hombres y Mujeres; documento redactado de manera participativa, que será el nuevo marco de referencia en nuestra ciudad de las políticas de igualdad para el periodo 2013-2016.

Todas y todos somos conscientes de las barreras que aún persisten, conscientes de que la igualdad real y efectiva no se consigue sino es con el sacrificio y esfuerzo de toda la ciudadanía, por ello, es importante profundizar en la implicación, cada vez mas importante y esencial, de todas las instituciones y organismos implicados, como verdaderos motores del fomento de la transversalidad en todas las políticas públicas que se desarrollen en la ciudad, siendo garantes de la puesta en marcha de las mismas.

Por ello, el III Plan Estratégico de Igualdad de oportunidades entre Hombres y Mujeres, es un documento esencial, necesario para dar respuesta y amparo a la sociedad en el ámbito del desarrollo de buenas acciones en materia de igualdad. Es de justicia social ser coherentes con las necesidades de la ciudadanía y es por ello importante, que la ciudadanía reciba un instrumento realista que permita focalizar y poner en marcha acciones que fomenten la igualdad real y efectiva.

Queda un largo camino por recorrer, pero juntos podremos. Por ello, el papel que juegan estos planes como instrumentos de impulso y planificación es de gran importancia. La existencia de un marco referencial que establece los objetivos a cumplir y las actuaciones a desarrollar por parte de todos los agentes implicados, supone, por un lado, determinar qué es lo que debemos hacer, y por otro, cómo lo podemos conseguir. Todas estas facetas son aquellas en las que hay que seguir incidiendo, impulsando y trabajando, sin olvidar la mejora de la calidad de vida de aquellas mujeres que sufren auténticas situaciones de riesgo, exclusión y marginación, mujeres y sus hijas e hijos menores con las que la violencia de género se ceba de manera cruel.

Por eso, desde nuestro Organismo de Igualdad se aborda con ilusión y esfuerzo constante la tarea de poner en marcha este III Plan, con una gran idea fija, la de comenzar a generar los cambios estructurales necesarios para que las mujeres y los hombres de Ceuta alcancen mayores cotas de igualdad, confiando en que sirva para acercarnos a vuestras necesidades y expectativas y para que entre todos y todas forjemos un futuro dentro de una sociedad más justa e igualitaria.

María Isabel Deu del Olmo

Consejera de Educación, Cultura y Mujer.



MARCO LEGAL Y CONCEPTUAL

2

2. MARCO LEGAL Y CONCEPTUAL

La estrategia de intervención que recoge este Plan tiene un carácter integral, en el sentido en que las diferentes líneas de trabajo se dirigen a generar cambios estructurales que permitan alcanzar mayores cotas de igualdad entre mujeres y hombres, tanto en el ámbito de lo público como en el ámbito de lo privado. Es necesario, por lo tanto, tener en cuenta el marco normativo sobre el que se asientan los Planes de Igualdad.

Así en primer lugar, a nivel internacional se puede afirmar que la igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito es importante destacar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

En segundo lugar y refiriéndonos al ordenamiento jurídico de la Unión Europea, la igualdad viene también a ser un principio fundamental en el ámbito de la Unión. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la eliminación de las desigualdades entre unas y otros, son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de los países miembros, destacando por su importancia dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro. Necesario destacar igualmente a nivel europeo la “Carta de la Mujer” elaborada en 2010 y que propone cinco áreas de actuación específica en materia de igualdad, así como la vigente Estrategia Marco para la Igualdad en el periodo 2010-2015.

El principio de Igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación, se incorpora al ordenamiento jurídico español a través de la Constitución Española de 1978, siendo uno de los principios inspiradores. En su artículo 14 establece que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, y en el art 9.2, exhorta a los poderes públicos para que remuevan todos los obstáculos que impidan o dificulten las condiciones de igualdad.

Posteriormente los progresos en nuestra legislación han sido numerosos con el objeto de avanzar hacia una igualdad real partiendo de la igualdad formal establecida en la Constitución.

Ley 39/1999 de 5 de noviembre de Conciliación de la Vida familiar y laboral responde a la transposición de las Directivas del Consejo 92/85/CEE, de 19 de octubre de 1992, (relativa a la protección de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia) y la 96/34/CEE, de 3 de junio de 1996, (relativa al Permiso Parental). Esta Ley trató de dar una primera respuesta a los cambios operados en la sociedad

por la incorporación en masa de la mujer al mercado laboral, y se centró fundamentalmente en la repercusión que este fenómeno tuvo en el ámbito familiar, buscando conciliar la vida privada y la laboral.

La Ley 30/2003 de 13 de octubre de medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas del Gobierno tuvo como objetivo conocer el impacto de las políticas públicas de forma diferenciada en hombres y mujeres para identificar, prevenir y evitar las posibles desigualdades que pudieran producirse.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género tiene por objeto actuar contra la manifestación más cruel de la desigualdad y discriminación todavía existente, el maltrato hacia la mujer. El ámbito de la Ley abarca tanto los aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales y de atención posterior a las víctimas, con un espíritu integral y con medidas de refuerzo posteriores que han ido desarrollándose a lo largo de los últimos años.

No obstante, la brecha existente entre la igualdad legal y la igualdad real hace necesario que los poderes públicos desarrollen políticas orientadas a superar la discriminación y garantizar la igualdad. Este es el objeto de La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que se basa en los principios de igualdad formal y material enunciados en nuestra Constitución, partiendo del principio de transversalidad, lo cual supone que se tenga en cuenta la perspectiva de género en todas y cada una de las políticas que se pongan en marcha, así como el establecimiento de medidas de acción positiva.

Igualmente cabe citar leyes posteriores como Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo, que tienen un impacto y coadyuvan en la consecución de una sociedad más igualitaria.

A nivel local destaca citar el Estatuto de Autonomía de Ceuta del año 1995, que en su art 5.2 establece que las instituciones de la ciudad de Ceuta, dentro del marco de sus competencias, ejercerán sus poderes con los siguientes objetivos básicos "Promover las condiciones adecuadas para que la libertad y la igualdad de los ceutíes sean reales y efectivas; facilitar la participación de los ceutíes en la vida política, económica, cultural y social de Ceuta". En este sentido, Los planes municipales de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres han sido por excelencia el instrumento para el desarrollo de las políticas sectoriales de igualdad de oportunidades en la Administración Local. En Ceuta el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres abarcó el periodo 2005-2008, al que le siguió el II Plan de Igualdad de Oportunidades 2009-2012 que ha llegado a su fin comenzando su andadura el III Plan de Igualdad que presentamos.

Igualmente a nivel local cabe destacar la aprobación en el año 2011 del I Plan de Igualdad para el personal laboral y funcionario de la administración de la Ciudad Autónoma de Ceuta, plan que dimana de la Ley de Igualdad, ya que de manera expresa, se obliga a las Administraciones Públicas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, a través de medidas y/o planes de igualdad tanto en las empresas públicas como privadas.



ANTECEDENTES: PLANES ANTERIORES

3

3. ANTECEDENTES: PLANES ANTERIORES

El III Plan estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Ceuta nace con vocación de dar continuidad a la política del gobierno de Ceuta en esta materia, sobre todo desde la reflexión en torno a los planes anteriores cuyas valoraciones han sido globalmente positivas.

La Ciudad Autónoma de Ceuta ha desarrollado, hasta la fecha dos Planes de Igualdad entre Mujeres y Hombres:

I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2005-2008

II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2009-2012

El I Plan con vigencia en el periodo 2005-2008 recogió la planificación de acciones encaminadas a trabajar por la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en base a un estudio previo (Estudio Sociológico de la Ciudad Autónoma de Ceuta desde la Perspectiva de Género, 2004) donde se detectaron las necesidades sobre las que actuar en base a una serie de áreas que aglutinaran los objetivos y actuaciones que de una manera cohesionada permitieran avanzar en la consecución de un sociedad más justa e igualitaria.

Del balance de la implementación de los planes anteriores se destacan, entre otros avances, los siguientes:

- El cuestionamiento social de los procesos de socialización y construcción de los roles de género, propiciando un cambio de mentalidad lento pero progresivo.
- El incremento progresivo de participación de las mujeres en el mundo laboral, en los movimientos sociales, en las políticas, en la toma de decisiones y en el ejercicio del poder.
- El progresivo acceso de las mujeres a todos los niveles educativos y a aquellas profesiones establecidas tradicionalmente como masculinas y a todos los ámbitos del saber y de la cultura.
- Las acciones encaminadas a llevar a la escuela la educación no sexista como vía de transformación y ruptura en la construcción socio-educativa de los roles género.
- El rechazo social hacia la violencia de género y la puesta en marcha de actuaciones para su atención y prevención.
- La concienciación, cada vez más creciente, de la necesidad del reparto de las tareas domésticas y del cuidado de los hijos/as entre los dos sexos, en definitiva, entender la necesidad de la corresponsabilidad como una vía liberadora del principal obstáculo para la plena incorporación de la mujer al mundo laboral, a la formación y a la participación social.

- La creación de planes formativos para capacitar a profesionales en materia de igualdad, que actúen desde distintos campos para asegurar una transversal incorporación de acciones encaminadas a la consecución de la igualdad y a la sensibilización social.
- La creación de planes formativos (Escuela de Empoderamiento) para el fomento de la efectiva igualdad de oportunidades y para garantizar la progresiva participación plena de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.

A pesar de estos avances, aún nos encontramos con actitudes, hechos y obstáculos visibles que todavía perviven y que impiden que la igualdad de hecho sea una realidad y contra los que son necesarios seguir tomando medidas de acción positiva.

La reflexión sobre las actuaciones eficaces de los anteriores Planes, permite formular una propuesta con mayores garantías de éxito, para ello, se entiende que hay que seguir trabajando en las siguientes líneas de intervención:

- **Velar por la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres**, definida como la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en cualquier ámbito de la vida política, social o económica, estableciendo dentro del nuevo Plan medidas de acción positiva que vayan corrigiendo situaciones patentes de desigualdad de hecho, que a pesar de los planes de igualdad aplicados, aún persisten.
- **Continuar con la aplicación de la transversalidad o enfoque integrado de género**, que implica aplicar e integrar la perspectiva de género de forma activa en todos los ámbitos de nuestra ciudad y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades. Incluir la perspectiva de género en cada una de las propuestas, planes y medidas que desarrolle la ciudad, así como, en los presupuestos generales de las mismas y realizar una evaluación de impacto de género de las ayudas y subvenciones concedidas.
- **Atender a la diversidad**. El respeto a la diversidad es especialmente importante para abordar las necesidades e intereses de las mujeres con especiales dificultades. La heterogeneidad que caracteriza a estos grupos de población así lo exige, entendiéndose por otro lado que el respeto a la diversidad no excluye la búsqueda de referentes comunes, ya que por el mero hecho de ser mujer, comparten los mismos obstáculos que tienen su base en la discriminación por razón de género. La atención a la diversidad se hace imprescindible en una sociedad que posee una diversidad cultural enriquecedora y que se debe tener en cuenta a la hora de planificar acciones y medidas para el fomento de la igualdad que deben respetar y considerar las diferencias. Dentro del respeto a esta diversidad las propuestas, estudios y medidas que se implementen atenderán de manera específica a mujeres inmigrantes, población joven y personas mayores. Y de manera específica a mujeres con algún tipo de discapacidad.

- **Garantizar la participación.** Este III Plan Estratégico de Igualdad, no es sólo un plan institucional sino que nace con la intención explícita de incorporar al tejido asociativo y a todos los agentes sociales y económicos relevantes en la búsqueda de alternativas a la situación de desigualdad que afecta a las mujeres.

Por otro lado, la participación hace referencia a la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de participación, representación y toma de decisiones de carácter local, como requisito imprescindible para promover un nuevo modelo de ciudadanía en el que estén presentes y representados los intereses y demandas de mujeres y hombres.

- **Creer en la progresiva eliminación de estereotipos y roles de género,** como principal obstáculo al pleno desarrollo de las propias aspiraciones y capacidades, en tanto que influyen en las decisiones individuales sobre educación, formación, empleo, participación en el ámbito reproductivo, representación en puestos de responsabilidad y valoración del propio trabajo. Para todo ello hay que continuar con los procesos formativos y de concienciación para el fomento de la igualdad y la eliminación progresiva de roles de género que conduzcan a situaciones de desigualdad y discriminación.
- **Fomentar la corresponsabilidad** poniendo en valor el trabajo reproductivo desarrollado por las mujeres, fomentando una nueva organización de los usos del tiempo. Es necesario concienciar a mujeres y hombres sobre la corresponsabilidad, establecer acciones educativas desde la infancia y con el conjunto de la población y es necesario, también, comprometer al empresariado local para tomar medidas que faciliten la conciliación.
- **Facilitar la coordinación y colaboración,** de todas las consejerías e instituciones públicas, entidades privadas y agentes sociales de la ciudad.
- **Consolidar y avanzar** en todas aquellas acciones destinadas a atender y prevenir la violencia de género, entendiendo que la erradicación de esta lacra social exige una constante intervención, cada vez más amplia y mejorada y unas medidas preventivas que exigen una continuidad.



**FASES
SEGUIDAS EN LA
ELABORACIÓN
DEL PLAN
ESTRATÉGICO**

4

4. FASES SEGUIDAS EN LA ELABORACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO

METODOLOGIA

El procedimiento a llevar a cabo para la elaboración del III Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Ciudad Autónoma de Ceuta será el siguiente:

1ª FASE: DISEÑO DEL BORRADOR DEL PAN

Elaboración de un borrador que será el documento base para la redacción del Plan Definitivo, contando con la evaluación final del II Plan de Igualdad (2009-2012).

También se basará en la información obtenida a partir de los informes de evaluación de los planes, de datos secundarios facilitados por diversos organismos de la ciudad y de datos del Observatorio de Igualdad del Instituto de la Mujer (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad).

Asimismo en la redacción del nuevo Plan se ha tenido en cuenta la priorización de determinadas medidas y actuaciones al objeto de compensar la desigual ejecución de determinados objetivos en los planes anteriores. Para un adecuado uso de datos e indicadores estadísticos se impulsará la actualización de los datos sociológicos en relación a esta materia.

El primer dato importante para el análisis es el de la población ceutí desagregada por sexo, quedando de la siguiente manera. Los datos que siguen a continuación correspondientes al año 2012 han sido extraídos de la página web del Instituto Nacional de Estadística: www.ine.es.

POBLACIÓN DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA EN CIFRAS ABSOLUTAS Y TANTOS POR CIENTO

	POBLACION	%
TOTAL	82.376	100%
HOMBRES	42.165	51,18%
MUJERES	40.211	48,82%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. 2011

EDAD MEDIA POBLACIÓN DE CEUTA/ COMPARATIVA

	Censo 2001	Censo 2011	Diferencia años
Ceuta	34,7	35,9	1,2
Total	40,0	41,5	1,5

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. 2011

Ceuta tiene una estructura sociodemográfica de una población joven, con una tasa de envejecimiento del 10,93% frente al 17,75% de tasa nacional y con un índice de recambio de la población activa del 53,83% (53,83 personas próximas a la jubilación por cada 100 que se deberían incorporar al mercado laboral) frente al 94,62% de índice nacional.

Contando con los datos totales de población y sabiendo que la Ciudad Autónoma de Ceuta cuenta con más hombres que mujeres es importante saber si datos como el empleo, actividad y paro inciden de manera diferente en mujeres y hombres. Es fundamental también establecer una comparativa con las cifras a nivel nacional para encuadrar a la Ciudad dentro de la situación global del País.

DATOS NACIONALES DE PARO

Hombres	24,09
Mujeres	24,86

DATOS DE PARO CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

Hombres	30,14
Mujeres	43,06

DATOS DE ACTIVIDAD DE NIVEL NACIONAL Y DE CEUTA

	Ceuta			Nacional		
	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
Ocupados	14,2	6,6	20,8	9.236,6	7.720,4	1.6957,1
Parados	5,8	6,8	12,6	3.174,4	2.791,0	5.965,4
Tasa Actividad	65,69	44,65	55,24	66,52	53,42	59,80
Tasa de Paro	29,12	50,87	37,84	25,58	26,55	26,02

Fuente: Encuesta de población activa (EPA). Cuarto trimestre 2012.

En este caso vemos que en los datos a nivel nacional la diferencia entre el desempleo de hombres y mujeres es mínima, inclinándose esta diferencia hacia una ligera mayoría de mujeres sobre hombres en esta situación. Si analizamos los datos concretos de la Ciudad de Ceuta podemos observar que la brecha se amplía, dando como resultado una diferencia significativa entre la situación de desempleo entre hombres y mujeres. En este sentido es importante y así se contempla en el Plan Estratégico de Igualdad, que se haga especial hincapié en políticas encaminadas al empleo femenino, a su formación y capacitación, es decir a la mejora de su nivel de empleabilidad, al mismo tiempo que se incentiva su contratación.

Centrémonos ahora en los datos de empleo:

Vamos a distinguir en este sentido entre los datos de empleo y los datos de población activa. La población activa de un país está compuesta por toda persona en edad laboral que o bien trabaja en un empleo remunerado (población ocupada) o bien se halla en plena búsqueda de empleo (población en paro). Por tanto, la población activa se divide en dos grupos, los empleados y los desempleados. La fracción de población activa que busca empleo pero que no es capaz de encontrarlo determina la tasa de desempleo.

Si tenemos en cuenta los datos de empleo a nivel nacional y a nivel de la Ciudad Autónoma de Ceuta podemos observar lo siguiente:

En primer lugar, que en ambos casos los datos no son favorables a las mujeres ya que en ambos casos son los hombres los que tienen una mayor tasa de empleo, siendo mucho más acusada la diferencia en el caso concreto de Ceuta. 10,66 es la diferencia en el caso de España y en el de Ceuta un 19,36. Es decir casi se dobla la diferencia.

DATOS NACIONALES DE EMPLEO

Hombres	50,75
Mujeres	40,09

DATOS DE EMPLEO CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

Hombres	46,68
Mujeres	27,32

En segundo lugar, veamos la tasa de actividad, es decir, las personas, en edad y con capacidad de trabajar.

En este sentido es significativo que a nivel nacional haya más hombres activos que mujeres y en Ceuta pasa lo contrario; hay más mujeres activas que hombres y este dato sí que es relevante ya a su vez a una importante mayoría de hombres empleados, es decir en el caso de Ceuta hay una mayoría de mujeres activas y una mayoría

de hombres empleados, con, además, una diferencia muy significativa con respecto a las mujeres. En este sentido insistimos en lo expuesto anteriormente, la necesidad de incidir en políticas que fomenten el empleo y la empleabilidad de las mujeres.

DATOS NACIONALES DE ACTIVIDAD

Hombres	66,86
Mujeres	53,35

DATOS DE ACTIVIDAD CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

Hombres	30,14
Mujeres	47,97

Los datos que hemos analizado deberían ser tenidos en cuenta tanto en el eje 1 (Transversalidad de género y Ámbito Institucional), como en el eje 3 (Empoderamiento y participación equilibrada), ya que la administración pública debería ser un ejemplo de datos equilibrados.

Para visualizar si la participación equilibrada es un hecho o un reto, no tenemos más que observar la siguiente estadística:

REPRESENTANTES DEL GOBIERNO EN PROVINCIAS, CCAA Y PAISES EXTRANJEROS

AMBOS SEXOS	2012	2011
Delegadas/os del Gobierno en las CC.AA.	19	19
Secretarías/os Grales. de las Delegaciones del Gobierno	16	19
Subdelegadas/os del Gobierno en las CC.AA.	17	38
Secretarías/os Grales. de las Subdelegaciones. del Gob.	47	29
Directoras/es Insulares de la A.G.E.	7	5
Secretarías/es Generales Direcciones Insulares	-	6
Embajadoras/es españoles/as en el extranjero	174	174
% MUJERES		
Delegadas del Gobierno en las CC.AA.	31,58	26,32
Secretarías Grales. de las Delegaciones del Gobierno	6,25	5,26
Subdelegadas del Gobierno en las CC.AA.	5,88	23,68
Secretarías Grales. de las Subdelegación del Gob.	6,38	6,90
Directoras Insulares de la A.G.E.	28,57	40,00
Secretarías Generales Direcciones Insulares	-	33,33
Embajadoras españolas en el extranjero	12,64	15,52

MUJERES EN EL GOBIERNO DE LA NACION

Años	2011	2010	2009	2008	2007	2006
Nº total de carteras	13	15	17	17	16	16
% de mujeres	30,8	46,7	52,9	52,9	43,8	50

ALTOS CARGOS EN LA ADMINISTRACION GENERAL DEL ESTADO (% MUJERES)

	2011	2010	2009
TOTAL	28,1	31,0	33,8
Gobierno	30,8	43,8	50,0
Secretarías de Estado	20,8	23,3	29,0
Subsecretarías	28,0	26,5	27,5
Subsecretarías Generales	38,9	45,0	33,3
Secretarías Generales Técnicas	30,8	50,0	35,3
Direcciones Generales	31,0	29,4	34,3

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Participación política, mujeres en cargos ejecutivos y en el Gobierno

COMPOSICIÓN DE LOS PARLAMENTOS AUTONÓMICOS. 2011 (% MUJERES)

Total	43,1	Extremadura	40,0 *
Andalucía	45,9	Galicia	40,0
Aragón	32,8 *	Madrid, Comunidad de	44,2 *
Asturias, Principado de	42,2 *	Murcia, Región de	40,0 *
Balears, Illes	45,8 *	Navarra, Comunidad Foral de	34,0 *
Canarias	36,7 *	Rioja, La	39,4 *
Cantabria	43,6 *	Comunitat Valenciana	40,4 *
Castilla y León	66,7 *	País Vasco	45,3
Castilla-La Mancha	46,9 *	Ceuta	40,0
Cataluña	41,5	Melilla	40,0

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Participación política, mujeres en cargos ejecutivos y en el Gobierno

AFILIACIÓN A LOS SINDICATOS UGT Y CCOO

AMBOS SEXOS	2011	2010	2009	2008	2007
UGT	1.056.966	1.200.000	1.069.655	949.523	890.573
CC.OO.	1.139.591	1.222.456	1.209.985	1.226.356	1.109.738
% de mujeres					
UGT (*)	36,10	36,00	34,97	33,90	33,35
CC.OO.	39,25	38,56	38,19	37,21	36,16

Todos estos datos nos revelan la necesidad de incluir un eje relativo a la participación equilibrada.

Otro dato a tener en cuenta es el nivel de analfabetismo. Valoraremos en este punto los datos a nivel nacional, entendiendo que podrían ser trasladables a las poblaciones concretas. Es decir, este dato sólo tiene un valor orientativo: Según los últimos datos publicados en la Encuesta de Población Activa (EPA) del segundo trimestre de 2011 más de 840.000 personas que viven en España son analfabetas y, de ellas, casi el 70% son mujeres. En España, todavía hay 840.900 analfabetos, de los cuales, 271.300 hombres frente a 571.600 mujeres. Esta información refrenda la necesidad de actuar en el ámbito educativo con las mujeres que tienen poca formación o ninguna ya que esta es la única manera de que puedan acceder al mercado de trabajo, obtener una independencia económica y participar de manera equilibrada en todas las esferas de la sociedad trasgrediendo el espacio privado al que mucha de las mujeres en esta situación quedan relegadas.

DATOS DE ANALFABETISMO A NIVEL NACIONAL

DATOS TOTALES POBLACIÓN ANALFABETA	840.900
DATOS MUJERES ANALFABETAS	571.600

Estos datos refrendan la necesidad de continuar con la formación específica a mujeres para convertirlas en sujetos autónomos.

Esto es importante sobre todo porque en muchos casos son las mujeres las que soportan en mayor medida las cargas familiares y esta situación se convierte en un círculo vicioso del que es muy difícil salir. Estas cargas que perjudican el acceso y la situación laboral de las mujeres podemos observarla en el siguiente cuadro, que nos ofrece información sobre las excedencias por cuidado de personas dependientes.

EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE PERSONAS DEPENDIENTES 2011

AMBOS SEXOS	6,2
MUJERES	85,07

Este dato ha de ser tenido también en cuenta para incluir acciones correspondientes al fomento de la corresponsabilidad y la ética del cuidado. Siguiendo en este punto es también fundamental observar las diferencias en el uso del tiempo entre mujeres y hombres. Los datos con los que podemos contar en este sentido son los correspondientes al 2009-2010 publicados por el Instituto de la mujer. Datos que revelan lo siguiente:

EL EMPLEO DEL TIEMPO ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Las diferencias existentes en el empleo del tiempo de hombres y mujeres continúan siendo significativas. Aunque la participación de las mujeres en el trabajo remunerado ha aumentado tres puntos y el de los hombres ha disminuido cuatro, aún hay más de 10 puntos de diferencia entre la participación masculina y la femenina en esta actividad (38,7% y 28,2%, respectivamente). Además el tiempo medio diario dedicado al trabajo remunerado por los hombres supera en más de una hora al de las mujeres. (Instituto Nacional de Estadística 2011)

Por el contrario, aunque la participación masculina en las tareas domésticas (actividades de Hogar y familia) ha aumentado en los últimos siete años en casi cinco puntos y el porcentaje de mujeres dedicadas a las tareas del hogar ha disminuido menos de un punto, sigue habiendo una diferencia de participación en el trabajo no remunerado de 17 puntos porcentuales a cargo de las mujeres (74,7% los hombres y 91,9% las mujeres).

	Total personas		Varones		Mujeres	
	% Pers.	horas	% Pers.	horas	% Pers.	horas
Cuidados personales	100,0	11,30	100,0	11,33	100,0	11,26
Trabajo remunerado	33,3	7,24	38,7	7,55	28,2	6,43
Estudios	12,6	5,09	12,5	5,13	12,7	5,05
Hogar y familia	83,4	3,38	74,7	2,32	91,9	4,29
Trabajo voluntario y reuniones	12,1	1,58	9,4	2,10	14,8	1,51
Vida social y diversión	57,7	1,49	56,0	1,54	59,3	1,43
Deportes y actividades al aire libre	39,8	1,52	42,7	2,03	36,9	1,40
Aficiones e informática	29,7	1,54	35,6	2,05	23,9	1,38
Medios de comunicación	88,3	2,57	88,0	3,06	88,7	2,49
Trayectos y tiempo no especificado	84,2	1,2	86,8	1,25	81,6	1,21

DATOS DE USO DEL TIEMPO. 2011

AMBOS SEXOS	TOTAL	22h 53'	22h 55'
	Cuidados personales	11h 29'	11h 22'
	Hogar y familia	3h 0'	2h 57'
	Estudios	0h 39'	0h 42'
	Trabajo remunerado	2h 47'	3h 0'
	Tiempo Libre	4h 57'	4h 53'
MUJERES	TOTAL	22h 53'	22h 51'
	Cuidados personales	11h 26'	11h 21'
	Hogar y familia	4h 7'	4h 24'
	Estudios	0h 39'	0h 43'
	Trabajo remunerado	2h 9'	1h 57'
	Tiempo Libre	4h 32'	4h 26'
HOMBRES	TOTAL	22h 54'	23h 0'
	Cuidados personales	11h 33'	11h 24'
	Hogar y familia	1h 54'	1h 30'
	Estudios	0h 39'	0h 42'
	Trabajo remunerado	3h 25'	4h 4'
	Tiempo Libre	5h 23'	5h 20'

Las mayores diferencias se encuentran en el tiempo dedicado al hogar y la familia, siendo las mujeres con diferencia significativa respecto a los hombres las que más horas le dedican.

Esta situación, además tiene que ver con la calidad de vida y salud de la mujer (contenido contemplado en el eje 6: Diversidad cultural y Calidad de Vida). En este sentido podemos observar la última encuesta correspondiente al año 2006 sobre el consumo de medicamentos y podremos ver como son las mujeres las principales consumidoras, además podemos analizar como Ceuta es una de los lugares en los que esta diferencia es más acusada.

CONSUMO DE MEDICAMENTOS POR CC.AA. 2006

	AMBOS SEXOS	MUJERES
TOTAL	61,76%	68,82%
Andalucía	59,79%	67,25%
Aragón	61,30%	67,35%
Asturias (Principado de)	67,93%	73,34%
Balears (Illes)	62,05%	66,81%
Canarias	60,29%	70,44%
Cantabria	55,63%	63,32%
Castilla-La Mancha	57,89%	64,23%
Castilla y León	61,98%	69,11%
Cataluña	61,80%	67,53%
Comunidad Valenciana	66,57%	74,16%
Extremadura	64,19%	71,69%
Galicia	65,61%	74,47%
Madrid (Comunidad de)	61,92%	69,28%
Murcia (Región de)	58,07%	64,73%
Navarra (Comunidad Foral)	61,55%	69,18%
País Vasco	59,75%	65,17%
Rioja (La)	52,05%	58,38%
Ceuta y Melilla	62,89%	71,47%

No podemos olvidar, en un Plan Estratégico de Igualdad los datos correspondientes a la máxima manifestación de la desigualdad, situación que continúa a día de hoy siendo una lacra social que dificulta el acceso a la igualdad: la violencia de género.

MUJERES MUERTAS POR VIOLENCIA DE GÉNERO

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Si denuncia	0	0	0	22	21	18	14	22	15	9
No denuncia	71	72	57	47	50	58	42	51	46	40
Total	71	72	57	69	71	76	56	73	61	49

Según esta estadística parece que en el 2011 la cifra descendió con respecto al 2010, esto pone de manifiesto la operatividad de las políticas llevadas a cabo y la necesidad de continuarlas y aumentarlas hasta que las mujeres asesinadas por violencia de género desaparezcan de las estadísticas. Ahora bien, hay que tener en cuenta que existen datos invisibles que no computan en las estadísticas como son las mujeres

que ven en el suicidio la única salida a una insostenible situación de violencia o las mujeres que mueren por las secuelas producidas por la violencia. Tampoco computan en las estadísticas los asesinatos de mujeres que ejercen la prostitución o que las son víctimas de la trata de personas, ya que sólo se tienen en cuenta las que son asesinadas por sus parejas o ex parejas. Estos colectivos de mujeres especialmente vulnerables deberían ser analizados con rigurosidad para poder atender sus necesidades. Este punto de exclusión social o mayor vulnerabilidad lo contemplamos en el eje 6 (Diversidad cultural y calidad de vida). Es por esta razón que no podemos dejar de aportar datos concretos sobre el índice de pobreza. A continuación presentamos datos extraídos del INE y de la Encuesta de Condiciones de Vida del 2009.

	INGRESO MEDIO ANUAL NETO POR PERSONA 2011	TASA DE RIESGO DE POBREZA 2011
País Vasco	12.435	10,8
Navarra	12.248	8,8
Madrid	11.046	15,9
Asturias	10.865	9,9
Aragón	10.161	16,6
Cataluña	10.101	16,6
Baleares	9.934	18,5
Castilla y León	9.563	23,5
Cantabria	9.555	20,3
La Rioja	9.261	24,4
Galicia	9.182	18,8
Valencia	9.052	19,0
Canarias	8.340	33,8
Castilla La Mancha	8.208	31,7
Extremadura	7.756	31,9
Andalucía	7.753	31,7
Murcia	7.536	26,4
Ceuta	9.364	26,5
Melilla	8.307	30,9

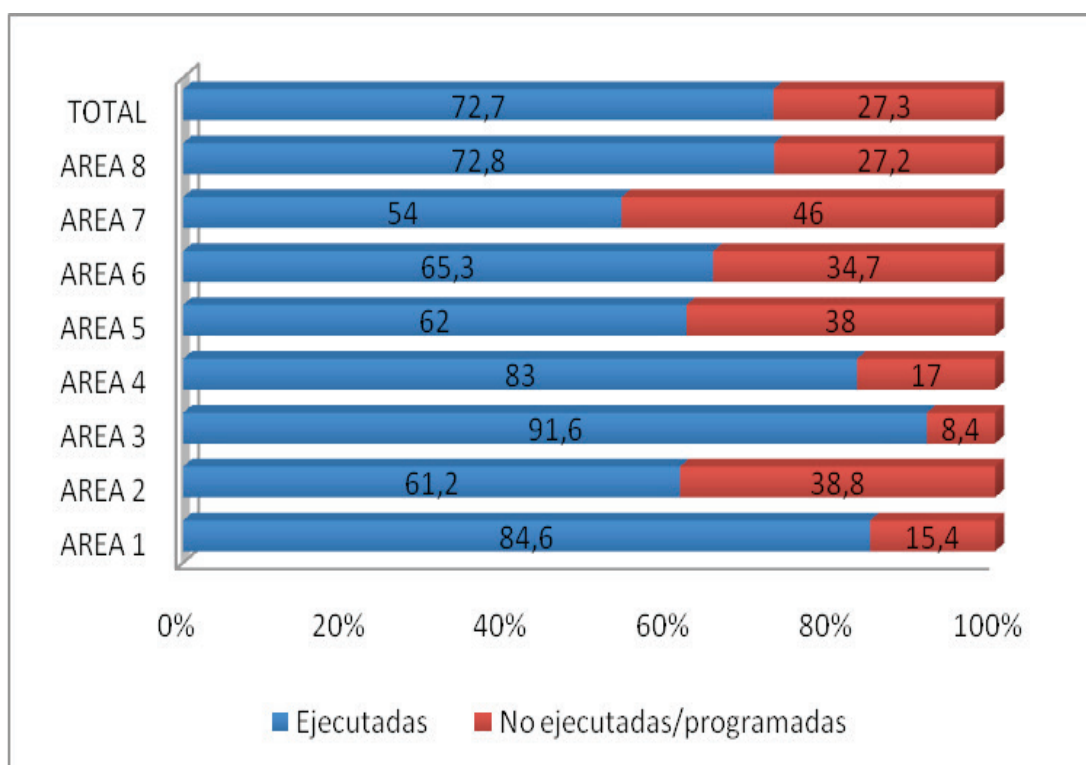
Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta sobre condiciones de vida 2012

Una vez analizada la encuesta observamos que la Ciudad de Ceuta es uno de los lugares que en España tiene un mayor índice de pobreza. El problema lo encontramos ante la dificultad de localizar estos datos desagregados por sexos para demostrar cuantitativamente que las mujeres son especialmente vulnerables a este tipo de si-

tuaciones, razón por la cual se han acuñado términos como el de “feminización de la pobreza”.

Este hecho añade un problema que es la invisibilización de esta situación y por tanto frena la toma de medida. En cualquier caso el análisis de la situación nos lleva a la conclusión de que esta situación mundial (situación analizada y visibilizada a través de la Conferencia de Beijing en la que se reconoció explícitamente por parte de los gobiernos el vínculo entre género y pobreza) es extensible a la Ciudad de Ceuta ya que si tenemos en cuenta que Ceuta es uno de los lugares más pobres, añadimos la mayor tasa de analfabetismo femenino, la mayor tasa de paro femenino, su menor independencia económica, que tengan en una mayor proporción personas dependientes a su cargo y el hecho de que son la mayor parte de la población activa es lógico pensar que de ese 37,8 % hay una mayoría de mujeres y por lo tanto es fundamental llevar a cabo acciones concretas que tiendan a erradicar esta doble e incluso triple victimización que sufren las mujeres.

Antes de finalizar este apartado es necesario decir que en la fase de diseño del borrador del III Plan estratégico de igualdad hemos tenido en consideración las valoraciones aportadas en la evaluación interna del Plan anterior y en este sentido a la hora de su diseño hemos tomado en consideración el grado de ejecución de las distintas medidas y actuaciones diseñadas. Esta es la gráfica que se ofrece en la evaluación:



Se ha evitado el solapamiento de objetivos y se ha concretado el Plan, siendo en esta ocasión un plan estratégico concretado en ejes y acciones en base a objetivos operativos. Aún así hay que decir que es normal que tratándose de un mismo tema los ejes estén relacionados entre sí y una misma actividad deba ser tomada en cuenta en varios ejes.

2ª FASE: PROCESO PARTICIPATIVO DE APORTACIONES AL BORRADOR DEL PLAN Y REDACCIÓN DEL PLAN DEFINITIVO

1. Presentación del borrador a la Mesa Sectorial de la Mujer, los distintos agentes sociales, las Consejerías del gobierno de la ciudad, y los partidos políticos para que puedan participar aportando enmiendas, modificaciones y mejoras al borrador.
2. Recogida e incorporación de las enmiendas, modificaciones y mejoras que hayan sido estimadas, tras el periodo establecido para las mismas.
3. Redacción del Plan que se elevará a aprobación plenaria.

3ª FASE: PRESENTACIÓN Y APROBACIÓN EN PLENO Y DIFUSIÓN DEL PLAN

1. Aprobación inicial por el Pleno.
2. Información pública y audiencia a los interesados por el plazo mínimo de treinta días para la presentación de reclamaciones y sugerencias.
3. Resolución de todas las reclamaciones y sugerencias presentadas dentro de plazo y aprobación definitiva por el Pleno.

En el caso de que no se hubiera presentado ninguna reclamación o sugerencia, se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo hasta entonces provisional tras lo cual se procederá a la publicación del mismo en el B.O.C.CE.

4ª FASE: IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN Y CREACIÓN DE LA COMISIÓN TRANSVERSAL DE GÉNERO

1. Se creará la comisión transversal de género, como organismo coordinador de la implementación, seguimiento y evaluación del plan.
2. Bajo la supervisión y coordinación de la Comisión Transversal de Género se procederá a la implementación del plan, ejecutando sus medidas y acciones.

5ª FASE: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

El seguimiento del plan será continuo por parte de la Comisión Transversal de Género y será sometido a evaluaciones periódicas por cada año de vigencia del plan con carácter interno, y una evaluación final al término de su periodo de vigencia con carácter externa.



**III PLAN ESTRATÉGICO
PARA LA IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y
HOMBRES DE LA
CIUDAD AUTÓNOMA
DE CEUTA**

5

5. III PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

5.1. FUNDAMENTACIÓN

Es de vital importancia avanzar social, económica, cultura y políticamente y para concretar los avances es imprescindible un Plan Estratégico que concrete los objetivos, ámbitos y medidas de actuación en los que los poderes públicos han de centrar sus acciones.

Un Plan estratégico tal como indica su nombre, no tiene una simple función de planificación. Su finalidad es estratégica. Con él se pretenden definir las prioridades estratégicas con las que alcanzar la igualdad real y efectiva entre las mujeres y los hombres en los próximos años. Debe tener un espíritu de coordinación y consenso institucional y social. La no implicación de los diferentes niveles de la administración, como de organizaciones sociales y ciudadanas dificultaría tremendamente el desarrollo y la puesta en práctica del plan y por supuesto esto funcionaría en detrimento de la consecución de los objetivos.

El Plan Estratégico es una iniciativa cuyo público objetivo es el conjunto de la ciudadanía, porque su objetivo es garantizar la igualdad real y efectiva en los derechos y en las obligaciones de las mujeres y los hombres, siendo un elemento impulsor de la consecución definitiva de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

La igualdad formal recogida en los textos legales se ha mostrado insuficiente para eliminar las desigualdades entre las mujeres y los hombres, por lo que su eliminación se convierte en el eje de análisis de todas las acciones que se emprendan en el marco del Plan Estratégico, por consiguiente en todas las áreas de actuación o intervención.

Planificación estratégica es un proceso abierto, transparente y participativo con proyección interna y externa y orientado a satisfacer las necesidades detectadas, así como a las mejoras que pudieran dotar de mayor calidad la vida a la población.

Esta planificación se articula en torno a ejes estratégicos que son líneas básicas de desarrollo. Son las decisiones fundamentales que se tienen que tomar para asegurar una mayor eficacia de cara al futuro. Agrupan un objetivo o varios que tienen un ámbito común.

El enfoque estratégico constituye actualmente una exigencia en la gestión de las organizaciones, dado los constantes cambios a los que se ven sometidas; no obstante, la aprobación de este Plan Estratégico no supondrá una limitación en la creación de otros instrumentos donde se arbitre y mejore las acciones necesarias en esta materia.

5.2 FINALIDAD DEL PLAN, EJES Y GRUPOS DESTINATARIOS

El Plan que aquí se propone tiene como **finalidad** la articulación de una estrategia integral de intervención orientada a generar los cambios estructurales necesarios para que las mujeres y hombres de la Ciudad Autónoma de Ceuta alcancen mayores cotas de igualdad.

Para desarrollar esta finalidad, el Plan se articula en torno a una serie de **prioridades** o **ejes estratégicos**, definidos a partir del proceso de participación señalado y con el consenso de los distintos tipos de agentes sociales implicados en el diseño del mismo.

Los Ejes que vertebran las actuaciones que se abordan en el Plan son los siguientes:

- 1. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO Y ÁMBITO INSTITUCIONAL.**
- 2. EDUCACIÓN PARA EL CAMBIO DE VALORES Y EMPODERAMIENTO.**
- 3. RESPONSABILIDAD SOCIAL, ETICA DEL CUIDADO Y CORRESPONSABILIDAD.**
- 4. ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.**
- 5. DIVERSIDAD SOCIOCULTURAL Y CALIDAD DE VIDA.**

Como puede comprobarse, se trata en realidad de abordar en el Plan dos líneas de actuación interdependientes, en consonancia con las que marcan la finalidad del Plan:

- Fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la estructura de la ciudad.
- Planificar actuaciones dirigidas específicamente a las mujeres y a la población en general para corregir las desigualdades existentes en nuestra sociedad.

En consecuencia este plan se dirige a:

- Las mujeres...
Desarrollando actuaciones que permitan superar las desigualdades que aún persisten entre mujeres y hombres como consecuencia del modelo patriarcal.
- La sociedad en general....
Fomentando una nueva cultura organizativa y un nuevo modelo de ciudadanía que permita desarrollar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Los hombres para que...
Revisen el modelo de masculinidad vigente y cambien actitudes y comportamientos sexistas y discriminatorias.
- El Gobierno de la Ciudad Autónoma de Ceuta en general, y a las personas responsables de gestionar las políticas, servicios y recursos, en particular, para que:
 - Incorporen el enfoque de género en el quehacer cotidiano de la Ciudad.
 - Presten atención a las diferencias por razón de género y ofrezcan una respuesta adecuada a las necesidades e intereses específicos de las mujeres.

5.3 ORGANIGRAMA DE EJECUCIÓN Y FUNCIONAMIENTO

ÓRGANO COORDINADOR DEL PLAN: CENTRO ASESOR DE LA MUJER (CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y MUJER)

FUNCIONES DEL ÓRGANO COORDINADOR

1. Tendrá fundamentalmente, que marcar las líneas de prioridad para la ejecución del plan
2. Coordinar las acciones.
3. Deberá también coordinar la comisión transversal y proponer conjuntamente con los grupos de trabajo sus tareas y establecer y solicitar las colaboraciones con las distintas consejerías y otros agentes sociales y trabajar conjuntamente con la mesa sectorial recogiendo sus propuestas.

CONSTITUCIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN TRANSVERSAL DE GÉNERO

¿Qué es?: Es el órgano de coordinación de las políticas transversales de género en el Ayuntamiento

Papel a desempeñar:

- ESPACIO COORDINADOR de la IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO y EVALUACIÓN DEL PLAN.
- PROMOTORA Y DIFUSORA de las iniciativas contempladas en el Plan.
- NEXO entre las diferentes áreas y departamentos municipales a efectos de seguimiento y evaluación del Plan.

Composición de la Comisión:

- Presidencia:
 - o Consejero/a que ostente las competencias en materia de mujer.
- Suplencia:
 - o Persona que se designe por la Presidencia.

Asimismo formarán parte como miembros de la Comisión.

- Desde el punto de vista político institucional: Los Consejeros/as de las distintas áreas en las se organice el Gobierno de la Ciudad y como suplentes los Viceconsejeros/as o un cargo de confianza designado por estos. Asimismo también formará parte de dicha representación la Delegada de Unidad de Coordinación de Violencia de Género y como suplente la persona designada por la misma.
- Desde el punto de vista técnico: el Jefe/a del Área, Servicio, Sección o técnico de cada una de las áreas correspondientes y como suplentes los que se designen. Necesariamente formará parte de esta representación técnica el Jefe/a de Servicio del Centro Asesor de la Mujer

- Representantes de los agentes sociales implicados y como suplentes los designados por los mismos.
- Ostentará la Secretaria de la Comisión, un jurídico/a del Centro Asesor de la Mujer.

Representación de los colectivos y asociaciones de mujeres:

- Comisión Permanente de la Mesa Sectorial de la Mujer

FUNCIONES DE LA COMISIÓN TRANSVERSAL

Esta Comisión TRANSVERSAL tendrá como funciones:

1. Proponer grupos de trabajo y sus tareas , conjuntamente con el centro asesor de la mujer.
2. Fijar el organigrama de ejecución del plan conjuntamente con el centro asesor de la mujer.
3. Estudiar informes de implementación y balance de cumplimiento del plan
4. Definir los canales de comunicación con las áreas municipales y con la ciudadanía.
5. Invitar a los agentes sociales a formar parte de la comisión, solicitar sus colaboraciones y atender sus propuestas

LOS GRUPOS DE TRABAJO:

- Se conforman atendiendo los ÁMBITOS PRIORITARIOS DE INTERVENCIÓN establecidos por:
 - LA COMISION TRANSVERSAL
- Desarrollan las PROPUESTAS OPERATIVAS de intervención DESDE LAS DISTINTAS CONSEJERÍAS :
 - Diseño de Programas y proyectos relacionados con las medidas del plan. Revisión, si procede, de los que ya se estén realizando
 - EVALUACIÓN de dichos programas:
- Elaboración de INFORMES, con balance y propuestas a la Comisión

COMPOSICIÓN DE LOS GRUPOS DE TRABAJO

- Los grupos de trabajo se crearán en función de los ámbitos de intervención que se han considerado prioritarios para la ejecución del Plan, y estarán compuestas por:
 - Personal técnico de las áreas municipales.
 - Aquellos agentes sociales implicados en el desarrollo del Plan.
 - Asimismo se podrá solicitar la participación de personas expertas en la temática que se trabaje.

PERSONAL TÉCNICO:

- Desempeñan funciones técnicas de gestión. Deberán estar implicados en tareas de gestión y ejecución de proyectos relacionados con los ámbitos de intervención previstos en el Plan.
- En cada uno de los grupos de trabajo, deberá estar presente personal técnico del órgano coordinador.

LA COMISIÓN TRANSVERSAL:**Funciones de la Comisión Transversal:**

- Propone la creación de grupos de trabajo, en línea con los ámbitos de intervención prioritarios del Plan, según lo indicado por el órgano ejecutor y en colaboración con este (Violencia de Género , Empleo, Sensibilización Ciudadana, Educación para la Igualdad, ETC)
- Traslada las líneas de trabajo a desarrollar a los distintos departamentos técnicos de las consejerías, y da directrices de funcionamiento a las subcomisiones.
- Estudia y valora los informes que emiten las subcomisiones. Da directrices, si es preciso, al personal técnico municipal.
- Promueve la difusión de las medidas del Plan, realizadas y en fase de realización.
- Realiza el balance del nivel de cumplimiento del Plan
- Introduce la temporalización de la ejecución del plan a propuesta del órgano coordinador a través de los grupos de trabajo.

LOS GRUPOS DE TRABAJO:

- Desarrollan las líneas de trabajo trasladada por la Comisión.
- Proponen proyectos y programas concretos de intervención.
- Determinan los sistemas de indicadores y registros que evalúen dichos programas y visibilicen la puesta en marcha por el Ayuntamiento de las medidas incorporadas en el Plan.
- Evalúan y elevan INFORMES, que reflejen el grado de ejecución de lo ejecutado así como propuestas de intervención y trámites necesarios para su efectiva ejecución.

PROPUESTA DE GRUPOS DE TRABAJO.

En relación a los ejes estratégicos del plan se propone la creación de grupos de trabajo que engloben los distintos ejes en la forma aprobada por la Comisión.

5.4. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y EJES ESTRATÉGICOS

En este apartado se describe la forma en la que se va a organizar el conjunto de medidas que integran el III Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Ceuta (2013-2016). En él, se explica en primer lugar la estructura general, para pasar después a desarrollar más detalladamente los objetivos operativos que orientan las actuaciones y las medidas que desarrollan cada uno de ellos.

Se trata de una estructura en la que la información se presenta desde el nivel más general al más concreto, esto es, desde los **EJES ESTRATÉGICOS** pasando por los objetivos **generales y operativos** de cada eje, hasta indicar para cada uno de ellos las **actuaciones** concretas que los desarrollan, así como las instituciones **responsables e implicadas** en su implementación.



5.5. OBJETIVOS GENERALES ESTRATÉGICOS

EJE ESTRATÉGICO	OBJETIVO GENERAL ESTRATÉGICO
TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO Y ÁMBITO INSTITUCIONAL	Promover el principio de igualdad y las transversalidad de género en la política de la ciudad y en la organización laboral de la Administración pública.
EDUCACIÓN PARA EL CAMBIO DE VALORES Y EMPODERAMIENTO	Favorecer cambios culturales y de valores que incentiven un cambio social alejado de los estereotipos de género fomentando el empoderamiento de las mujeres para una participación equilibrada.
RESPONSABILIDAD SOCIAL, ETICA DEL CUIDADO Y CORRESPONSABILIDAD.	Establecer estrategias encaminadas a una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres con el propósito de que ambos puedan participar en condiciones de igualdad desde la ética del cuidado en el trabajo productivo y reproductivo, así como en la sociedad en general.
ATENCION Y PREVENCION DE LA VIOLENCIA DE GENERO	Planificar acciones y actuaciones integrales contra la Violencia de Género.
DIVERSIDAD SOCIOCULTURAL Y CALIDAD DE VIDA	Proporcionar iguales condiciones y oportunidades a las mujeres más desfavorecidas en particular y a las mujeres en general de manera que potenciemos su calidad de vida Y atender a la diversidad cultural, característica de la Ciudad Autónoma de Ceuta, con sus particularidades propias en las desigualdades de género



DESARROLLO DE LOS EJES

6

6. DESARROLLO DE LOS EJES

FUNDAMENTACIÓN, ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS OPERATIVOS Y ACCIONES PARA SU CUMPLIMIENTO

EJE 1: TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO Y ÁMBITO INSTITUCIONAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO: Promover el principio de igualdad y la transversalidad de género en la política de la Ciudad Autónoma de Ceuta.

El análisis del nuevo marco normativo, con respecto a la transversalidad de género, pone de manifiesto un punto de partida común a la hora de abordar las desigualdades entre mujeres y hombres en las políticas públicas: dado que el fenómeno de la desigualdad se muestra de forma recurrente, está presente en todos los ámbitos de la vida y se encuentra profundamente arraigado en las estructuras y dinámicas sociales, cualquier estrategia para erradicarla sólo puede ser efectiva si se adopta un enfoque integral, que incida sobre lo estructural de las desigualdades, y que lo haga desde todos los ámbitos de intervención.

Las Instituciones públicas tienen en este sentido un papel fundamental y ejemplarizante más allá de la legislación vigente. Es importante un cambio de procedimientos, analizando con la estrategia de la transversalidad toda la actividad y funciones implicadas en la actividad administrativa, así como sus formas de hacer.

Son también importantes los cambios a nivel organizativo considerando siempre el verdadero alcance de las leyes de igualdad más allá de sus formulaciones genéricas, es imprescindible identificar sus implicaciones.

En una Administración pública debería haber una ausencia total de todo tipo de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y en todos los ámbitos, sin excepción. Desde la gestión presupuestaria hasta los diferentes ámbitos en los que tienen competencias, pasando por la contratación pública y la utilización de un lenguaje no sexista, entre otras cuestiones imprescindibles.

No se debe olvidar en este sentido una estricta evaluación del impacto de género ya que ésta resulta ser una poderosa herramienta de transformación de la actividad normativa, integrando en ella un paso previo en el que valorar, en función de los datos disponibles sobre la situación de mujeres y hombres en el ámbito afectado por la norma, la necesidad de modificarlas para integrar en ellas el objetivo de la igualdad de género y las acciones correctoras necesarias que aseguren que el impacto de la norma va a ser positivo, contribuyendo de manera efectiva a la erradicación de las desigualdades.

En definitiva la Administración debe ser absolutamente consciente de su responsabilidad con respecto a erradicación de las desigualdades. La transversalidad es una herramienta indispensable para el desarrollo y buen hacer de este legítimo objetivo.

Por consiguiente:

1. Los poderes públicos deberán:
 - a) Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que realicen.
 - b) Incorporar indicadores de género en las operaciones estadísticas que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
 - c) Analizar los resultados desde la dimensión de género.
2. Asimismo, realizarán análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexo y difundirán sus resultados y se utilizará dicha información para planificar las políticas públicas (que, recordemos, han de responder y adecuarse a las necesidades y prioridades de unos y otras), y analizar además el efecto que dichas políticas tienen sobre el avance en materia de igualdad/reproducción de las desigualdades de género.
3. En lo que a la Gestión de ayudas y subvenciones se refiere se abre la posibilidad de incluir como criterio de valoración la medida en que las entidades solicitantes contribuyen a la promoción de la igualdad de género con actuaciones concretas. Así mismo no se formalizarán contratos, ni se subvencionará, bonificará o prestará ayudas públicas a aquellas empresas sancionadas o condenadas por resolución administrativa firme o sentencia judicial firme por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente.
4. Contratación pública. Al igual que en el caso anterior, la contratación pública se convierte también en un instrumento para la transversalidad, por cuanto este mecanismo puede servir para extender -en la lógica de la transversalidad- los fines de la Administración Pública a las empresas y entidades con las que se relaciona. Se podrán establecer condiciones especiales en relación con la ejecución de los contratos que celebren, con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, siempre dentro del marco proporcionado por la normativa vigente. Se prevé también que los órganos de contratación de la administración señalen, en los pliegos de cláusulas administrativas particulares, la preferencia de la adjudicación de los contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica, tengan la marca de excelencia o desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, y las medidas de igualdad aplicadas permanezcan en el tiempo y mantengan la efectividad, de acuerdo con las condiciones que reglamentariamente se establezcan.

El punto de partida para el desarrollo del proceso de implantación de la estrategia de la transversalidad, es el reconocimiento de la necesidad de crear una “infraestructura básica” que garantice y dote de viabilidad a dicha implantación, entre los mecanismos está la creación de una Comisión de Igualdad que vele por el cumplimiento del objetivo de igualdad real.

Para concluir este punto que habla de lo imprescindible de la aplicación de la transversalidad a las Instituciones hemos de decir que aunque exista un marco normativo claro a este respecto que legitima los cambios y ayuda al establecimiento de la estrategia, no es condición suficiente para garantizar su aplicación son necesarias otras en la dimensión técnica y política, así como una perspectiva de género integrada e integral en todas las acciones y decisiones.

EJE 1. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO Y ÁMBITO INSTITUCIONAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO: Promover el principio de igualdad y la transversalidad de género en la política de la Ciudad Autónoma de Ceuta.

OBJETIVO OPERATIVO 1.1.

CONSOLIDAR LA COMISIÓN TRANSVERSAL DE GÉNERO COMO ESTRUCTURA ORGANIZATIVA.

ACTUACIONES

- 1.1.1. Capacitación continua del personal designado para la Comisión transversal de género.
- 1.1.2. Formación en materia de enfoque integrado de género dirigida al personal político y técnico.

OBJETIVO OPERATIVO 1.2.

INCENTIVAR LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN EL CONJUNTO DE LAS POLÍTICAS Y CONSEJERÍAS DE LA CIUDAD PARA GARANTIZAR LA APLICACIÓN DEL ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO.

ACTUACIONES

- 1.2.1. Inclusión de la variable “sexo” en los estudios y estadísticas locales.
- 1.2.2. Incorporación del enfoque de género al proceso de elaboración de los presupuestos.
- 1.2.3. Promover estudios que permitan profundizar en el conocimiento de la situación y las necesidades específicas de las mujeres de la Ciudad.
- 1.2.4. Promoción de la composición paritaria de los tribunales de oposiciones a la Administración local.
- 1.2.5. Introducción de temario de género en las oposiciones a la Administración local.
- 1.2.6. Difusión de una guía de buenas prácticas de Mainstreaming.

- 1.2.7. Continuación de la formación de especialistas en materia de igualdad y requerimiento de estas figuras como técnicos/as en las distintas áreas municipales (Agentes de Igualdad, Promotores/as de Igualdad).
- 1.2.8. Fomentar la coordinación y puesta en marcha de actuaciones comunes pertenecientes a los diferentes planes estratégicos de la Ciudad.
- 1.2.9. Analizar progresivamente el conjunto de normas aprobadas por la Ciudad Autónoma de Ceuta desde una perspectiva de género, instando a las Consejerías para que dentro de sus competencias promuevan, siempre y cuando sea posible, acciones encuadradas desde una perspectiva de género.
- 1.2.10. Impulsar mecanismos para fomentar la formación en igualdad en la Administración en todos los ámbitos (local, estatal, formación a militares.. etc).
- 1.2.11. Realizar periódicamente estudios de género para determinar las variables que inciden en la no participación equilibrada de las mujeres en todos los contextos de la sociedad, y en los motivos que puedan llevar a una discriminación dentro de las políticas desarrolladas por esta Administración sometido a la existencia de presupuesto..
- 1.2.12. Realizar estudios de impacto de género en relación a las políticas puestas en marcha por esta Administración, especialmente, en relación a la concesión de ayudas y subvenciones, sometido a la existencia de presupuesto.

OBJETIVO OPERATIVO 1.3.

TRANSMITIR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES EN EL ÁREA DE COMUNICACIÓN EXTERNA E INTERNA DEL AYUNTAMIENTO.

ACTUACIONES

- 1.3.1. Difusión de guías del lenguaje no sexista en la normativa y documentación generada en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Ceuta.

Entidades responsables: Administraciones y organismos implicados.

EJE 2: EDUCACIÓN PARA EL CAMBIO DE VALORES Y EMPODERAMIENTO

OBJETIVO ESTRATÉGICO: Favorecer cambios culturales y de valores que incentiven un cambio social alejado de los estereotipos de género, fomentando el empoderamiento de las mujeres para una participación equilibrada desde un enfoque integral en la sociedad ceutí.

La educación es el instrumento básico de valores, pautas, actitudes y comportamientos que afectan a toda la organización y la vida de los colectivos humanos, así como al crecimiento personal de los individuos.

Es pues, de vital importancia, que se contemple en este eje la necesidad de reparar la invisibilidad cultural a la que históricamente se han sometido las cuestiones que tienen que ver con la desigualdad, sus orígenes, vigencia y consecuencias. Potenciando la formación, el desarrollo personal y abordar estrategias de empoderamiento que les permita disfrutar de la libertad, autonomía y toma de decisiones, que les corresponde por derecho propio a las mujeres en particular y a la ciudadanía en general. Ya que la justicia social no es posible sino va una de la mano de la otra.

Desde este eje se pretende prestar especial atención a los procesos educativos de ambos sexos, en los que hoy por hoy siguen arraigados la desigualdad y la transmisión de estereotipos discriminatorios. Razón por la cual, uno de los objetivos claves en este punto se centra en impulsar y potenciar proyectos de sensibilización y de educación en valores dirigidos a toda la población y, en especial, a todos aquellos colectivos relacionados con la educación, con la intención de ofrecerles instrumentos que les permitan identificar y modificar todo tipo de actitudes y conductas sexistas.

La educación en valores de igualdad es una de las grandes demandas en una sociedad donde los valores individuales se han ido imponiendo a los de cooperación y de apoyo mutuo. La profusión del individualismo provoca actitudes insolidarias, contrarias al principio de igualdad. Mediante la coeducación en las escuelas se pretende incorporar valores que influyan en la mejora de la convivencia, la no discriminación y la ausencia de sexismo.

La educación es un elemento clave para la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, ya que nos permite alcanzar mayor grado de autonomía personal. Esa educación la recibimos desde muchos ámbitos, ya que nuestro proceso de socialización es muy amplio y pasa desde la escuela, la familia, los medios de comunicación, las relaciones interpersonales, las nuevas tecnologías etc. Es también esencial desarticular los mensajes insanos y sexistas que perpetúan los modelos de desigualdad e impregnan muchas facetas de la cultura sexista, que a día de hoy, sigue siendo una lacra democrática, ya que tiene consecuencias directas en la vida y en las decisiones que se toman (a lo largo de la vida), restringiendo las libertades individuales.

Es importante que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea la premisa clave a adoptar por las familias, los agentes educadores y la sociedad en ge-

neral para aplicarla en la práctica cotidiana más allá de lo dispuesto en la legislación educativa. Por eso es básico formar a los diferentes colectivos para que puedan llevar a su práctica personal y profesional una coherencia con los temas relacionados con el género. Una formación que les capacite para la práctica coeducativa y contribuya a difundir el estado real de la cuestión y educar en igualdad con la intención de resolver los conflictos e innovar pedagógica y socialmente.

Por otra parte, son de destacable importancia los referentes femeninos en la cultura, ya que una perspectiva de género en este sector permitirá dar un valor más real y justo a las producciones culturales de las mujeres, rompiendo moldes tradicionales y desiguales. Visualizar a las mujeres nos permite conocer nuestras propias capacidades y recuperar la autoestima de las mujeres, además de ofrecer un panorama más justo y real de la historia de la cultura.

El impulso de actividades socioculturales, artísticas, deportivas, asociativas, lúdicas que mujeres y colectivos de mujeres vienen desarrollando pondrán de manifiesto la importancia de éstas en el conjunto de la historia y la vida de la ciudad. Se hace indispensable borrar formas de sexismo que garanticen el acceso igualitario a las artes, el deporte, la educación y todas aquellas actividades que desarrollen la promoción cultural de la Mujer.

Con un trabajo constante iremos superando esos estereotipos sexistas que marcan a las personas y potenciaremos un desarrollo integral, basado en su singularidad o identidad personal. Se trata de recuperar todos los aspectos positivos de la cultura masculina y de la cultura femenina y convertirlos en referentes de conducta potenciadores del desarrollo humano basándonos en su individualidad y al margen de estereotipos sexistas.

Trabajar por la educación de las personas y el fomento de una cultura no sexista, supone romper el sistema de dominación-sumisión, que genera relaciones desiguales, relaciones de poder, donde no es posible la justicia y la equidad. La consecución de estos derechos sólo será posible a través de una modificación de las conductas, valores, actitudes y creencias tanto en la esfera pública como en la privada y tanto a nivel individual como colectivo.

Para todo ello, es necesario trabajar en la información, sensibilización y formación de la población sobre las distintas problemáticas y medidas necesarias para la consecución de una igualdad real y efectiva en todas las esferas. Se puede trabajar con todas las edades y colectivos, siempre que haya una adecuación pedagógica profesional, este trabajo incrementaría el número de personas conscientes de la situación que se comprometen a la consecución del objetivo principal: la igualdad.

EJE 2. EDUCACIÓN PARA EL CAMBIO DE VALORES Y EMPODERAMIENTO

OBJETIVO ESTRATÉGICO: Favorecer cambios culturales y de valores que incentiven un cambio social alejado de los estereotipos de género, fomentando el empoderamiento de las mujeres para una participación equilibrada desde un enfoque integral en la sociedad ceutí.

OBJETIVO OPERATIVO 2.1.

CONTINUAR Y AMPLIAR LA LÍNEA DE ACCIÓN DE EDUCACIÓN NO SEXISTA Y TRANSMISIÓN DE VALORES DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

ACTUACIONES

- 2.1.1. Información y divulgación a los departamentos de orientación de los centros educativos para una orientación personal no sexista.
- 2.1.2. Difusión de material educativo específico para la orientación laboral no discriminatoria a través de los departamentos de orientación de los Centros.
- 2.1.3. Desarrollo de proyectos para la formación del profesorado y personal docente en materia de coeducación y ruptura de roles sexistas.
- 2.1.4. Continuación con campañas coeducativas en los centros de enseñanza infantil, primaria y secundaria
- 2.1.5. Inclusión de contenidos en materia de igualdad en la enseñanza universitaria.
- 2.1.6. Difusión puntual aprovechando fechas concretas como la potenciación de un uso no sexista del juego y el juguete durante la temporada navideña.
- 2.1.7. Impulso de jornadas y campañas formativas con las AMPAS.
- 2.1.8. Introducción de la perspectiva de género en toda la formación llevada a cabo a través del Centro Asesor de la Mujer.
- 2.1.9. Formación en género a los/las monitores/as de tiempo libre, animadores/as socioculturales y otros profesionales de la educación no formal
- 2.1.10. Continuación de la formación de especialistas en género, igualdad de oportunidades, prevención y atención de la violencia de género, educación no sexista, investigación desde la perspectiva de género, etc.

OBJETIVO OPERATIVO 2.2.

VALORAR Y VISUALIZAR LAS APORTACIONES DE LAS MUJERES AL MUNDO DE LA CULTURA, LA CIENCIA, LA TECNOLOGÍA, EL DEPORTE, ETC. Y POTENCIAR UNA PARTICIPACIÓN IGUALITARIA EN ESTOS CAMPOS

ACTUACIONES

- 2.2.1. Inclusión de nombres de mujeres en el callejero municipal para la creación de referentes femeninos .
- 2.2.2. Valoración de las aportaciones de las mujeres al mundo de la cultura a través de jornadas, talleres y exposiciones.

- 2.2.3. Promoción de la acción cultural y artística de las mujeres.
- 2.2.4. Continuación del reconocimiento a través de premios y menciones de actuaciones de mujeres.
- 2.2.5. Desarrollo de iniciativas que impulsen la participación igualitaria de las mujeres en eventos deportivos. Fomentar estudio sobre la participación equilibrada de mujeres y hombres en diferentes modalidades deportivas.

OBJETIVO OPERATIVO 2.3.

FORTALECER Y AMPLIAR EL TRABAJO DESARROLLADO EN LA ESCUELA DE EMPODERAMIENTO

ACTUACIONES

- 2.3.1. Formación para capacitar a profesionales para la formación en género e igualdad de oportunidades.
- 2.3.2. Formación para especialización en género para colectivos profesionales.
- 2.3.3. Formación en igualdad para el fomento del empoderamiento de los colectivos de mujeres y la ciudadanía en general.

OBJETIVO OPERATIVO 2.4.

VELAR POR LA IMAGEN QUE OFRECEN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN SOBRE LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

ACTUACIONES

- 2.4.1. Promoción de imágenes de mujeres y hombres especialmente relacionadas con las actividades profesionales donde tradicionalmente no están representadas y difusión de representaciones reales y alternativas de ambos sexos, en los medios de comunicación y publicitarios.
- 2.4.2. Promover por parte del Gobierno de Ceuta medidas que contribuyan al cumplimiento de la legislación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

OBJETIVO OPERATIVO 2.5.

CONTINUAR CON LA CONMEMORACIÓN DE FECHAS IMPORTANTES Y RELATIVAS A LA VISIBILIZACIÓN DE DISCRIMINACIONES Y POTENCIACIÓN DE LA IGUALDAD

ACTUACIONES

- 2.5.1. Continuación y puesta en marcha de campañas informativas y de sensibilización en las fechas clave que conmemoran o reivindican temas relacionados con la igualdad de género.
- 2.5.2. Coordinación de actos de conmemoración y/o celebración de fechas claves, como el 8 de marzo, 25 de noviembre, etc.

OBJETIVO OPERATIVO 2.6.

ELABORAR MATERIALES DIDÁCTICOS QUE CONTRIBUYAN A PROFUNDIZAR, DIFUNDIR Y FAVORECER LA RUPTURA DE ESTEREOTIPOS SEXISTAS Y LA CONSECUCCIÓN DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

ACTUACIONES

- 2.6.1. Elaboración de Guías didácticas para el profesorado de manera que puedan aplicar la coeducación en su práctica educativa.
- 2.6.2. Difusión de materiales no sexista para el alumnado.

OBJETIVO OPERATIVO 2.7.

FOMENTAR EL EMPODERAMIENTO Y LA AUTONOMÍA PERSONAL DE LAS MUJERES

ACTUACIONES

- 2.7.1. Mantenimiento de la escuela para “El empoderamiento de las mujeres”
- 2.7.2. Continuación de programas formativos dirigidos a mujeres para conocer y promover la accesibilidad a redes sociales como fuentes de información y promoción.
- 2.7.3. Continuación y ampliación de programas encaminados a alfabetizar digitalmente a las mujeres para promover su autonomía.
- 2.7.4. Continuación y ampliación de los programas de alfabetización y apoyo educativo, para colectivos vulnerables (inmigrantes, víctimas de violencia de género, jóvenes, mujeres mayores..etc).
- 2.7.5. Promover campaña que tenga como eje central la visualización de experiencia de superación por parte de mujeres en situación de discriminación de género.

OBJETIVO OPERATIVO 2.8.

IMPULSAR EL LIDERAZGO DE LAS MUJERES

ACTUACIONES

- 2.8.1. Promover la formación y capacitación para el empoderamiento a mujeres de los movimientos sociales, sindicales y políticos.
- 2.8.2. Sensibilización de las organizaciones políticas, sindicales y sociales existentes para facilitar la incorporación de mujeres en los puestos de decisión.
- 2.8.3. Sensibilizar a las empresas para el fomento de puestos directivos femeninos.

OBJETIVO OPERATIVO 2.9.

FOMENTAR EL ASOCIACIONISMO Y LA PARTICIPACIÓN SOCIAL DE LAS MUJERES.

ACTUACIONES

- 2.9.1. Apoyo a las asociaciones que desarrollen proyectos encaminados a favorecer y potenciar la igualdad entre mujeres y hombres. Difundir y fomentar la existencia de espacio de diálogo en el que participen hombres de distintas asociaciones y sectores con la finalidad de poner de manifiesto la importancia de apostar por la igualdad.
- 2.9.2. Apoyar las campañas de fomento del asociacionismo especialmente de mujeres jóvenes.
- 2.9.3. Apoyo técnico para el desarrollo y puesta en marcha de proyectos que promuevan la igualdad de oportunidades.
- 2.9.4. Apoyo a los encuentros entre asociaciones que promuevan el intercambio de experiencias y motiven su impulso.

Entidades responsables: Administraciones y organismos implicados.

EJE 3. RESPONSABILIDAD SOCIAL, ÉTICA DEL CUIDADO Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVO ESTRATÉGICO: Planificar programas y actuaciones integrales que mejoren la situación de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito de las empresas, instituciones y mercado laboral.

Forma parte fundamental en el desarrollo del ámbito correspondiente al empleo e igualdad de oportunidades el plan de acción positiva; formado por la Ciudad Autónoma de Ceuta (Consejería de Economía, Hacienda y Recursos Humanos y Consejería de Educación, Cultura y Mujer), Delegación de Gobierno de Ceuta, Cámara de Comercio, Industria y Navegación, Comisiones Obreras de Ceuta, Unión General de trabajadores de Ceuta, CSIF de Ceuta y Confederación de Empresarios de Ceuta. En la elaboración de las medidas a desarrollar para potenciar la conciliación de la vida familiar y el trabajo dentro de un estado de bienestar han surgido muchos enfoques y posturas; algunas coincidentes pero con perspectivas diferentes y otras contradictorias entre sí. De los enfoques analizados; nos basamos en el concepto de cuidado familiar, como visión más amplia en la conciliación vida familiar y el mercado laboral, dentro de un estado de bienestar. Este enfoque establece unos mecanismos e instrumentos teóricos que pueden ser aplicados en un estado de bienestar. En la que se distingue unos conceptos de referencias, unos indicadores empíricos para poder dar un cambio en la trayectoria. Todos los elementos de este enfoque se diferencian en dos niveles: micro (pequeño) y macro (grande); donde se da cabida a la perspectiva individualista y a la visión global social. En el nivel macro nos encontramos una división del cuidado (trabajo, responsabilidad y costes) para los/as niños/as, las personas de edad avanzada o enfermos relacionada con el mercado, la familia y la comunidad. En su nivel micro nos encontramos la distribución del cuidado (trabajo, coste y responsabilidad) entre los individuos dentro de la familia y la comunidad, y el carácter de ayuda estatal para el cuidado y los cuidadores. En los indicadores empíricos para el nivel macro respecto a las infraestructuras del cuidado (servicios de guardería, residencias de personas de edad avanzada, otros servicios e infraestructuras y por los presupuestos destinados) y respecto a la distribución de provisión entre sectores. En su nivel micro de los indicadores empíricos por quienes presupuestan los cuidados, quienes reciben los beneficios y servicios desarrollados, los tipos de relaciones existentes entre los que proporcionan los cuidados y quienes los reciben, bajo qué condiciones económicas, sociales y normativas es el cuidado llevado a cabo y los patrones de actividad económica de las personas en edad de cuidar. Para configurar una trayectoria de cambio en su nivel macro nos encontramos la influencia más o menos del estado, el mercado, la familia y la comunidad para lograr en su nivel micro una alteración en la distribución de la actividad del cuidado, en la identificación de los cuidadores, en las condiciones en que se lleva a cabo el cuidado y la naturaleza de la función de la administración pública en el mismo y en las relaciones entre cuidador y el receptor.

En la práctica de las políticas que se intentará implementar la diferenciamos en dos aspectos importantes para la conciliación como es la flexibilidad de uso del tiempo y la flexibilidad en el espacio por los empleados y empleadores del mercado. Se considera establecer el objetivo operativo **3.1: ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE**

TRABAJO/CONCILIACIÓN VIDA LABORAL FAMILIAR.

De las medidas orientadas a potenciar la flexibilización del tiempo se ha organizado en tres programas:

- 3.1.1. Acciones para la conciliación vida familiar y laboral de hombres y mujeres.
- 3.1.2. Desarrollar programas de ayudas a las personas trabajadoras que tengan a su cargo ascendientes o descendientes menores de 3 años que asisten a centros o guarderías.
- 3.1.3. Programa de conciliación socio-laboral para crear un plan de inserción de guarderías laborales vinculadas a las distintas asociaciones vecinales del territorio con las distintas instituciones públicas y privadas en materia de empleo.

De las medidas orientadas a potenciar la flexibilización del espacio se contempla un programa:

- 3.1.4. Fomento de la aplicación de las nuevas tecnologías para adoptar nuevas formas de trabajo.

No es sólo una cuestión de "Justicia Social", porque la mejoría de las condiciones de acceso de la mujer al empleo y a la formación, sus condiciones de trabajo y protección social son factores fundamentales para eliminar la pobreza y el aumento de grados de justicia social. Sino que también es una cuestión de "eficiencia económica", porque la incorporación de la mujer en el mercado laboral ha dado tasas de actividad laboral, y de crecimiento económico y de sostenimiento del estado de bienestar que en otras épocas era impensable. Existe en el mercado laboral una discriminación indirecta según el estado civil de la mujer con respecto al hombre donde las tasas de actividad de la mujer casada es de 16,45 porcentual (según datos 2009, EPA). Aunque el modelo de hombre proveedor de la familia tiende a desaparecer; sigue manteniéndose una discriminación en el peso de proceso de creación y procreación de la familia en el sexo mujer, valorándose por preferencia por un lado, la no compensación económica (uso del tiempo) de la mujer en el mercado, y por el otro, la no compensación económica de los empleadores (prestaciones monetarias, aumento de costes).

Las recomendaciones número 111 de la OIT, encarga, entre otros a los negociadores a través de los convenios colectivos, regular disposiciones que contemplen la igualdad de oportunidades y de trato en la admisión al empleo de la elección del trabajador/a, basándose en la aptitud individual para dicha formación y empleo. Las medidas que se intenten implantar deberían de evitar la discriminación en la selección y de potenciar una cultura de igualdad de oportunidades en la esfera de las empresas. Por lo que, se debe dar un impulso a la participación activa de la representación laboral en los procesos de selección de personal. Basándose en los criterios de selección que sean los más objetivos posibles. Para ello, tanto la representación sindical como organizaciones empresariales deberían equilibrar la presencia paritaria entre hombres y mujeres. En una búsqueda de pactar fórmulas y condiciones no negociables

en la perspectiva de la responsabilidad social de las empresas. Por lo se considera el Objetivo Operativo **3.2: AMBITO DE IGUALDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO Y LA CONTRATACIÓN.**

Por lo que se considera crear dos programas que mantengan una evolución temporal en su contenido y con las siguientes acciones:

3.2.1. Medidas para evitar discriminaciones en la selección.

3.2.2. Medidas para potenciar una cultura de igualdad de oportunidades.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; en la promoción de la igualdad en la negociación colectiva se reconoce el poder de la negociación colectiva como instrumento para establecer las medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. Esta medida se establece como marco sectorial; aunque en un nivel más específico se tiene la adscripción por parte de las PYMES y MICROPYMES de Ceuta. Con las recomendaciones a establecer en un plan de acción positiva en la clasificación profesional, promoción y formación se recoge del grupo de trabajo las siguientes:

Acciones específicas para facilitar la igualdad de oportunidades en los procesos de formación y promoción:

- Establecer criterios objetivos para la promoción de mujeres y hombres, teniendo en cuenta la formación y los méritos, la titulación académica, el conocimiento del puesto de trabajo y el historial profesional.
- Diseñar planes de carrera específicos basados en los criterios anteriores en los que se definan cuáles son las características profesionales y de actitud, las competencias y habilidades con las que deberá contar la persona que ocupará un puesto y la forma de crecer en la compañía.
- Los planes de carrera de las trabajadoras deben ser potenciados para permitir su promoción a puestos de mayor responsabilidad.
- Debe garantizarse que la detección de las necesidades de formación se lleve a cabo sobre el total de la plantilla, tanto mujeres como hombres.
- Los horarios de los cursos de formación interna deben ser compatibles con la vida familiar y personal.
- Medidas de acompañamiento y el cuidado de los hijos durante el tiempo de formación.
- Fomentar las habilidades directivas en mujeres a través de posiciones con visibilidad que supongan un reto difícil pero alcanzable.

- Mantener la transparencia en la clasificación profesional e informar a los empleados sobre la igualdad en las categorías profesionales.
- Establecer programas de sensibilización para toda la organización con programas específicos para supervisores.
- Aumentar el control del empleado sobre el puesto de trabajo, la autonomía y el control sobre la flexibilidad.
- Establecer programas formales de *mentoring* incluyendo mujeres como mentores, así como *focus groups* para detectar y solucionar nuevos retos.

IGUALDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO Y EN LA CONTRATACIÓN

Las empresas pueden evitar la discriminación en el acceso al empleo y la contratación haciendo selecciones de personal no discriminatorias; desarrollando una cultura empresarial que no haga distinciones, ni las tolere, entre sexos; y formando a los directivos para que comuniquen/ejemplaricen la cultura de igualdad.

- Redactando ofertas de empleo que incluyan la cultura de empresa comprometida con la igualdad, que no usen lenguaje discriminatorio ni favorezcan a uno de los sexos y fomentando la participación femenina con frases que animen a su participación.
- Redactando formularios de solicitud de empleo que no hagan distinción de género, ni preguntas personales irrelevantes para el desempeño del puesto o la empresa.
- Estableciendo preguntas en los test psicotécnicos y en las pruebas profesionales que no generen resultados diferentes en función del sexo.
- Evitando los estereotipos femeninos y masculinos en los procesos de selección y evaluación de candidatos/as. Cuanto más definido esté el puesto en función de sus funciones y responsabilidades más fácil será no aplicar estereotipos si se permite que las mujeres decidan si quieren desempeñar tareas que implican disponibilidad para viajar, compromiso con la empresa... Incorporar mujeres en los comités evaluadores de selección.
- Corrigiendo la concentración de mujeres en el empleo temporal y/o parcial de la empresa mediante el análisis comparativo periódico del volumen de los mismos desarrollado por ellas; es decir, cuántas mujeres en puestos indefinidos, cuántas mujeres en jornada completa... En función de los resultados establecer políticas de contratación correctoras.
- Divulgando la reducción de costes, la retención del talento, los beneficios en marketing e innovación, y la flexibilidad horaria y espacial que aportan las políticas de igualdad. No hay que olvidar que el 50% del talento de la población pertenece a las mujeres; que ellas cada vez tienen más poder adquisitivo y representan la mitad de los consumidores, por lo que la perspectiva femenina es necesaria en

el marketing; que la conciliación del vida laboral y familiar beneficia tanto a hombres como a mujeres; y que la satisfacción en la empresa aumenta la producción y afianza la plantilla.

- Comunicando la cultura de la igualdad a toda la empresa y formando a los directivos para que se sensibilicen y sirvan de ejemplo.

Se considera crear el objetivo operativo **3.3.: IGUALDAD EN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN.**

Se considera crear tres programas con sus actuaciones:

3.3.1. Medidas para el fomento de la igualdad en la clasificación profesional.

3.3.2. Medidas para fomentar la igualdad en la promoción profesional.

3.3.3. Medidas para fomentar la igualdad en la formación.

Estas medidas se enlazan con el intento de erradicación de las políticas de contratación, clasificación y promoción profesional discriminatorias para así poder eliminar la discriminación salarial que se deriva de las mismas. Erradicar, por supuesto, la diferente retribución para un mismo puesto de trabajo en función del sexo. Aclarar la regulación de la estructura salarial en los convenios colectivos.

Recomendando el grupo de trabajo que en los documentos único de adscripción de las Pymes y Micropymes a los planes de igualdad en las empresas se contemple:

- Estableciendo sistemas retributivos para cada puesto en función de los resultados y no en función de quién lo desempeña; que incluyan una descripción y cuantificación neutra, clara y objetiva de los complementos salariales; y determinar una regulación que enlace jornada y salario.
- Revisando los sistemas de valoración de los puestos de trabajo desde una perspectiva neutra, que no se acomode a los trabajadores masculinos, y que incorpore sistemas de conciliación laboral, personal y familiar.
- Estableciendo sistemas de clasificación profesional que incluyan sólo la definición y descripción del puesto y las funciones correspondientes.
- Realizando revisiones periódicas comparativas entre los salarios masculinos y los femeninos para detectar discriminaciones y corregirlas.

Por lo que se considera establecer el Objetivo Operativo **3.4.: Igualdad en la retribución salarial.**

De los programas y medidas que se consideran:

3.4.1. Medidas para potenciar igualdad salarial en la empresa.

Para el establecimiento de una línea estratégica entre las entidades implicadas en el desarrollo de los planes de igualdad en las empresas, se establece el Objetivo Operativo **3.5.: Acoso sexual y Discriminación.**

Esta línea del objetivo operativo está enfocada en dos conjuntos de medidas:

3.4.2. Medidas desde la prevención.

3.4.3. Medidas desde la actuación reactiva.

En el **OBJETIVO OPERATIVO 3.6: MEJORAR LA EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES Y PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO.** Se contemplan diferentes actuaciones que se van a llevar a cabo por diferentes entidades gestoras; a través de la sociedad de PROCESA, con el futuro programa operativo 2014-2020, y de la propia consejería de Educación, Cultura y Mujer de la Ciudad Autónoma de Ceuta que mediante convenios con los diferentes ministerios participa en el objetivo operativo para desarrollar programas de formación ocupacional a mujeres desempleadas.

También se considera el **Objetivo Operativo 3.7. Otras medidas contempladas.** En la que se recoge actuaciones que se habían comenzado pero que todavía no han finalizado.

EJE 3: RESPONSABILIDAD SOCIAL, ETICA DEL CUIDADO Y CORRESPONSABILIDAD.

OBJETIVO ESTRATÉGICO: Planificar programas y actuaciones integrales que mejoren la situación de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito de las empresas, instituciones y mercado laboral.

OBJETIVO OPERATIVO 3.1:

ORDENACION DEL TIEMPO DE TRABAJO / CONCILIACION VIDA LABORAL Y FAMILIAR

ACTUACIONES

- 3.1.1. Acciones para la conciliación vida familiar y laboral de hombres y mujeres.
 - 3.1.1.1. Encuentros de expertos y congresos en la citada materia.
 - 3.1.1.2. Campañas divulgativas.
 - 3.1.1.3. Valoración y puesta en marcha de un banco del tiempo en la Ciudad.
 - 3.1.1.4. Realizar campañas para favorecer los permisos de paternidad como forma de relación igualitaria.
- 3.1.2. Desarrollar programas de ayudas a las personas trabajadoras que tengan a su cargo ascendientes o descendientes menores de 3 años que asistan a centros o guarderías.

- 3.2.1.1. Convenios y/o contratos con guarderías de la Ciudad al objeto de prestar el servicio a madres/padres con niños/as menores de 3 años.
- 3.2.1.2. Convenios con centros o residencias dedicados a cuidar a personas de edad avanzada.
- 3.2.1.3. Convenio con empresas y asociaciones que se dediquen a la ayuda a domicilio.
- 3.2.1.4. Contratos Administrativos con guarderías privadas para cubrir las demandas de personas desempleadas que estén en formación ocupacional con niños/as entre 0-3 años.
- 3.1.3. Programa de conciliación socio-laboral para crear un plan de inserción de guarderías laborales vinculadas a las distintas asociaciones vecinales del territorio con las distintas instituciones públicas y privadas en materia de empleo.
 - 3.1.3.1. Valoración de la necesidad de un plan de inserción de guarderías laborales, residencia de personas mayores y empresas dedicadas a ayuda a domicilio.
 - 3.1.3.2. Realización de las actuaciones necesarias para aumentar el número de plazas, en escuelas infantiles y centros de educación infantil, para niñas/os menores de 3 años.
 - 3.1.3.3. Mantenimiento y mejora de la red pública de Escuelas Infantiles para el ciclo 0-3 años.
 - 3.1.3.4. Impulsar en la negociación colectiva la incorporación de medidas para la conciliación de la vida laboral y profesional, así como la coresponsabilidad en el ejercicio de estos derechos.
- 3.1.4. Fomento de la aplicación de las nuevas tecnologías para adoptar nuevas formas de trabajo.
 - 3.4.1. Valoraciones para subvencionar a empresas para nuevas tecnologías.

OBJETIVO OPERATIVO 3.2:

AMBITO DE IGUALDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO Y LA CONTRATACIÓN.

ACTUACIONES

- 3.2. 1. Medidas para evitar discriminación en la selección.
 - 3.2.1.1. Impulso de la presentación equilibrada en los órganos de dirección de la empresas y en las organizaciones empresariales.
 - 3.2.2.1. Impulso de la presentación equilibrada en los órganos de dirección de las organizaciones sindicales locales y en las organizaciones de representación laboral.
- 3.2.2.. Medidas para potenciar una cultura de igualdad de oportunidades.
 - 3.2.2.1. Impulso a las acciones de sensibilización destinadas a concienciar a las empresas sobre la responsabilidad social en materia de igualdad de género.

- 3.2.2.2. Articulación de medidas de seguimiento y apoyo técnico y financiero para las entidades empleadoras con menos de 250 personas trabajadores/as, que ponga en marcha un plan de igualdad.
- 3.2.3. Medidas para favorecer la comunicación sobre las políticas de igualdad.
 - 3.2.3.1. Desarrollo de bases reguladora del distintivo de igualdad de oportunidades por razón de sexo en las PYMES locales.
 - 3.2.3.2. Valorar el establecimiento de cláusula de preferencia en la adjudicación de contratos públicos para que en los supuestos de empate se prime a las empresas que tengan implantado planes de igualdad.

Objetivo Operativo 3.3.:

IGUALDAD EN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN.

ACTUACIONES

- 3.3.1. Medidas para el fomento de la igualdad en la clasificación profesional.
- 3.3.2. Medidas para fomentar la igualdad en la promoción profesional.
- 3.3.3. Medidas para fomentar la igualdad en la formación.

Objetivo Operativo 3.4.:

IGUALDAD EN LA RETRIBUCIÓN SALARIAL.

ACTUACIONES

- 3.4.1. Medidas para potenciar igualdad salarial en la empresa.
 - 3.4.1.1. Proponer la elaboración de una normativa, en conjunto con las organizaciones sindicales más representativas, que genere incentivos a trabajadores/as y empresariado para incrementar la participación de las mujeres en las mesas de negociación hasta un mínimo proporcional a la composición por sexos de la plantilla.
 - 3.4.1.2. Realización de estudios, en conjunto con las organizaciones sindicales más representativas que permita identificar las principales barreras que impiden a las mujeres participar activamente en el proceso.

Objetivo Operativo 3.5.:

ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN.

ACTUACIONES

- 3.5.1. Medidas desde la prevención:
 - 3.5.1.1. Organización de acciones de sensibilización en el sector privado y público, en relación a la naturaleza de este problema y actuaciones a llevar a cabo en situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminación laboral, dirigidas, entre otros, a las personas representantes de los trabajadores y trabajadoras, y a las personas negociadoras de los convenios colectivo.

- 3.5.1.2. Elaboración de código de buenas prácticas en materia de acoso sexual, por razón de sexo y discriminación laboral, para su posterior promoción y difusión, así como la realización de campañas informativas y/o acciones de formación.
- 3.5.1.3. Fomento de la implantación de Códigos de buenas prácticas desde las empresas, negociando con la representación de los trabajadores y trabajadoras, para lograr un entorno laboral libre de acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminación laboral.
- 3.5.1.4. Fomento de la incorporación en la negociación colectiva de medidas de prevención, información, difusión, protocolos y sanción, en su caso del acoso sexual y por razón de sexo.
- 3.5.1.5. Elaboración de protocolos de actuación frente a situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminación laboral, en el sector público y en el privado.
- 3.5.2. Medidas desde la actuación reactiva:
 - 3.5.2.1. Garantía de un servicio especializado en la atención, asesoramiento y asistencia jurídica gratuita a víctimas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminación laboral por razón de sexo.
 - 3.5.2.2. Apoyo al desarrollo de medidas contra el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y la discriminación laboral por razón de sexo como objetivo prioritario en el seno del plan de inspección de trabajo.
 - 3.5.2.3. Promoción de la revisión de los regímenes disciplinarios del funcionario público, a fin de introducir una enmienda en los mismos que garantice la apertura de un expediente disciplinario ante la denuncia de una situación producida por motivos de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Objetivo Operativo 3.6:

MEJORAR LA EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES Y PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO

ACTUACIONES

- 3.6.1. Realización de programas de fomento del empleo dirigidos a mujeres especialmente las que se encuentran en situación social desfavorecida.
- 3.6.2. Promover la contratación de mujeres haciendo hincapié en los sectores más masculinizados.
- 3.6.3. Asesoramiento e incentivación del autoempleo. Seguimiento en el proceso de creación de empresa por mujeres desde el surgimiento de la idea a la inauguración del negocio.
- 3.6.4. Formación para la el empleo de la recualificación profesional a mujeres desempleadas
- 3.6.5. Capacitación a mujeres carentes de formación para mejorar el acceso al empleo.

- 3.6.6. Incentivación para el empleo de mujeres especialmente vulnerables, dependientes de ayudas sociales y/o familiares.

Objetivo Operativo 3.7.:

OTRAS MEDIDAS CONTEMPLADAS.

ACTUACIONES

- 3.7.1. Seguimiento y evaluación del plan estratégico acción positiva.
- 3.7.1.1. Creación de un comité con carácter de largo tiempo (4 años).
 - 3.7.1.2. Culminación de los estudios de diagnóstico iniciado por el anterior comité.
 - 3.7.1.3. Estructuración de un procedimiento que otorga el distintivo de igualdad en las pymes.
 - 3.7.1.4. Creación de un distintivo empresarial para las pymes de Ceuta que contemplen medidas y planes de igualdad.
 - 3.7.1.5. Valoración y creación de planes estándares para la adscripción de las micropymes de Ceuta.

Entidades responsable: Administraciones y organismos implicados.

EJE 4. ATENCIÓN Y PREVENCIÓN VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESTRATÉGICO: Planificar acciones y actuaciones integrales contra la Violencia de Género.

La violencia contra las mujeres no es un problema individual o privado, sino fundamentalmente social, y es preciso que la sociedad y las instituciones intervengan. Tampoco es un problema puntual y actual, sino una manifestación derivada de las relaciones de poder históricamente desiguales entre hombres y mujeres. La violencia contra las mujeres es un obstáculo para lograr los objetivos de igualdad, desarrollo y paz, que todos y todas perseguimos, así mismo viola y menoscaba el disfrute de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales, es en definitiva un atentado contra la integridad física y psicológica de las mujeres, e incumbe a las instituciones tomar medidas al respecto.

Por estudios realizados recientemente sabemos que este grave problema, afecta en nuestro país a más de dos millones de mujeres, y también que la consideración de estas situaciones como problema privado ha favorecido el mantenimiento y extensión del problema y ha propiciado la indefensión y el aislamiento de las víctimas.

Ante la gravedad del problema, en su globalidad, se hace necesario mantener e intensificar las medidas llevadas a cabo, al mismo tiempo que se han de crear recursos y medidas nuevas que permitan el tratamiento integral del problema y de todos los intervinientes en el mismo.

La violencia de género se construye sobre las relaciones desiguales, características de un modelo de organización social propio del patriarcado, donde las relaciones de género están jerarquizadas y asignan valor y autoridad a los hombres. Por ello, el tratamiento del problema requiere un enfoque integral y la adopción de medidas capaces de modificar las relaciones entre mujeres y hombres. Así, se formulan distintas propuestas de acción, que puedan contribuir a la erradicación de la violencia. Por todo ello en este eje se plantean una serie de medidas que responden a dos planteamientos: **prevención** (actuar antes de que la violencia se produzca) y **atención** (actuar cuando la violencia ya se ha producido).

En la línea preventiva se integran medidas dirigidas a sensibilizar a toda la sociedad, especialmente a los hombres; trabajar en la comunidad educativa, incorporando nuevos valores que permitan erradicar la violencia. En la línea de atención a las personas víctimas de violencia, se proponen medidas de potenciación de la atención psicosocial y de ampliación o mejora de la red asistencial. La violencia de género constituye, por sí sola, un serio obstáculo para el desarrollo social y genera innumerables quebrantos a quienes la padecen, por lo que es preciso seguir trabajando para lograr su eliminación, implicando a un número cada vez mayor de agentes y colectivos sociales.

Para combatir la violencia es imprescindible transformar las normas e instituciones sociales y culturales en las cuales ésta se enraíza, tampoco puede excluirse a los varones como objetivo de dichas estrategias, ya que son parte del problema en lo público y en lo doméstico.

Para la prevención y erradicación de la violencia de género, necesitamos cuestionar la violencia como vía válida para la resolución de conflictos entre las personas, fomentar las habilidades sociales y ofrecer alternativas de pensamiento, redefiniendo los modelos de masculinidad y feminidad. Las acciones de sensibilización contra el maltrato deben dirigirse al conjunto de la sociedad mediante campañas que tengan como objetivo la instauración de nuevas y armónicas formas de relación entre las personas de distinto sexo. Es necesario, además, prestar atención a la sensibilización y formación específica de todos los profesionales que tratan con las víctimas de la violencia contra las mujeres, ya que de su especialización depende, en gran parte, la efectividad de las medidas asistenciales adoptadas.

Al ser un problema de primer orden, debemos condenar social y legalmente la violencia de género en todas sus formas, detectando las más sutiles como componentes perversos de perpetuación del patriarcado, y no siendo cómplices con un silencio que avala este tipo de comportamientos. Por lo tanto, se hacen necesarios mecanismos de asistencia y abordaje, así como desarrollar estrategias preventivas para la modificación de las estructuras y creencias que la sostienen y la legitiman.

Existe consenso en que la prioridad de las acciones preventivo-asistenciales contra dicha violencia debe estar dirigida hacia la protección, la dignificación, el empoderamiento y el logro de autonomía de las mujeres para que puedan vivir en paz, justicia e igualdad.

EJE 4. ATENCIÓN Y PREVENCIÓN VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESTRATÉGICO: Planificar acciones y actuaciones integrales contra la Violencia de Género.

Objetivo Operativo 4.1:

FORTALECER Y AMPLIAR LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

ACTUACIONES

- 4.1.1. Campañas, que fomenten rechazo total ante cualquier forma de violencia contra las mujeres.
- 4.1.2. Campaña y acciones formativas y de prevención dirigidas a las Instituciones educativas.
- 4.1.3. Campañas en los medios de comunicación de rechazo a la violencia de género.
- 4.1.4. Campañas dirigida a la prevención de los comportamientos violentos en colectivos juveniles.

Objetivo Operativo 4.2:

CONSOLIDADAR LAS MEDIDAS DE ATENCION INTEGRAL A LAS MUJERES VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GENERO.

ACTUACIONES

- 4.2.1. Garantizar atención inmediata a las mujeres víctimas de violencia de género en situaciones de emergencia y , a los/as menores a su cargo,
- 4.2.2. Consolidar la red integral de recursos de acogida para las mujeres víctimas de violencia de género y lo/as menores a su cargo.
- 4.2.3. Incrementar los recursos existentes para fomentar la eficacia en la protección y recuperación integral de las víctimas y de los/as menores a su cargo.
- 4.2.4. Prestar asistencia jurídico-procesal, psicosocial, laboral y educativa especializada a las mujeres víctimas de violencia de género.
- 4.2.5. Impulsar la autonomía de las mujeres víctimas de cualquier tipo de violencia incidiendo especialmente en la corresponsabilidad administrativa en el acceso de estas mujeres a la vivienda, los recursos sociales, la formación y el empleo.

Objetivo Operativo 4.3:

FORTALECER Y AMPLIAR LAS MEDIDAS DE ATENCIÓN A LA VIOLENCIA DE GÉNERO

ACTUACIONES

- 4.3.1. Revisión de las medidas de atención existentes con la finalidad de mejorarlas y potenciarlas.
- 4.3.2. Impulsar espacios de coordinación de los distintos organismos que intervienen en la violencia de género.
- 4.3.3. Capacitación y formación de manera continua a los y las profesionales relacionados con la violencia de género.
- 4.3.4. Realización de formación específica para la atención a los hijos e hijas de víctimas de violencia de género.
- 4.3.5. Información sobre derechos, servicios y recursos de atención y de prevención de la violencia de género.

Objetivo Operativo 4.4:

SENSIBILIZAR E INFORMAR A LA POBLACIÓN SOBRE EL FENÓMENO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

ACTUACIONES

- 4.4.1. Realización de campañas de sensibilización ciudadanas sobre el fenómeno de la Violencia de Género
- 4.4.2. Continuación con los actos del 25 de noviembre para rechazar la Violencia de Género
- 4.4.3. Difusión de los datos sobre violencia de género, incidencias, causas y consecuencias.
- 4.4.4. Creación de espacios de debate abiertos en la ciudadanía con el objeto de conseguir una mayor implicación en la lucha contra la violencia de género.

Objetivo Operativo 4.5:

PROMOVER MEDIDAS Y/O ACCIONES PARA ABORDAR LA ELIMINACIÓN DE LA PROSTITUCIÓN, EL TRÁFICO DE MUJERES Y SU EXPLOTACIÓN SEXUAL.

ACTUACIONES

- 4.5.1. Sensibilización e información sobre la explotación sexual y el tráfico de mujeres.
- 4.5.2. Información y orientación de los recursos existentes.
- 4.5.3. Colaboración con otros organismos, instituciones y asociaciones que trabajen en ese campo y compartan los mismos objetivos.

Entidades responsables: Administraciones y organismos implicados.

EJE 5. DIVERSIDAD SOCIOCULTURAL Y CALIDAD DE VIDA

OBJETIVO ESTRATÉGICO: Proporcionar iguales condiciones y oportunidades a las mujeres con especiales situaciones de vulnerabilidad en particular, y a las mujeres en general, de manera que potenciemos una calidad de vida saludable y atender a la diversidad cultural, característica de la Ciudad Autónoma de Ceuta, con sus particularidades propias en las desigualdades de género.

Este eje está dirigido en primer lugar a mejorar y paliar todos aquellos problemas de salud y “malestares” derivados directamente de la discriminación de género o provocados por procesos especiales de vulnerabilidad en razón del sexo y en segundo lugar a atender la diversidad cultural con sus características particulares y cada una de las diferencias derivadas del género. Se trata de promover la adquisición de hábitos saludables de vida y fomentar el autoconocimiento desarrollando el interés de las mujeres por su propia salud, teniendo en cuenta la doble discriminación que se sufre por ser mujer y estar en situación de exclusión social.

La salud de mujeres y hombres es diferente y desigual. Diferente porque hay factores biológicos (genéticos, hereditarios, fisiológicos, etc.) que se manifiestan de forma diferente en la salud y en los riesgos de enfermedad, que muchas veces siguen invisibles para los patrones androcéntricos de las ciencias de la salud. Desigual porque hay otros factores, que en parte son explicados por el género, y que influyen de una manera injusta en la salud de las personas

Las mujeres, por ejemplo, tienen una esperanza de vida más larga que los hombres, sin embargo presentan mayor morbilidad e incapacidad, lo que ha generado un amplio campo de investigación. De este contexto surge una pregunta crucial: ¿cuáles son los determinantes que podrían explicar las diferencias y desigualdades existentes en la mortalidad y morbilidad de mujeres y hombres? Además de los factores biológicos ligados al sexo también se deben considerar los factores sociales. Cabe mencionar los patrones de socialización, roles familiares, obligaciones, expectativas laborales y tipos de ocupación que, frecuentemente, generan situaciones de sobrecarga física y emocional en las mujeres y que tienen una marcada influencia en su salud, lo que en gran medida justificarían su mayor morbilidad por trastornos crónicos que se extienden en toda la vida sin producir la muerte. El reconocimiento de la importancia del impacto del trabajo doméstico y de las condiciones en que éste se realiza es fundamental para entender las desigualdades en salud entre mujeres y hombres

Asimismo cabe destacar que los roles de género también afectan a la salud de los hombres, por ejemplo condicionando su vida personal y autoestima a las expectativas sociales de éxito laboral y económico, a las dificultades decurrentes de las situaciones de paro. La falta de socialización para expresar sentimientos y padecimientos mentales y físicos, así como las deficiencias del propio sistema sanitario significan mayores dificultades para diagnosticar problemas afectivos y psicológicos encubiertos por somatizaciones o conductas de riesgo.

Así pues, los objetivos perseguidos en este eje van orientados a impulsar y proponer las medidas que garanticen una mejor salud y un mayor bienestar de las mujeres, siendo indispensable para ello la sensibilización, formación y apoyo de los y las trabajadores municipales de los distintos ámbitos, así como la sensibilización y colaboración con las y los profesionales de la Salud, Medioambiente y Urbanismo ya que esto incide directamente en su calidad de vida. Y por supuesto sin olvidar las necesidades especiales de los colectivos más desfavorecidos, mediante el fomento de proyectos solidarios que favorezcan su desarrollo y den prioridad a su participación directa, con el fin de conseguir que sean ellos los protagonistas de su propio desarrollo.

Es necesaria, entonces, la promoción de valores y actitudes centrados en la cooperación, la solidaridad y la justicia. Ha de tenerse en cuenta la doble o triple discriminación a la que determinados colectivos se enfrentan, que a parte de excluir por cuestiones económicas, raciales, culturales etc., lo hace también en función del género.

Las mujeres emigrantes y transfronterizas forman también parte del colectivo que se incluye dentro de un complejo proceso que se ha denominado de feminización de la pobreza, en el que además de factores económicos, intervienen otras variables como la rigidez de las funciones que la sociedad asigna a mujeres y hombres y el acceso restringido de las mujeres a las estructuras de poder, a la educación, la formación y los recursos productivos.

En nuestra sociedad, pese a que actualmente el nivel de educación general y de formación profesional de mujeres y hombres es similar y existen dispositivos de protección contra la discriminación, determinados colectivos de mujeres, los denominados en riesgo de exclusión social, suman a su condición de mujeres, circunstancias personales, sociales y culturales que determinan una situación de especial marginación.

Estos colectivos, con diferencias propias fácilmente identificables en sus grados de marginación y exclusión social, están integrados por mujeres procedentes de la inmigración, mujeres que ejercen la prostitución, marginación ésta unida en muchos casos al consumo de drogas y con el riesgo de contraer enfermedades de transmisión sexual, mujeres internas en centros penitenciarios y las que integran las familias monoparentales, algunas en situaciones económicas precarias y muy vulnerables.

La prostitución está relacionada con diferentes factores y exige un complejo análisis. La feminización de la pobreza, directamente relacionada con la ausencia de oportunidades y de autonomía económica, con la falta de acceso a la educación, a los servicios de apoyo y a los recursos económicos puede llevar a las mujeres a situaciones de explotación sexual.

Especialmente vulnerables a padecer estas situaciones de explotación son las mujeres inmigrantes, adolescentes sin recursos y con problemas derivados de la drogadicción o mujeres con cargas familiares asumidas en solitario. La acción combinada de las instituciones con las asociaciones y colectivos con experiencia en el tratamiento de estos problemas será fundamental a la hora de abordar proyectos que se ocupen del bienestar físico, psicológico y social de estas mujeres.

Los hogares encabezados por mujeres, en la mayoría de los casos con niñas y niños pequeños, sufren una discriminación económica y social que se manifiesta en la dificultad de acceso al mercado laboral, por la inflexibilidad de las jornadas laborales, y a la vivienda. Será necesario por tanto establecer mecanismos que faciliten el acceso laboral de estas mujeres, mediante la formación continuada, que las capacite para alcanzar la autonomía económica y les permita desarrollar su autoestima, adquirir conocimientos, tomar decisiones y asumir responsabilidades sobre su propia vida y la de sus hijos/as.

Es importante crear medidas asistenciales de urgencia, coordinación con los servicios sociales, apoyo a la reinserción social, evaluación de las formas de marginación femenina y toma de medidas eficaces para paliarlas, así como realizar acciones formativas que fomenten y propicien la reinserción social de estas mujeres y facilite su acceso al mundo laboral, y por último, propiciar y favorecer el voluntariado junto con la formación en género para los profesionales que trabajen con este colectivo.

Las mujeres en el colectivo en riesgo de marginación social suman a su condición de mujeres circunstancias personales, sociales y culturales que determinan una situación de especial marginación con situaciones económicas precarias haciéndolas más vulnerables.

La feminización de la pobreza, directamente relacionada con la ausencia de oportunidades, de autonomía económica, con la falta de acceso a la educación, a los servicios de apoyo y a los recursos económicos, puede llevar a estas mujeres a situaciones de explotación sexual, haciéndolas especialmente vulnerables a la violencia de género.

Por otra parte se hace necesario incluir también acciones encaminadas a atender a las mujeres con problemáticas específicas que, sin estar excluidas socialmente, sufren una situación de dificultades económicas debido a su situación social, tales como mujeres que encabezan familias monoparentales, mujeres separadas o en proceso de separación, víctimas de violencia de género, o mujeres con minusvalías

En definitiva debemos tender a la acción combinada con servicios sociales y ONGS para abordar acciones y proyectos que se ocupen del bienestar físico, psicológico y social de estas mujeres.

Además se propone desde este eje la idea de la **multiculturalidad**, que defiende el respeto a las diferencias etnoculturales y la convivencia armónica entre éstas, facilitando el intercambio cultural constante y finalmente permite el desarrollo de la capacidad creadora de cada cultura y la posibilidad de conjugar aquellos elementos comunes sin menoscabar particularidades culturales, entendida por cultura en su integralidad, es decir aspectos sociales, económicos y políticos.

La multiculturalidad y la convivencia de distintas religiones, son características de la Ciudad de Ceuta, por eso es necesario atender a estas diferencias culturales y religiosas al implantar las políticas de igualdad, abordándolas desde la integración, cooperación y solidaridad, teniendo en cuenta las barreras específicas que cada cultura ofrece a la hora de aplicar acciones positivas.

EJE 5. DIVERSIDAD SOCIOCULTURAL Y CALIDAD DE VIDA

OBJETIVO ESTRATÉGICO: Diseñar acciones encaminadas a proporcionar iguales condiciones y oportunidades a las mujeres más desfavorecidas en particular y a las mujeres en general de manera que potenciemos su calidad de vida atendiendo a la diversidad cultural característica de la Ciudad Autónoma de Ceuta

Objetivo Operativo 5.1:

PROMOCIONAR LA SALUD INTEGRAL DE LAS MUJERES CEUTÍES

ACTUACIONES

- 5.1.1. Sensibilizar e informar desde la perspectiva de género sobre la salud de las mujeres.
- 5.1.2. Fomentar el desarrollo de Programas alternativos que atiendan a las mujeres de forma integral (biopsicosocial) y que frenen el uso excesivo de medicamentos.
- 5.1.3. Creación de un aula específica de salud en la escuela de empoderamiento a través de la cual se capacitarán a las mujeres para descubrir las situaciones que les suponen riesgo para su salud y sean activas en su cuidado y bienestar promoviendo hábitos saludables y relaciones satisfactorias.
- 5.1.4. Colaboración con los centros de atención primaria y salud mental del INGESA para la atención de enfermedades de las mujeres por razón de género.
- 5.1.5. Fomentar y sensibilización a los/las profesionales de la salud para la atención de los problemas de salud de las mujeres por razón de género.
- 5.1.6. Continuación de campañas sobre salud mental y género.
- 5.1.7. Celebración del día 28 de mayo "Día de la Salud de la Mujer"

Objetivo Operativo 5.2:

ATENDER A LA DIVERSIDAD CULTURAL DE LAS MUJERES DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

ACTUACIONES

- 5.2.1. Creación de foros de debate y encuentros multiculturales haciendo visible el protagonismo de las mujeres de otras culturas.
- 5.2.2. Promoción de eventos que pongan de manifiesto a la sociedad la contribución de las mujeres en los diferentes ámbitos sociales, educativos, sanitarios, empresariales, deportivos y culturales; a través de ediciones de materiales y publicaciones, así como , producciones artística y culturales.

Objetivo Operativo 5.3.:

ATENDER A LAS MUJERES EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL.

ACTUACIONES

- 5.3.1. Medias para mejorar la atención y ampliación de los recursos dirigidos a mujeres en riesgo de exclusión social y en especial a mujeres inmigrantes.
- 5.3.2. Promover la coordinación institucional para el desarrollo eficaz del plan de inclusión social en lo que afecte al colectivo de mujeres en riesgo de exclusión social.
- 5.3.3 Fomento y difusión de programas y proyectos dirigidos a mujeres con discapacidad, especialmente los enfocados hacia el empoderamiento, la inserción e integración social fomentando su participación, así como los dirigidos a la intervención con las mujeres con discapacidad y enfermedad mental que no cuenten con apoyo familiar

Objetivo Operativo 5.4:

INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROGRAMAS DE SOLIDARIDAD E INMIGRACIÓN

ACTUACIONES

- 5.4.1. Apoyo al asociacionismo y ONGs que trabajan con los colectivos de mujeres con especial vulnerabilidad.
- 5.4.2. Formación al voluntariado que trabaja en asociaciones y ONGs en materia de atención a los colectivos en riesgo de exclusión social.

Objetivo Operativo 5.5:

FACILITAR EL ACCESO A LOS SERVICIOS Y RECURSOS

ACTUACIONES

- 5.5.1. Difusión de los recursos y servicios sociales y de igualdad a toda la ciudadanía
- 5.5.2. Orientación a asociaciones y entidades que trabajen en pro de la igualdad.
- 5.5.3. Promoción y consolidación de los servicios y programas de mediación familiar encaminado a evitar conflicto familiares fomentando la mediación para las relaciones igualitarias.

Objetivo Operativo 5.6:

PROMOVER EL ACCESO DE LAS MUJERES A PROGRAMAS CULTURALES Y FORMATIVOS PARA FOMENTAR SU PARTICIPACIÓN EN LA VIDA SOCIAL Y CULTURAL DE LA CIUDAD.

ACTUACIONES

- 5.6.1. Mantener y consolidar el programa de intervención social del Centro Asesor de la Mujer, que desarrollan los múltiples talleres formativos.
- 5.6.2. Programación de actividades socio-culturales para promover la calidad de vida.

Entidades responsables: Administraciones y organismos implicados.



EVALUACIÓN



7. EVALUACIÓN

7.1. LA EVALUACIÓN DEL PLAN: INTRODUCCIÓN

La Evaluación de las políticas públicas es una fase imprescindible del ciclo de las políticas que informa sobre los resultados de las actuaciones y de los modos de gestión a sus diferentes niveles.

La evaluación del III Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de la Ciudad Autónoma de Ceuta requiere de un alto grado de coordinación interinstitucional en diferentes direcciones. A nivel horizontal, la coordinación para la evaluación debe realizarse entre organismos y entidades regionales de diferente naturaleza y competencias. A nivel vertical, la coordinación para la evaluación de la política se refiere a las relaciones que se establecen entre los niveles autonómico y local, ya que el nivel de implementación compromete a diferentes ámbitos y niveles.

Por ello, en la evaluación debe quedar claramente definido qué es lo que se pretende analizar (objetivos de la evaluación), cuándo hacerlo (momentos de la evaluación) y cómo medirlo (indicadores para la evaluación).

7.2. OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN

El objeto de realizar una evaluación del III Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de la Ciudad Autónoma de Ceuta es poder valorar:

- El nivel de cumplimiento de las actuaciones comprometidas y su validez para la consecución de los objetivos definidos
- La detección de las debilidades de la estrategia política respecto a las medidas definidas para el alcance de los objetivos
- El nivel de cumplimiento de la estrategia
- El impacto sobre la igualdad entre las mujeres y los hombres de la Ciudad Autónoma de Ceuta.
- Las dificultades encontradas en los organismos y entidades responsables de su implementación y en la coordinación requerida para su ejecución.

7.3. MOMENTOS PARA LA EVALUACIÓN.

La evaluación puede producirse a lo largo del proceso, lo que se refiere al seguimiento, y al final del periodo de ejecución, lo que se conoce como evaluación final. Estos dos momentos de la evaluación tienen el mismo fin: identificar los aspectos de mejora de las políticas públicas para dotarlas de mayor calidad. No obstante, cada uno de ellos debe estar basado en sus propios indicadores y sirve para precisar las posibles actuaciones de mejora y rectificaciones que deberán guiar o la reorientación del

III Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de la Ciudad Autónoma de Ceuta tras su primer Plan de Acción o la posterior planificación y puesta en marcha de una nueva estrategia de igualdad.

7.4. PROCESO DE EVALUACIÓN: EL SEGUIMIENTO

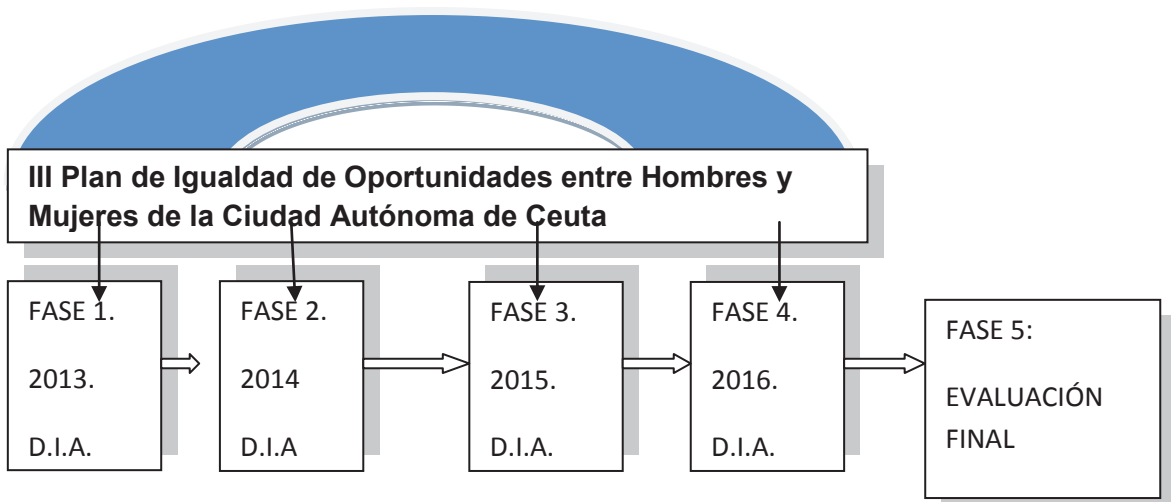
Lo que se denomina seguimiento del III Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de la Ciudad Autónoma de Ceuta es la evaluación que se realiza a lo largo del proceso de implementación de la estrategia y ofrece una valoración continua y permanente acerca de la ejecución de las medidas de los Planes de Acción.

Durante el periodo de ejecución del III Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de la Ciudad Autónoma de Ceuta es necesario realizar la evaluación de seguimiento ya que esta permite valorar:

- La puesta en marcha de las medidas comprometidas.
- El avance en el logro de los objetivos planteados a través de las medidas puestas en marcha.
- La identificación de las dificultades para reorientar las posibles disfunciones o corregir posibles desviaciones que permitan potenciar los resultados esperados.

La metodología para realizar el seguimiento del III Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de la Ciudad Autónoma de Ceuta de evaluación necesariamente combina técnicas tanto cualitativas como cuantitativas con el fin de poder contar con información de diferente naturaleza que haga más rico el proceso de valoración.

El proceso de seguimiento del III Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de la Ciudad Autónoma de Ceuta se divide en cinco fases como se indica en el siguiente gráfico:



A continuación se detallan cada una de estas fases estableciendo su temporalización, fuentes de información y resultado de la evaluación.

Seguimiento III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres:

FASE 1: DE SEGUIMIENTO DEL III PLAN DE ACCIÓN

Temporalización: último trimestre de 2013.

Evaluación de seguimiento de la ejecución del III Plan de Acción.

Durante esta evaluación se pretende obtener información sobre cómo se está poniendo en práctica el III Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de la Ciudad Autónoma de Ceuta, qué resultados se están obteniendo y con qué dificultades se está encontrando en su ejecución.

Para ello se **analizarán:**

- Las actuaciones comprometidas y no ejecutadas
- Las actuaciones comprometidas para el 2013; valoración sobre el cumplimiento de su ejecución o sobre si sufrirá modificaciones
- Las nuevas actuaciones previstas.

Se utilizarán las siguientes **fuentes de información:**

- Reuniones grupos de trabajo.
- Fichas de recogida de información del Centro Asesor de la Mujer sobre las actuaciones del III Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de la Ciudad Autónoma de Ceuta ejecutadas por las Consejerías de la Ciudad Autónoma de Ceuta.

Resultado: Informe de seguimiento (resultados de la reunión + análisis datos fichas)

Elaboración del Informe: Primer trimestre de 2014.

Durante el periodo de ejecución 2013 el Centro Asesor de la Mujer mantendrá contacto con las subcomisiones pudiendo convocar reuniones extraordinarias con el fin de facilitar el seguimiento y asegurar el buen funcionamiento en la implementación del III Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de la Ciudad Autónoma de Ceuta.

FASE 2: DE SEGUIMIENTO DEL III PLAN DE ACCIÓN.

Temporalización: último trimestre de 2014.

Evaluación de seguimiento de la ejecución del III Plan de Acción.

Durante esta evaluación se pretende obtener información sobre cómo se está poniendo en práctica el III Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de la Ciudad Autónoma de Ceuta, qué resultados se están obteniendo y con qué dificultades se está encontrando en su ejecución.

Para ello se **analizarán**:

- Las actuaciones comprometidas y no ejecutadas
- Las actuaciones comprometidas en el 2014; valoración sobre el cumplimiento de su ejecución o sobre si sufrirá modificaciones
- Las nuevas actuaciones previstas

Se utilizarán las siguientes **fuentes** de información:

- Reunión grupos de trabajo.
- Fichas de recogida de información del Centro Asesor de la Mujer sobre las actuaciones del ejecutas por las Consejerías de la Ciudad Autónoma de Ceuta.

Resultado: Informe de seguimiento (resultados de la reunión + análisis datos fichas)

Elaboración del Informe: Primer trimestre de 2014

Durante el periodo de ejecución 2013-2014 el Centro Asesor de la Mujer mantendrá contacto con los grupos de trabajo, pudiendo convocar reuniones extraordinarias con el fin de facilitar el seguimiento y asegurar el buen funcionamiento en la implementación del III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres ejecutadas por las Consejerías de la Ciudad Autónoma de Ceuta.

FASE 3: DE SEGUIMIENTO DEL III PLAN DE ACCIÓN

Temporalización: último trimestre de 2015.

Evaluación de seguimiento de la ejecución del III Plan.

Durante esta evaluación se pretende obtener información sobre cómo se está poniendo en práctica el III Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de la Ciudad Autónoma de Ceuta , qué resultados se están obteniendo y con qué dificultades se está encontrando en su ejecución.

Para ello se **analizarán**:

- Las actuaciones comprometidas y no ejecutadas
- Las actuaciones comprometidas para el 2015; valoración sobre el cumplimiento de su ejecución o sobre si sufrirá modificaciones
- Las nuevas actuaciones previstas.

Se utilizarán las siguientes fuentes de información:

- Reuniones grupos de trabajo.
- Fichas de recogida de información del Centro Asesor de la Mujer sobre las actuaciones del III Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de la Ciudad Autónoma de Ceuta ejecutadas por las Consejerías de la Ciudad Autónoma de Ceuta.

Resultado: Informe de seguimiento (resultados de la reunión + análisis datos fichas)

Elaboración del Informe: Primer trimestre de 2016.

Durante el periodo de ejecución 2015 el Centro Asesor de La Mujer mantendrá contacto con los grupos de trabajo, pudiendo convocar reuniones extraordinarias con el fin de facilitar el seguimiento y asegurar el buen funcionamiento en la implementación del III Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de la Ciudad Autónoma de Ceuta.

FASE 4: DE SEGUIMIENTO DEL III PLAN DE ACCIÓN

Temporalización: último trimestre de 2016.

Evaluación de seguimiento de la ejecución del III Plan de Acción.

Durante esta evaluación se pretende obtener información sobre cómo se está poniendo en práctica el III Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de la Ciudad Autónoma de Ceuta, qué resultados se están obteniendo y con qué dificultades se está encontrando en su ejecución.

Para ello se **analizarán:**

- Las actuaciones comprometidas y no ejecutadas
- Las actuaciones comprometidas para el 2016; valoración sobre el cumplimiento de su ejecución o sobre si sufrirá modificaciones
- Las nuevas actuaciones previstas.

Se utilizarán las siguientes **fuentes de información:**

- Reuniones grupos de trabajo.
- Fichas de recogida de información del Centro Asesor de la Mujer sobre las actuaciones del III Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de la Ciudad Autónoma de Ceuta, ejecutadas por las Consejerías de la Ciudad Autónoma de Ceuta.

Resultado: Informe de seguimiento (resultados de la reunión + análisis datos fichas)

Elaboración del Informe: Primer trimestre de 2017.

Durante el periodo de ejecución 2016 el Centro Asesor de La Mujer mantendrá contacto con los grupos de trabajo pudiendo convocar reuniones extraordinarias con el fin de facilitar el seguimiento y asegurar el buen funcionamiento en la implementación del III Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de la Ciudad Autónoma de Ceuta.

FASE 5: LA EVALUACIÓN DEL PLAN: VALORACIÓN DE RESULTADOS.

Temporalización: dos primeros trimestres de 2017.

Resultado: Informe de evaluación de resultados.

Elaboración del Informe: Tercer trimestre de 2017.

La evaluación final tiene por objetivo primordial la valoración exhaustiva y global de la ejecución del conjunto del III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de la Ciudad Autónoma de Ceuta, de tal manera que se puedan contemplar dos aspectos específicos:

- a) Los resultados que han generado las actuaciones del III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de la Ciudad Autónoma de Ceuta llevadas a cabo.
- b) Los aspectos relacionados con la ejecución del III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de la Ciudad Autónoma de Ceuta a diferentes niveles: recursos técnicos, recursos económicos, equipos humanos y cronograma.

Los datos empleados responderán tanto a criterios cuantitativos como cualitativos, considerando la importancia de la complementariedad de los métodos de análisis para evaluar los resultados del Plan: junto a la pura cuantificación de los hechos sociales se pretenderán valorar también las percepciones y opiniones de los colectivos implicados en el III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de la Ciudad Autónoma de Ceuta.

Según se midan unas u otras cuestiones, la representación cuantitativa de los datos adquirirá una u otra forma. Cuando se trate de evaluar los resultados de la estrategia con respecto a la situación de las mujeres y los hombres de Ceuta, por ejemplo, se emplearán representaciones cuantitativas de los indicadores en forma de brecha de género, índice de distribución, índice de concentración o índice de feminidad. Cuando lo que se evalúe no sea la situación de las personas o las transformaciones en las desigualdades, la representación de los datos se hará de distinta manera, cuantificándose los hechos de forma directa.

Todos los indicadores empleados, no obstante, cualquiera que sea su forma de representación cuantitativa, son indicadores de género en tanto que miden, de una u otra forma, los resultados del III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de la Ciudad Autónoma de Ceuta con un enfoque sensible al sistema de sexo-género.

Estructura.

Para el diseño de este aspecto de la evaluación se ha procedido de la siguiente manera: en primer lugar, cuatro preguntas básicas orientan el procedimiento; en segundo lugar, se identifican claramente los posibles aspectos que pueden ser medi-

dos a partir de las preguntas mencionadas; en tercer lugar, se señalan los modos de representación cuantitativa más idóneos para medir cada uno de estos aspectos y, finalmente, se termina con una indicación de la idoneidad de aplicar una valoración comparativa de los datos en cada caso.

Preguntas clave para la evaluación de resultados.

¿Qué intervenciones sobre la realidad de Ceuta se han producido para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres y entre los diferentes colectivos de mujeres?.

¿Cómo se han modificado las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres y entre colectivos de un mismo sexo en los ámbitos de actuación contemplados?.

¿Cómo ha mejorado la situación de los colectivos destinatarios de las intervenciones efectuadas?.

¿Cómo se han vistos afectados otros colectivos de población que no eran destinatarios directos de las actuaciones implementadas?.

Aspectos medibles en la evaluación de resultados

Las preguntas antes señaladas se refieren a tres aspectos básicos que deben ser medidos en la evaluación del Plan:

Eficacia de las actuaciones implementadas

Los indicadores que miden la eficacia nos permiten hacer un análisis de la evolución del contexto sobre el que se ha actuado identificando el mayor o menor acierto en la consecución de los objetivos iniciales.

Estos indicadores pueden referirse a las personas (midiendo las transformaciones en las desigualdades) o a las actuaciones de creación y consolidación de estructuras que fomentan la igualdad.

Impacto directo de las actuaciones implementadas

Los indicadores que miden el impacto directo tratan de hacer visibles los efectos que han tenido las actuaciones ejecutadas tanto en la vida de las mujeres y los hombres de Ceuta de una forma directa como en las estructuras que favorecen la igualdad de género. Estos indicadores nos permitirán conocer, por ello, de qué manera y cómo han mejorado las condiciones y situación de los colectivos directamente beneficiarios del Plan de Acción positiva y de qué forma y con qué mecanismos se ha reforzado la igualdad de género a nivel social.

Impacto indirecto de las actuaciones implementadas.

Además del impacto directo, la evaluación de resultados del III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de la Ciudad Autónoma de Ceuta debe contemplar la valoración de las actuaciones desde la perspectiva de los colectivos

que no son directamente beneficiarios de las actuaciones del Plan sino que se ven afectados por ellas de una manera indirecta. Del mismo modo, los indicadores que miden el impacto indirecto pueden valorar la consolidación indirecta de las estructuras de igualdad que se ha producido a partir de la ejecución del Plan.

Comparación temporal en la evaluación de resultados.

No todos los indicadores empleados en la evaluación del III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de la Ciudad Autónoma de Ceuta deben ser ofrecidos de forma que identifiquen los cambios en el tiempo. El conocimiento de las modificaciones de los datos a lo largo del tiempo es siempre útil y adecuado para conocer los cambios reales que se han producido a consecuencia del efecto de las políticas implementadas. Pero los recursos disponibles y, también, el fin concreto que tienen los distintos indicadores hacen más o menos pertinente esta comparación temporal.

Cuando se trata de analizar la evolución del contexto sobre el que se ha actuado, la comparación temporal sí es pertinente. En este caso se ofrecerán los datos en distintos periodos de tiempo, generalmente los referidos al comienzo de la ejecución de la estrategia y los referidos al final del propio periodo de ejecución.

Complementariamente, muchos de los indicadores para la evaluación final aquí señalados podrán a su vez adaptarse a los momentos de seguimiento del III Plan de Igualdad, indicando así también cómo van ejecutándose las actuaciones contempladas.

Indicadores de evaluación de resultados por ejes, objetivos operativos y actuaciones.

El esquema que guiará la evaluación final de los resultados contemplaría:

- Aspectos básicos a evaluar.
- Indicadores.

LA EVALUACIÓN DEL PLAN: VALORACIÓN DE LA EJECUCIÓN.

Temporalización: primeros dos trimestres de 2017.

Resultado: Informe de evaluación de resultados.

Elaboración del Informe: Tercer trimestre de 2017.

En esta parte de la evaluación final del III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de la Ciudad Autónoma de Ceuta no se trata de medir tanto el impacto de las actuaciones sino de valorar aquellos aspectos que tienen que ver con la ejecución y gestión del III Plan de igualdad.

Así, las cuestiones incluidas en esta parte de la evaluación deberán tratar sobre las siguientes materias:

- Recursos técnicos utilizados para la puesta en marcha de la estrategia.
- Recursos económicos disponibles para la estrategia.
- Equipos humanos encargados de la coordinación y ejecución.
- Cumplimiento con el cronograma previsto.

A continuación se ofrecen algunos aspectos básicos que podrán orientar el diseño de indicadores:

- Recursos técnicos

Aspectos básicos a evaluar.

- La metodología en la elaboración del III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de la Ciudad Autónoma de Ceuta.
- La adecuación de los recursos técnicos disponibles para la ejecución de la estrategia.
- La satisfacción de las personas participantes en la elaboración y ejecución de la estrategia con respecto a la metodología de actuación y los recursos disponibles.
- La adecuación de los sistemas de recogida de datos e información a los requerimientos del III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de la Ciudad Autónoma de Ceuta.
- La existencia de soportes digitales necesarios para recoger, centralizar y procesar la información pertinente a la puesta en marcha del III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de la Ciudad Autónoma de Ceuta.
- La accesibilidad a dicha información por parte de las personas que intervienen en la ejecución del III Plan de Igualdad.
- La valoración por parte de las personas beneficiarias del III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de la Ciudad Autónoma de Ceuta de las actuaciones que directamente les han afectado.
- Recursos económicos

Aspectos básicos a evaluar.

- La cantidad total de recursos económicos disponibles por medidas, programa y tipo de actuación.
- Las diferencias entre el presupuesto previsto al comienzo de cada Plan de Acción y el gasto final empleado por medidas, programa y tipo de actuación.
- La cantidad total de recursos económicos destinados a gastos de personal.
- La cantidad total de recursos económicos destinados a actuaciones directamente vinculadas con las asociaciones de mujeres.

- La cantidad de recursos económicos destinada específicamente a colectivos de mujeres en situaciones de desigualdad múltiple.
- Equipos humanos.

Aspectos básicos a evaluar.

- Condiciones laborales del personal implicado en la ejecución de las actuaciones que no forman parte de las administraciones públicas.
- Valoración de las actuaciones por parte del personal implicado en la ejecución del Plan.
- Satisfacción con los resultados del III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de la Ciudad Autónoma de Ceuta por parte del personal implicado en su ejecución.
- Coordinación y trabajo en red del personal que participa en la ejecución del III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de la Ciudad Autónoma de Ceuta.
- Conocimientos y formación sobre igualdad de oportunidades, análisis de género transversalidad del personal que ejecuta el III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de la Ciudad Autónoma de Ceuta.
- La valoración por parte de las personas beneficiarias del III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de la Ciudad Autónoma de Ceuta de las y los profesionales encargados de su ejecución con los que han tenido contacto directo en la puesta en marcha de algunas de las actuaciones específicas.



GLOSARIO

8

GLOSARIO

ACCIÓN POSITIVA: Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

BRECHA DE GÉNERO: Diferencia entre las tasas masculinas y femeninas en la categoría de una variable; se calcula restando Tasa femenina-Tasa Masculina. Cuanto menor sea la "Brecha", más cerca estaremos de la igualdad. Se refiere a las diferentes posiciones de hombres y mujeres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto desigual distribución donde el colectivo que pertenece al género femenino forma el grupo que queda con menos recursos, poder etc.

BRECHA SALARIAL: Se refiere a las diferencias salariales entre mujeres y hombres, tanto en el desempeño de trabajos iguales como la producida en los trabajos "feminizados"

BRECHA TECNOLÓGICA se utiliza para designar las desigualdades entre mujeres y hombres en la formación y en el uso de las nuevas tecnologías.

COEDUCACIÓN: Es el método educativo que parte del principio de la igualdad de los sexos y de la no discriminación por razón de sexo. Coeducar significa educar conjuntamente a niños y niñas en la idea de que haya distintas miradas y visiones del mundo, distintas experiencias y aportaciones hechas por mujeres y hombres que deben conformar la cosmovisión colectiva y sin las que no se puede interpretar ni conocer el mundo ni la realidad. Coeducar significa no establecer relaciones de dominio que supediten un sexo al otro, sino incorporar en igualdad de condiciones las realidades e historia de las mujeres y de los hombres para educar en la igualdad desde la diferencia.

CORRESPONSABILIDAD: La distribución en el hogar de las tareas domésticas, el cuidado de personas dependientes, los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva entre ambos sexos.

DESAGREGACIÓN DE DATOS POR SEXO: Es un medio de conocer cuál es la posición de mujeres y hombres en todos los espacios mediante la recogida y desglose de datos, y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género y visibilizar la discriminación. Recomendado por los organismos internacionales comprometidos en la defensa de los derechos como un medio para fomentar la igualdad de mujeres y hombres.

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO: Es la forma de dividir el trabajo socialmente necesario, sobre la base del sexo de la personas, construida social e históricamente. Tiene dos principios organizadores: el principio de separación (hay trabajos de hombres y mujeres) y el principio jerárquico (un trabajo de hombre está más valorado que un trabajo de mujer)

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO: Es toda discriminación, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, con independencia de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y de la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, sociales, cultural y civil o, en cualquier otra esfera.

DISCRIMINACIÓN HORIZONTAL: significa que a las mujeres se les facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos, al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías.

DISCRIMINACIÓN VERTICAL: es también conocida como “techo de cristal” y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres. Este fenómeno reconoce que se registra una democratización en el acceso a diversos puestos de trabajo por parte de las mujeres, pero advierte que los puestos relacionados con las posibilidades de decisión siguen siendo patrimonio de los hombres.

EMPODERAMIENTO: Término que se utiliza para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Actualmente esta expresión conlleva también otra dimensión; la toma de conciencia del poder que, individual y colectivamente, ostentan las mujeres y que tienen que ver con la recuperación de su propia dignidad como personas.

ESPACIO PÚBLICO: Se identifica con el ámbito productiva, con el espacio de la “actividad”, donde tiene lugar la vida laboral, social, política y económica. Es el lugar de participación en la sociedad y del reconocimiento. En este espacio se ha colocado tradicionalmente a los hombres.

ESPACIO DOMÉSTICO: Es el espacio de la “inactividad”, donde tiene lugar el cuidado del hogar, la crianza, los afectos y el cuidado de las personas dependientes. En este espacio se ha colocado tradicionalmente a las mujeres

ESPACIO PRIVADO: Es el lugar del tiempo singular, de lo propio la condición de estar consigo mismo de manera crítica y reflexiva, es el culto a la individualidad y responde a la cualidad de ocuparse de sí mismo.

ESTEREOTIPOS: Se refiere al conjunto de cualidades y características psicológicas y físicas que una sociedad asigna a mujeres y hombres, constituyendo lo que se denomina estereotipos de género.

EQUIDAD DE GÉNERO: La equidad de género implica alcanzar la igualdad manteniendo el reconocimiento de las diferencias. Equidad significa justicia, dar a cada cual lo que le pertenece. Es el reconocimiento a la diversidad, sin que ésta sea la causa de ninguna discriminación.

GÉNERO: Construcción cultural que hace una sociedad a partir de las diferencias biológicas. Mediante esta construcción se adscriben cultural y socialmente aptitudes, roles sociales y actitudes diferenciadas para hombres y mujeres atribuidas en función de su sexo.

IGUALDAD FORMAL: La igualdad de derecho entre hombre y mujeres está reconocida en los diferentes textos de las constituciones de los países de Europa Occidental. Casi todos los países incluyen el Principio de Igualdad como un derecho fundamental de las personas que no puedan ser discriminadas por razón de sexo, etnia y religión.

IGUALDAD REAL: A pesar del reconocimiento de la igualdad formal, esto no significa que la igualdad que existe sea real. Para conseguir la igualdad real, hay que trabajar por ella. Cada entidad, persona, organización tiene la posibilidad de cambiar ideas y formas de actuar de forma que podamos disfrutar cada vez más de una sociedad más justa

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres significa garantizar que ambos puedan participar en diferentes esferas (económica, participación social, política, toma de decisiones...) y actividades (educación, formación y empleo) sobre las bases de la igualdad.

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

PLAN DE IGUALDAD: Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados

PERSPECTIVA DE GÉNERO: Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbitos dados en una política. Para la inclusión de la perspectiva de género se han de tener en cuenta:

- **ANÁLISIS DE GÉNERO:** Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de la riqueza, poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres debido a los roles que tradicionalmente se les han asignado.
- **EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN VIRTUD DEL GÉNERO:** Examen de las propuestas políticas para analizar si su puesta en marcha afectarán a las mujeres de manera diferente que a los hombres, al efecto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.
- **INDICADORES DE GÉNERO:** Variables de análisis que describen la situación de las mujeres y hombres en la sociedad. El conocimiento de la realidad social, laboral, formativa, económica desde una perspectiva de género, requiere la utilización de estos indicadores que faciliten la comparación entre la presencia de mujeres y hombres e identifica diferencias que puedan alimentar estereotipos.

ROLES: Son pautas de acción y comportamiento asignadas a mujeres y a hombres es inculcadas y perpetuadas según los criterios vigentes de una sociedad patriarcal. Así se han ido diferenciando entre roles masculinos (Jefes de familia y productores) y roles femeninos (cuidado de la familia y reproductoras)

SEXISMO: término que refiere a la suposición, creencia o convicción de que uno de los dos sexos es superior al otro. Es comúnmente expresado en el contexto de ciertos comportamientos y estereotipos tradicionales basados en el sexo, los cuales resultan ser un conjunto de prácticas discriminatorias hacia los miembros del supuesto sexo inferior. El uso más frecuente se refiere a la convicción de la superioridad del varón respecto a la mujer.

SEXO: Se refiere a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres (anatómicas y fisiológicas) son universales y coinciden en todo el tiempo y cultura

VIOLENCIA CONTRA LA MUJER: es todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o que pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada. La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas por sus agresores carentes de los derechos mínimos de libertad, respecto y capacidad de decisión. Este tipo de violencia se extiende también a las hijas e hijos menores de edad y su objetivo último es el sometimiento de la mujer.

