

DIAGNÓSTICO

PARA EL
IV PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE
HOMBRES Y MUJERES DE MONTILLA

1. **Introducción. Compromiso**
2. **Marco normativo.**
3. **Situación geográfica y demográfica.**
4. **Metodología**
5. **Mercado de Trabajo.**
6. **Análisis y situación de las Áreas del III Plan de Igualdad Municipal:**
 - I. **Promoción de la Igualdad y participación social de la mujer.**
 - II. **Juventud e infancia.**
 - III. **Empleo, Formación y Conciliación de la Vida Laboral, familiar y personal.**
 - IV. **Salud y Bienestar Social.**
 - V. **Educación.**
 - VI. **Cultura y Deportes.**
 - VII. **Violencia de Género.**
 - VIII. **Planificación urbana y Medio Ambiente.**
 - IX. **Medios de Comunicación y redes sociales.**
7. **Áreas de mejora.**
8. **Líneas estratégicas para el próximo plan de igualdad.**
 - I. **Claves de éxito para el IV Plan de Igualdad**
 - II. **Líneas estratégicas.**
9. **Anexos: Guion cuestionarios.**

1. INTRODUCCIÓN. COMPROMISO

Montilla ha desarrollado durante muchos años un esfuerzo incesante en relación con la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres; con concejalías específicas muy activas y un **Centro Municipal a la Mujer** desde 1996, Planes de Igualdad desarrollados, Asociaciones de Mujeres muy reconocidas, empresarias comprometidas, un **Consejo Municipal de la Mujer** (desde 2001) que fue pionero en su creación y una **Comisión para la erradicación de la Violencia de género**. Esto ha hecho que Montilla se reconozca como un municipio avanzado en la Igualdad de Género.

El Ayuntamiento, y concretamente desde el **Área de la Mujer**, tiene trazado un largo recorrido en la incorporación de la Igualdad de oportunidades tanto en el diseño y gestión de sus políticas como en su relación con la ciudadanía. Todo esto, se ha materializado en la elaboración y desarrollo de los siguientes Planes de Igualdad de Oportunidades:

- Con el objetivo de impulsar las políticas de igualdad locales, se pone en marcha en el año 2003 el I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES de Montilla.
- Con el II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES (2009-2012), el Ayuntamiento continúa avanzando en la construcción de un municipio más igualitario, poniendo en marcha actuaciones para mejorar los niveles de igualdad en la consecución de un cambio social y en la modernización de un municipio más igualitario y justo.
- Actualmente se está desarrollando el III PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE HOMBRES Y MUJERES DE MONTILLA (2015-2019).

Así mismo dentro del programa de gobierno pactado por los grupos municipales Socialista y de Izquierda Unida en el Ayuntamiento de Montilla (2015-2019) en el marco de medidas recoge concretamente la medida 19. “Políticas de igualdad de género, con una dotación presupuestaria adecuada para aplicar políticas específicas de Mujer y la puesta en marcha de planes integrales contra la violencia de género” y en el acuerdo programático de actuaciones, en el punto 38. establece “Se potenciarán las políticas de igualdad para luchar contra las situaciones de discriminación contra las mujeres, a través de los distintos programas desarrollados por la Concejalía de la Mujer”.

Con respecto a la **Corporación Municipal del Ayuntamiento** de Montilla podemos decir que cuenta con una participación equilibrada de mujeres y hombres. Está formada por un total de 21 personas, de las cuales 11 son hombres (52,4%) y 10 son mujeres (47,6%).



Actualmente la Alcaldía del Ayuntamiento de Montilla se encuentra ocupada por un hombre y en relación a **la distribución de la Corporación por sexo en las diferentes Áreas municipales**, es importante destacar que de las seis Grandes Áreas en que se estructura el Ayuntamiento, en cuatro están al frente mujeres, sin que se pueda apreciar segregación horizontal en la distribución de las mismas ya que encontramos mujeres en Áreas tradicionalmente masculinizadas, como son Economía, Hacienda y Organización Interior; Urbanismo y Modelo de Ciudad; y Servicios, Obras Públicas, Medio Ambiente y Agricultura.

A pesar de todo, la vida de las mujeres y hombres de Montilla se desarrolla en un contexto social en el que aún prevalecen estereotipos que condicionan las oportunidades para su desarrollo personal, laboral y social como aun ocurre en la mayoría de los municipios españoles. Aun se percibe cómo estas desigualdades siguen incidiendo en la construcción de la realidad, en las relaciones laborales y en las formas de participación social. La equiparación de derechos legales aún tiene que ser más transformadora y todavía se pueden percibir multitud de situaciones en las que se continúan manifestando y transmitiendo las diferencias en los roles asignados a mujeres y hombres incluso entre los más jóvenes.

Es necesario, por tanto, seguir desarrollando políticas de igualdad de oportunidades que eliminen estas desigualdades entre mujeres y hombres. Es preciso establecer medidas compensatorias o de acción positiva que permitan superar tanto los efectos

negativos del mercado como las actitudes y estereotipos sociales existentes sobre las mujeres, con el fin de posicionarlas en una situación de verdadera igualdad en las condiciones de partida.

Un primer paso en el proceso de desarrollo de estas políticas de igualdad de oportunidades consiste en un análisis cuidadoso de género, una reflexión, un **diagnóstico** acerca de la situación de hombres y mujeres en el municipio. Este análisis es imprescindible para diseñar e implementar acciones que permitan superar las desigualdades y discriminaciones que afectan a las mujeres y para orientar proyectos de desarrollo humano, equitativo y sostenible.

Los “escenarios” en los que pueda darse el análisis, el debate, las propuestas y las evaluaciones, y todos los mecanismos de observación detallada de la realidad, son absolutamente necesarios, con la única condición de que sean verdaderamente operativos y efectivos y no se conviertan en meras demostraciones formales del interés por este tema que actualmente es “políticamente correcto”.

2. MARCO NORMATIVO

I. NORMATIVA JURÍDICA ESTATAL

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

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

Debe tenerse en cuenta también la **Ley 30/2003, de 13 de octubre** sobre Medidas para Incorporar la Valoración de Impacto de Género en las Disposiciones Normativas que elabore el Gobierno, que introduce la obligación de que todo proyecto normativo vaya acompañado de un informe sobre el impacto por razón de género de las medidas que se establecen en el mismo.

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

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

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

II. NORMATIVA AUTONÓMICA Y LOCAL

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

La **Ley 12/2007, de 26 de noviembre**, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía tiene como fin garantizar el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en el desarrollo de la Constitución española y del Estatuto de Autonomía.

Se orienta al fortalecimiento de la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos y procesos de toma de decisiones, como requisito imprescindible para seguir avanzando hacia una sociedad más democrática, justa, solidaria e igualitaria.

En su artículo 5 establece la transversalidad de género, por la cual “los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género”, y despliega la arquitectura de género, consistente en los instrumentos institucionales y de coordinación necesarios para la integración de la perspectiva de género en la Administración de la Junta de Andalucía”.

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

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

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

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

La **Ley 9/2018, de 8 de octubre**, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía da una nueva redacción al art. 7. Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres y en su punto 3 establece la obligatoriedad para las Entidades Locales de Andalucía de aprobar sus propios Planes de Igualdad “Las Entidades Locales de Andalucía aprobarán sus propios Planes de Igualdad en el marco definido por el Plan Estratégico para la Igualdad de mujeres y

hombres de Andalucía y adoptarán las medidas necesarias para garantizar su cumplimiento.”

3. SITUACIÓN GEOGRÁFICA Y DEMOGRÁFICA

Montilla es una ciudad media de la campiña occidental cordobesa (ciudad media 2 según POTA), considerada como Centro funcional especializado de segundo nivel y situada geográficamente en una de las zonas más dinámicas -junto a Subbética- de la provincia de Córdoba, Campiña Sur, en una encrucijada que le otorga influencia sobre un área territorial más amplia que incluye Montemayor, Moriles y Montalbán, el centro rural de Fernán Núñez y las pequeñas ciudades medias de Aguilar de la Frontera y la Rambla.

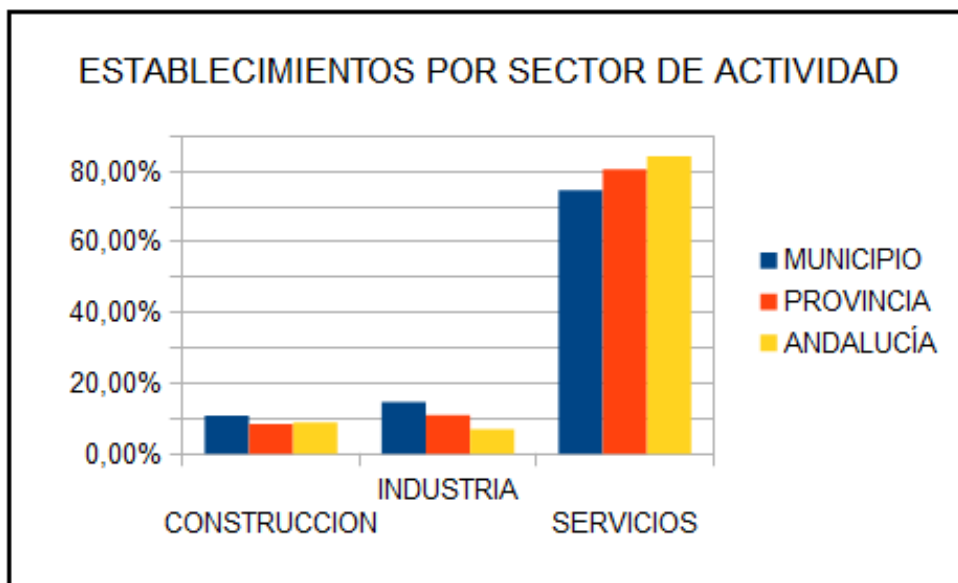
Así mismo su conexión con la A7 a Málaga y la Nacional a Granada, le otorga un rango importante de comunicaciones y, por tanto, de flujos y relaciones nada desdeñables. Su posición estratégica en el área central de Andalucía, equidistante y relativamente próxima a grandes centros de consumo como las aglomeraciones urbanas de Córdoba, Granada, Málaga y Sevilla le proporciona unas expectativas de crecimiento importantes.



Tradicionalmente la economía montillana se centraba en la producción vitivinícola pero en los últimos años, esta industria ha visto mermada su importancia (en la actualidad representa menos

del diez por ciento de la economía local) pero tenemos que destacar su producción de aceite de oliva de Montilla. Cabe, sin duda, destacar la importancia de la reconocida a nivel internacional Denominación de Origen Montilla-Moriles, que ampara a Aguilar de la frontera, Montilla, Moriles, Doña Mencía, Montalbán de Córdoba, Monturque, Nueva Carteya y Puente Genil, así como en parte de Baena, Cabra, Castro del Río, Espejo, Fernán-Núñez, La Rambla, Lucena, Montemayor y Santaella; todos ellos situados en la provincia de Córdoba”.

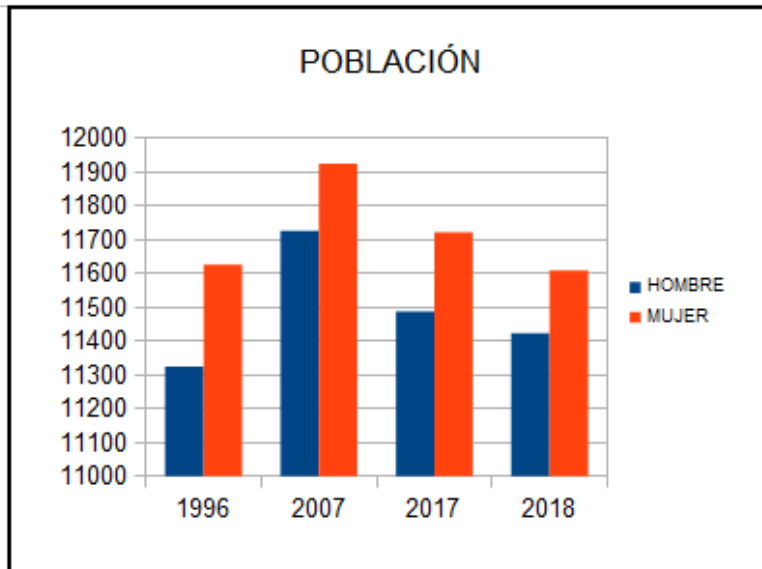
El sector servicios se ha ido desarrollando, aumentando el número de bares y restaurantes, establecimientos de ocio y diversión presentes en todo el municipio. La ciudad cuenta con un pabellón deportivo, un polideportivo, piscinas al aire libre, piscina climatizada, salas de exposiciones, recinto para ferias y exposiciones...



(Fuente: Informe Argos, 2018)

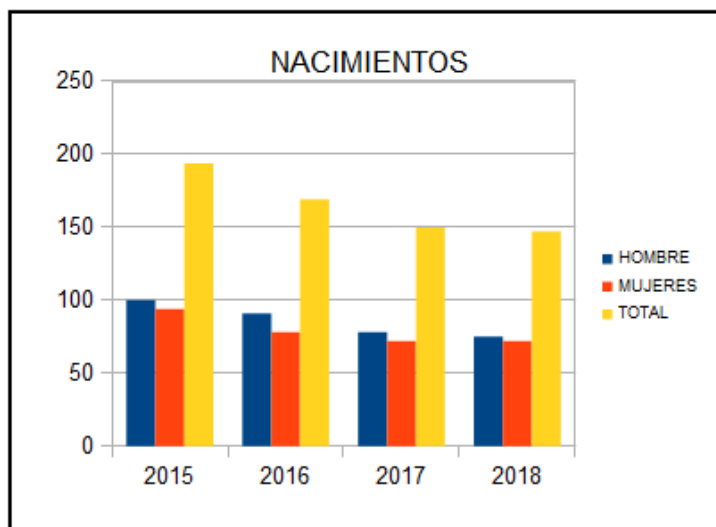
Actualmente, Montilla observa un considerable aumento del turismo, ya que en los últimos años ha duplicado el número de visitantes que llegan a la localidad, ya sea atraídos por el ingente patrimonio religioso montillano, fruto de la longeva historia de la ciudad, o el civil.

Montilla cuenta con una población en 2018 de 23.031 personas de las cuales 11.608 (50,40%) son mujeres y 11.423 (49,59%) hombres. La población ha sufrido un decrecimiento en los últimos años



(Fuente: SIMA, Padrón Municipal)

El número de nacimientos en los últimos años también ha decrecido, siendo en 2018 de 147 personas de las cuales 75 fueron niños y 72 niñas.



(Fuente: Padrón Municipal)

Respecto al nivel de estudios de la población podemos apreciar que el número de personas sin estudios asciende a 2.893, siendo 1.290 hombres y 1.603 mujeres.; sin embargo, estas cifras se invierten en los estudios universitarios, la población femenina supera a la masculina.

El nivel académico de la mayoría de la población montillana se corresponde con la titulación de Educación Secundaria Obligatoria (ESO), donde el número de hombres es de 3.111 y el de mujeres es de 2.649.

TITULACIÓN	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
SIN ESTUDIOS	1290	1603	2893
ESTUDIOS PRIMARIOS INCOMPLETOS	1483	1423	2906
EGB, ESO	3111	2649	5760
BACHILLER SUPERIOR	853	882	1735
FORMACIÓN PROFESIONAL 1º	643	715	1358
FORMACIÓN PROFESIONAL 2º	649	465	1114
ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	1095	1439	2534

POBLACIÓN MAYOR DE 16 AÑOS POR NIVEL DE ESTUDIOS, ENERO 2019

(Fuente: Padrón Municipal)

4. METODOLOGÍA

A la hora de abordar el presente trabajo, y de cara a conseguir el objetivo de una manera **eficiente**, se han tenido en cuenta las siguientes orientaciones:

- Realizar un diagnóstico de forma participativa, tanto interna como externamente.
- Realizar un diagnóstico combinando un abordaje cuantitativo y cualitativo.
- Realizar un diagnóstico que contemple tanto el ámbito interno del Ayuntamiento como el externo en la gestión del municipio
- Realizar un diagnóstico con el foco acentuado en la necesaria reflexión estratégica para lograr la coherencia entre áreas.
- Abogar por la sencillez, considerando el diagnóstico un punto de partida de un proceso donde el protagonismo está centrado en la implantación del IV Plan y su posterior evaluación. Tiene sentido en tanto en cuanto, sirve para la acción.

En el **abordaje cuantitativo** se ha analizado la documentación y las estadísticas de las que se ha podido disponer en el momento del estudio, se ha priorizado la información de partida siguiendo dos criterios: utilidad y accesibilidad.

En el **abordaje cualitativo** se consideró necesaria la participación de los y las protagonistas del municipio. En su opinión y percepción de la realidad social en la que viven, abundan reflexiones sobre cómo se hacen las cosas y cómo se podrían organizar, de manera más apropiada para garantizar el principio de

igualdad en toda su amplitud. Para ello se han elaborado unos cuestionarios (VER ANEXO), para analizar la Igualdad entre hombres y mujeres en el municipio de Montilla, y se llevó a cabo diferentes reuniones para la realización de dichos cuestionarios por parte del **personal Técnico** del Ayuntamiento, de representantes del **Consejo Municipal de la Mujer** y de las **Asociaciones de Madres y Padres** de los diferentes centros educativos de Montilla.

De esta forma, se ha generado un caldo de cultivo muy apropiado para el trabajo participado y participativo que exigirá la elaboración del futuro Plan de Igualdad.

Las principales **fuentes** consultadas de información **estadística** han sido:

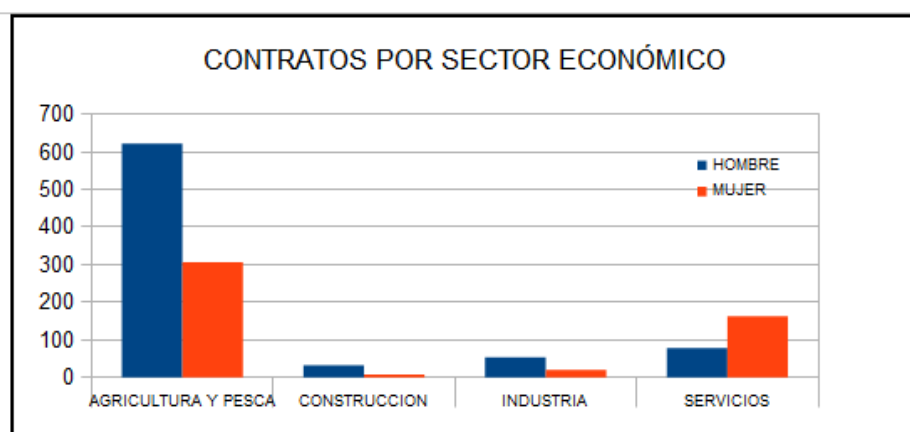
- Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía
- Instituto Nacional de Estadística
- Servicio Público de Empleo Estatal
- Observatorio Argos, Servicio Andaluz de Empleo
- Padrón Municipal

5. MERCADO DE TRABAJO

El sector económico con un mayor número de contratos que posee Montilla se corresponde al sector primario, siendo el principal cultivo el olivar de aceituna de aceite.

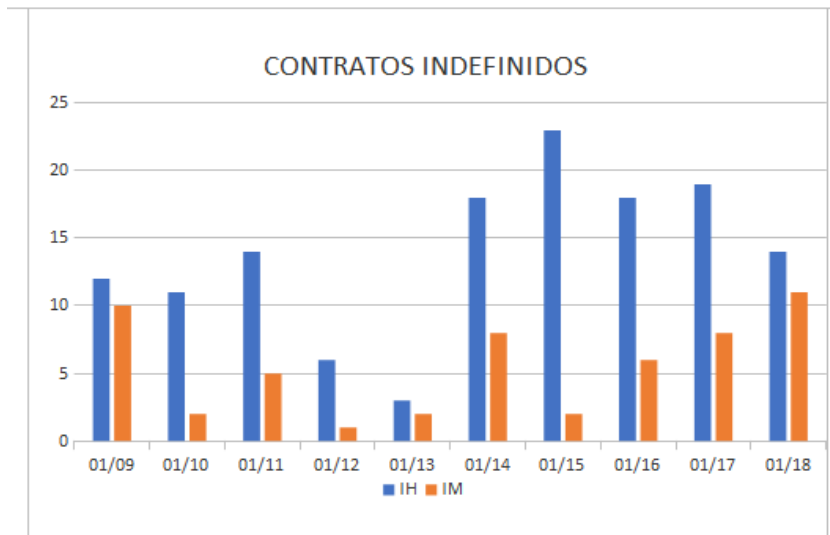
El sector servicio es el único sector donde el número de mujeres supera al de hombres., destacando el sanitario y el sociosanitario.

Sin embargo, el sector agrícola y el de construcción siguen siendo los sectores más masculinizados

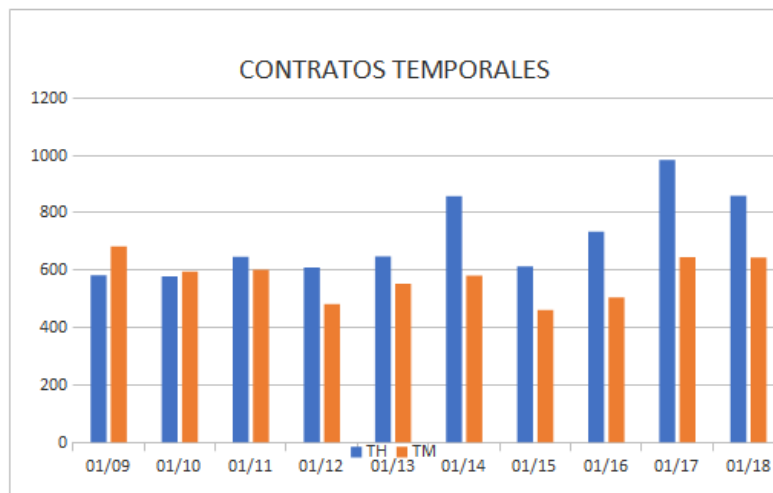


(Fuente: Informe Argos, 2018)

Con respecto al tipo de contratos, observando las gráficas de abajo que nos representa el número de contratos realizados en Montilla en el mes de enero en los últimos años (de 2009 hasta 2018), podemos decir que el número de contratos temporales superan al de contratos indefinidos y en los dos casos, el número de contratos realizados a hombres superan al realizado a mujeres:

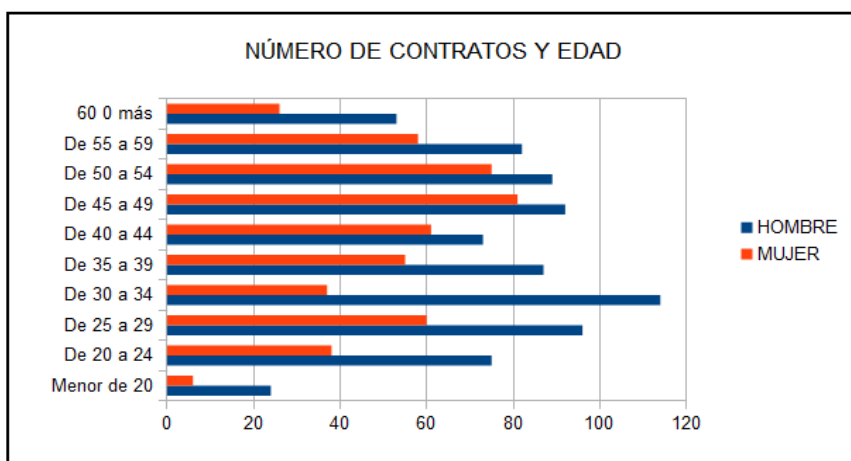


(Fuente: observatorio ARGOS, Servicio Andaluz de Empleo)



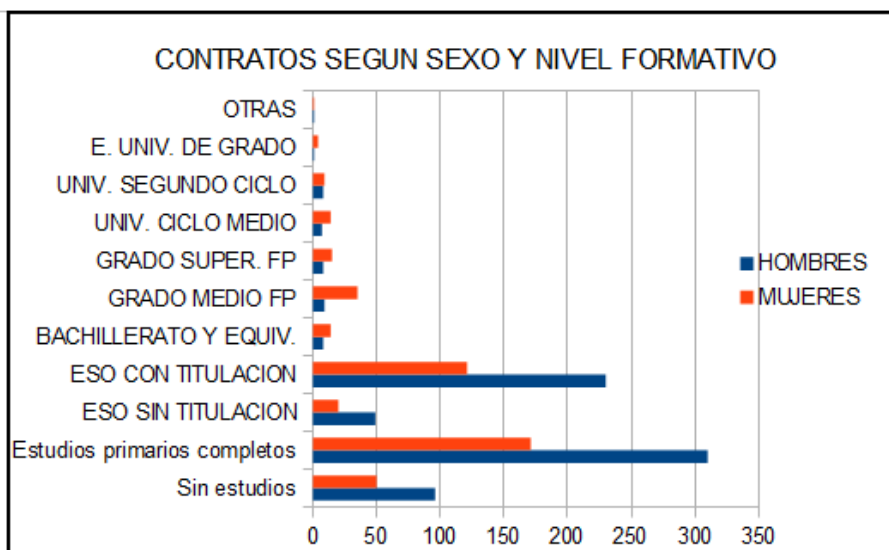
(Fuente: observatorio ARGOS, Servicio Andaluz de Empleo)

Con respecto a la edad y el número de contratos volvemos a destacar que el número de contratos a hombres en todas las edades supera al de mujeres, pero además es muy significativo el observar como esta diferencia se duplica en las edades comprendida entre los 20-40, coincidiendo con la edad reproductiva de la mujer:



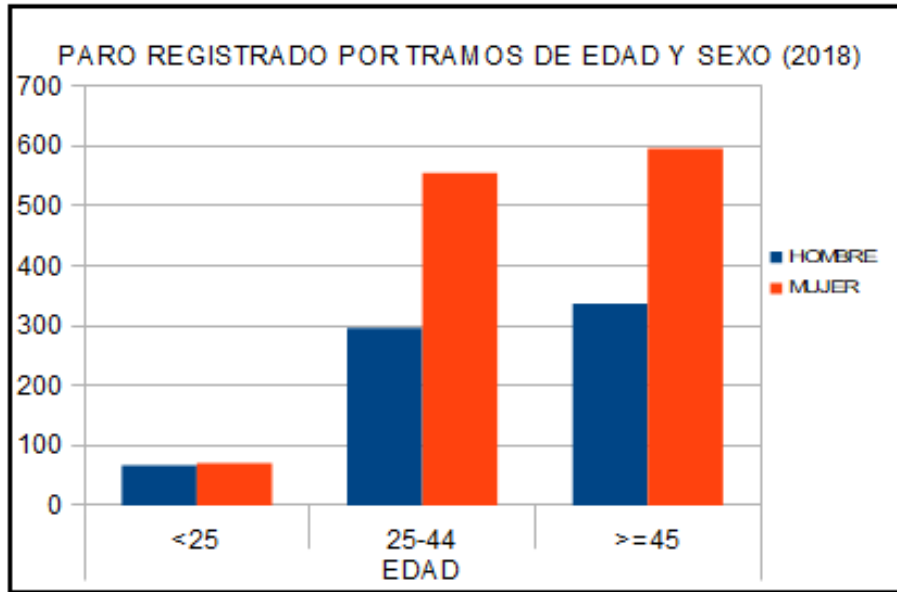
(Fuente: observatorio ARGOS, Servicio Andaluz de Empleo, 2018)

En el siguiente gráfico observamos como el mayor número de contratos se encuentra en el nivel de estudios primarios, donde el número de hombres casi duplica al de mujeres. En los niveles de estudios superiores el número de contratos va disminuyendo, pero es aquí donde el número de mujeres supera al de hombres:



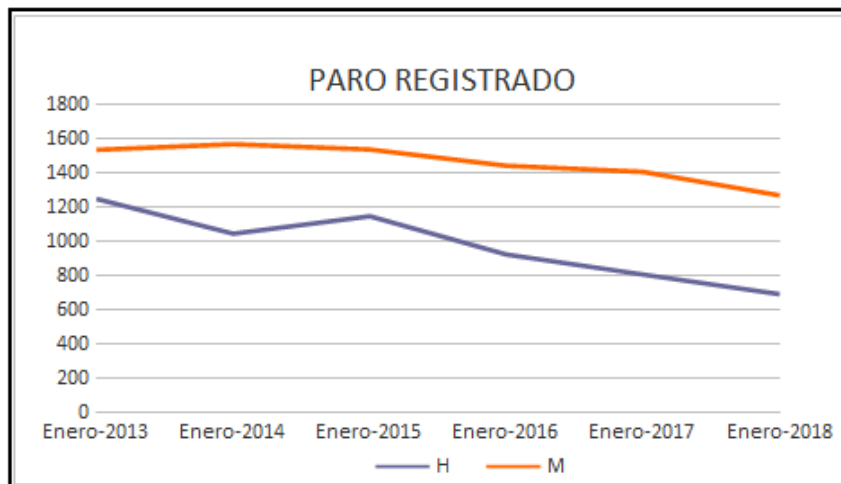
(Fuente: observatorio ARGOS, Servicio Andaluz de Empleo, 2018)

Con respecto al desempleo en Montilla, la tasa de desempleo femenino es superior al masculino, 63,60% y 36,40%, respectivamente. Con respecto a la edad, el tramo donde se acumula un mayor número de desempleados es en el tramo de más de 45 años, asemejándose mucho con el tramo anterior, observándose que en todos los tramos de edad el número de mujeres desempleadas superan al de los hombres:



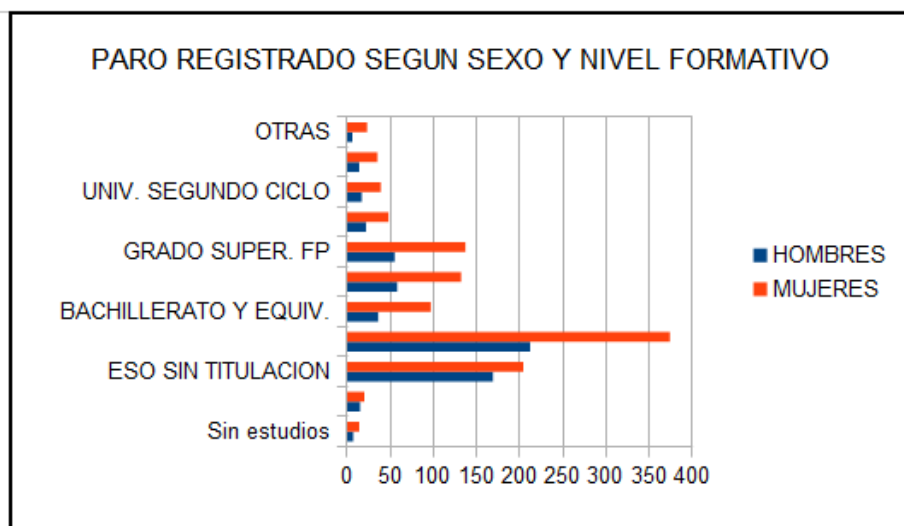
(Fuente: Informe Argos, 2018)

En la siguiente gráfica observamos como el número de personas desempleadas desde 2013 hasta 2018 ha descendido pero la brecha entre hombres y mujeres ha aumentado:



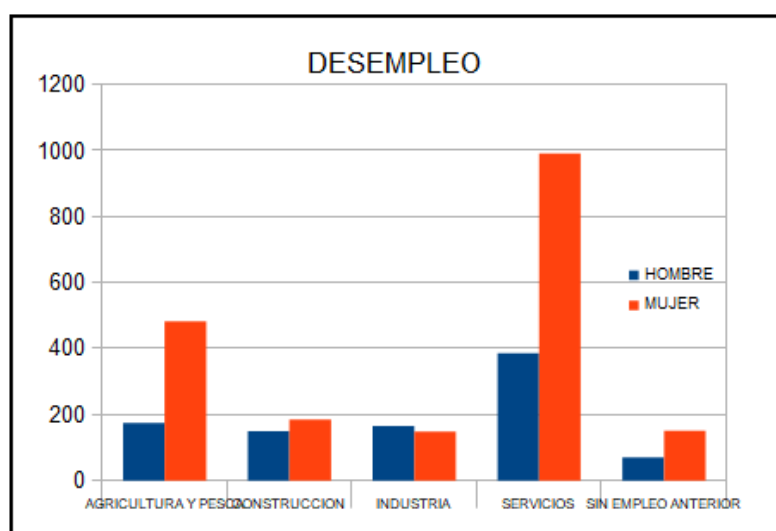
(Fuente: Informe Argos)

A continuación, en la siguiente tabla nos informa sobre los datos de paro según el nivel formativo de mujeres y hombres:



(Fuente: Informe Argos, 2018)

Los datos que mostramos a continuación se refieren al desempleo por sector económico y actividades económicas, segregados por sexo:



(Fuente: Informe Argos, 2018)

Actividad Económica	Paro Registrado		
	HOMBRE	MUJER	Total
AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA	78	93	171
INDUSTRIAS EXTRACTIVAS		1	1
INDUSTRIA MANUFACTURERA	145	132	277
SUMINISTRO DE AGUA, ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO, GESTIÓN DE RESIDUOS Y DESCONTAMINACIÓN	1	2	3
CONSTRUCCIÓN	108	22	130
COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR Y MOTOCICLETAS	58	190	248
TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	19	16	35
HOSTELERÍA	32	78	110
INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	10	6	16
ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	5	5	10
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	2	8	10
ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS	10	34	44
ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUXILIARES	30	93	123
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA; SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA	86	237	323
EDUCACIÓN	7	38	45
ACTIVIDADES SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES	12	67	79
ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, RECREATIVAS Y DE ENTRETENIMIENTO	11	19	30
OTROS SERVICIOS	6	28	34
SIN EMPLEO ANTERIOR	44	105	149
ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO EMPLEADORES DE PERSONAL DOMÉSTICO; ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO PRODUCTORES DE BIENES Y SERVICIOS PARA USO PROPIO		25	25
ACTIVIDADES DE ORGANIZACIONES Y ORGANISMOS EXTRATERRITORIALES	1	1	2
TOTAL	665	1200	1865

(Fuente: Informe Argos, 2018)

Tras el análisis realizado llegamos a las siguientes conclusiones:

1. **Desempleo e Inactividad tienen rostro de mujer.**
2. **La Ocupación es masculina y refleja la Segregación Horizontal en los puestos de trabajo.**
3. **La Formación no implica la ocupación correspondiente, sobre todo en las mujeres.**

6. ANÁLISIS Y SITUACIÓN DE LAS ÁREAS DEL III PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL

Tras el análisis llevado a cabo del III Plan de Igualdad analizaremos la situación en la que se encuentran cada una de las actuaciones de dicho Plan, sombreándolas con diferentes colores, de tal forma que cada color representa:

- **VERDE** las actuaciones que se han realizado
- **NARANJA** las actuaciones que están en proceso de realización
- **ROJO** las actuaciones que no se han realizado

ÁREA I. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD Y PARTICIPACIÓN SOCIAL DE LAS MUJERES.



OBJETIVO 1. CONCIENCIAR A LA POBLACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN QUE AÚN PERSISTE ENTRE MUJERES Y HOMBRES, VÍA A LA NUEVA CONSECUCCIÓN DE NUEVOS MODELOS DE CONVIVENCIA QUE FOMENTEN LA IGUALDAD Y EL RESPETO ENTRE SEXOS.

MEDIDA 1.1. Realización de jornadas, conferencias, exposiciones, certámenes y cualquier otra actividad dirigida a la promoción de la igualdad de género en nuestro municipio

MEDIDA 1.2. Incluir de forma progresiva los datos desagregados por sexo en estadísticas, informes y estudios municipales

MEDIDA 1.3. Formación en materia de Igualdad del personal municipal

MEDIDA 1.4. Integrar la perspectiva de género en las convocatorias de subvenciones a colectivos, priorizando los proyectos que promuevan la igualdad en caso de empate según

baremo

MEDIDA 1.5. Campañas de sensibilización dirigidas a la población en general que promuevan la igualdad entre hombres y mujeres

MEDIDA 1.6. Difusión de la información municipal dirigida a mujeres a través de la página web del Ayuntamiento y medios de comunicación

MEDIDA 1.7. Programar la proyección de películas y obras de teatro a fin de promover la igualdad de género como valor imprescindible en nuestro municipio

MEDIDA 1.8. Programas de coeducación en los centros educativos de la localidad



OBJETIVO 2. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE FORMA TRANSVERSAL EN LAS ACCIONES QUE SE REALICEN A NIVEL MUNICIPAL.

MEDIDA 2.1. Formación en presupuestos con perspectiva de género y confección de los mismos bajo esta perspectiva. Realizar evaluaciones de impacto de género en diferentes actuaciones municipales.

MEDIDA 2.2. Elaboración de un Plan de Igualdad del Ayuntamiento como empresa.

MEDIDA 2.3. Creación de una Comisión Transversal que vigile el cumplimiento de la perspectiva de género en los programas municipales.

MEDIDA 2.4. Realización de acciones para la consecución de una presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de

participación municipales, mesas de contratación, subvenciones y tribunales.



OBJETIVO 3. PROMOVER LA PARTICIPACIÓN ACTIVA DE LAS MUJERES EN LA VIDA DEL MUNICIPIO, FOMENTANDO LA PRESENCIA MÁS EQUILIBRADA EN ESPACIOS DE TOMA DE DECISIONES TANTO PÚBLICOS COMO PRIVADOS.

MEDIDA 3.1. Talleres de habilidades sociales y fortalecimiento de las mujeres

MEDIDA 3.2. Sensibilizar al tejido asociativo de la localidad para incrementar la presencia de la mujer en sus juntas directivas

MEDIDA 3.3. Apoyar la realización de encuentros, jornadas y talleres llevados a cabo por los colectivos de mujeres a fin de promover el intercambio de experiencias y conocimientos vinculados a la promoción de la igualdad

MEDIDA 3.4. Promover la participación de las mujeres en los distintos consejos y órganos municipales de nuestra localidad



OBJETIVO 4. FORTALECER EL TEJIDO ASOCIATIVO DE MUJERES, APOYANDO SU CREACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y PARTICIPACIÓN.

MEDIDA 4.1. Colaboración con las asociaciones y colectivos de mujeres para dinamizar y formar a mujeres para que tengan una participación más activa en la vida del municipio

MEDIDA 4.2. Actividades dirigidas a concienciar a las mujeres de la importancia del asociacionismo

MEDIDA 4.3. Convocatoria de subvenciones municipales destinadas al funcionamiento y programas de actividades de las asociaciones de mujeres de Montilla, para promocionar la igualdad y la prevención de violencia de género

MEDIDA 4.4. Apoyo técnico y de recursos a las asociaciones facilitando el acceso a locales y espacios municipales para el desarrollo de actividades que tengan entre sus objetivos la igualdad de oportunidades

MEDIDA 4.5. Apoyo a actividades que fomenten el empoderamiento de las mujeres

MEDIDA 4.6. Fortalecer el Consejo Municipal de la Mujer como instrumento de participación de la mujer en los proyectos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades

MEDIDA 4.7. Formación dirigida a las asociaciones de mujeres



OBJETIVO 5. PROMOVER LA VISIÓN DE GÉNERO EN LA CIUDADANÍA Y RECUPERAR LA HISTORIA DE LAS MUJERES Y SU APORTACIÓN A LA SOCIEDAD.

MEDIDA 5.1. Realización de conferencias, cursos, talleres, exposiciones, certámenes y jornadas a fin de resaltar el papel de la mujer

MEDIDA 5.2. Realización de cualquier manifestación artística que difunda el trabajo de las mujeres del municipio y promuevan la igualdad de género

MEDIDA 5.3. Reconocimiento a las mujeres del municipio que hayan destacado en diversas esferas de la vida local

MEDIDA 5.4. Establecer aulas formativas para el conocimiento de la Historia de las mujeres, propiciando el conocimiento de aquellas figuras femeninas que hayan sido relevantes en nuestro municipio

MEDIDA 5.5. Programación de recorridos históricos en nuestro municipio con nombre de mujer

MEDIDA 5.6. Publicitar la vida de mujeres montillanas relevantes y realización de un cuaderno divulgativo con las publicaciones

MEDIDA 5.7. Proponer el nombre de mujeres relevantes en nuestro municipio para las calles de nueva apertura

ÁREA II. JUVENTUD E INFANCIA.



OBJETIVO 1. FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES JÓVENES EN LAS ASOCIACIONES JUVENILES.

MEDIDA 1.1. Actividades dirigidas a concienciar a las personas jóvenes de la importancia del asociacionismo, con la participación del tejido asociativo de mujeres

MEDIDA 1.2. Colaboración con la Concejalía de Juventud en las actividades programadas



OBJETIVO 2. CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN ACERCA DE LA EDUCACIÓN EN VALORES, BUENOS TRATOS Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO DIRIGIDA LOS/AS JÓVENES

MEDIDA 2.1. Impartición de módulos de igualdad y prevención de violencia de género en actividades de formación dirigidas a la juventud (formación en habilidades sociales, comunicación, comportamientos igualitarios y respetuosos, así como el aprendizaje de formas alternativas a la violencia para la resolución de conflictos)



OBJETIVO 3. SENSIBILIZAR AL COLECTIVO DE MADRES Y PADRES ACERCA DE LAS NECESIDADES DE APLICAR UNA ENSEÑANZA COEDUCATIVA

MEDIDA 3.1. Organización de talleres de coeducación dirigidos a las familias en colaboración con la Concejalía de Juventud



OBJETIVO 4. FOMENTAR EL DEPORTE Y SUS BENEFICIOS ENTRE JÓVENES COMO ESPACIOS DE OCIO ALTERNATIVO

MEDIDA 4. 1. Colaboración con asociaciones deportivas femeninas en la realización de jornadas y conferencias que pongan en valor y fomenten el deporte femenino

ÁREA III. EMPLEO, FORMACIÓN Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL



OBJETIVO 1. SENSIBILIZAR ACERCA DE LA IGUALDAD EN EL EMPLEO

MEDIDA 1.1. Realizar campañas de sensibilización dirigidas al tejido empresarial para la promoción de la igualdad en el sector



OBJETIVO 2. FAVORECER LA INCORPORACIÓN, PROMOCIÓN Y PERMANENCIA DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL

MEDIDA 2.1. Informar a las empresas de los incentivos para la contratación de mujeres

MEDIDA 2.2. Organizar jornadas de buenas prácticas empresariales en materia de igualdad orientadas a que la maternidad no sea impedimento para la contratación femenina o sea motivo para la pérdida del puesto de trabajo



OBJETIVO 3. FORMACIÓN A LA MUJER PARA ADQUIRIR UNAS CAPACIDADES MÍNIMAS ORIENTADAS A FAVORECER SU EMPLEABILIDAD EN SECTORES ECONÓMICOS EMERGENTES

MEDIDA 3.1. Acciones formativas dirigidas a mujeres como obtención del título de Graduado Escolar y titulación superior, formación en informática, obtención del Permiso de Conducir y formación en Redes Sociales

MEDIDA 3.2. Servicio de Orientación Laboral para mujeres

MEDIDA 3.3. Adecuación horaria de la oferta formativa dirigida a mujeres



OBJETIVO 4. FACILITAR EL ACCESO DE LA MUJER A PUESTOS DE ALTA DIRECCIÓN

MEDIDA 4.1. Realizar campañas de sensibilización dirigidas al tejido empresarial para la promoción de la igualdad en el sector



OBJETIVO 5. VISIBILIZACIÓN DE LA MUJER EN SECTORES TRADICIONALMENTE MASCULINIZADOS

MEDIDA 5.1. Ofrecer en edades tempranas orientación hacia el empleo no sexista ni estereotipada en centros de primaria y secundaria que evite en el futuro profesiones masculinizadas o feminizadas

MEDIDA 5.2. Difusión de información sobre el trabajo de la mujer en sectores masculinizados y fomentar las buenas prácticas en esta línea



OBJETIVO 6. PROMOVER LA INICIATIVA EMPRENDEDORA Y EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES

MEDIDA 6.1. Información y difusión de ayudas y líneas financieras vigentes, destinadas a favorecer la incorporación de la mujer al sector empresarial

MEDIDA 6.2. Formación dirigida a mujeres empresarias

MEDIDA 6.3. Ofrecer asesoramiento a las mujeres a través de los servicios municipales de orientación y creación de empresas

MEDIDA 6.4. Realización de jornadas y talleres dirigidos a mujeres emprendedoras

MEDIDA 6.5. Promover la realización de convenios con academias para la realización de cursos de idiomas



OBJETIVO 7. SENSIBILIZAR Y PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PROFESIONAL Y PERSONAL, A FIN DE COMPARTIR RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y DISTRIBUCIÓN DE LOS ESPACIOS DE TIEMPO LIBRE EN LA UNIDAD FAMILIAR

MEDIDA 7.1 Reconocimiento a empresas que lleven a cabo políticas de igualdad y acciones de conciliación

MEDIDA 7.2. Difundir los recursos existentes en materia de conciliación en la localidad (aula matinal en guarderías y colegios, comedores escolares, actividades extraescolares, campamentos en período vacacional para menores y ayuda a domicilio)

MEDIDA 7.3. Realización de talleres de corresponsabilidad y reparto de tareas en los centros educativos de Montilla

MEDIDA 7.4. Colaboración con asociaciones que lleven a cabo actividades dirigidas a la población masculina sobre la

corresponsabilidad y el reparto de tareas

MEDIDA 7.5. Actividades de sensibilización y concienciación que se llevan a cabo dentro del Pacto Local por la Conciliación

MEDIDA 7.6. Medidas de apoyo a las familias en el cuidado de menores, enfermos, mayores y discapacitados/as

MEDIDA 7.7. Creación de espacios en los medios de comunicación local para la difusión de programas de contenido orientado a la conciliación y corresponsabilidad

MEDIDA 7.8. Mantenimiento de los Servicios Públicos y las medidas que faciliten la conciliación

ÁREA IV. SALUD Y BIENESTAR SOCIAL



OBJETIVO 1. FOMENTAR Y APOYAR UN DESARROLLO INTEGRAL DE LA SALUD DE LAS MUJERES

MEDIDA 1.1. Organización de talleres y jornadas sobre salud de las mujeres (talleres de crecimiento personal, autoestima, control de la ansiedad, relaciones de pareja y trastornos en la alimentación)

MEDIDA 1.2. Difusión de programas y materiales relacionados con el bienestar integral de las mujeres en las diferentes etapas de la vida

MEDIDA 1.3. Creación de grupos de apoyo psicológico y social

MEDIDA 1.4. Apoyo a las campañas públicas destinadas a mejorar la salud sexual y reproductiva de las mujeres a través de acogimiento a programas específicos destinados a este fin

MEDIDA 1.5. Información sobre cómo vivir las distintas etapas de la vida reproductiva de la mujer como acontecimientos naturales



OBJETIVO 2. FACILITAR EL CONOCIMIENTO A LAS MUJERES SOBRE AUTOCUIDADO Y PROTECCIÓN DE LA SALUD

MEDIDA 2.1. Promover y apoyar programas de salud y deporte como prevención de enfermedades adaptados a los distintos tramos de edades, a través del Servicio Municipal de Deportes

MEDIDA 2.2. Programas de envejecimiento activo para mujeres

MEDIDA 2.3. Desarrollar programas específicos de prevención de enfermedades dirigidos a mujeres

MEDIDA 2.4. Difundir los recursos existentes en materia de salud

MEDIDA 2.5. Proporcionar el conocimiento para la prevención de riesgos laborales que afecten a las mujeres derivados de su papel de cuidadora

MEDIDA 2.6. Colaborar con las asociaciones y colectivos de mujeres de Montilla en el desarrollo de acciones dirigidas a prevenir y mejorar la salud de las mujeres

MEDIDA 2.7. Desarrollar programas que fomenten el autocuidado y conocimiento de hábitos de vida saludables para las mujeres

MEDIDA 2.8. Talleres de habilidades sociales y crecimiento personal

MEDIDA 2.9. Difundir los beneficios derivados de la práctica de actividades deportivas para la salud de las mujeres



OBJETIVO 3. COLABORAR CON OTRAS INSTITUCIONES EN PROGRAMAS DE PREVENCIÓN DE LA SALUD DESTINADOS A MUJERES.

MEDIDA 3.1. Solicitar la colaboración de los profesionales del Centro de Salud y del Hospital de Montilla para la realización

de charlas, conferencias y jornadas sobre la salud de la mujer

MEDIDA 3.2. Apoyo a campañas públicas destinadas a prevenir o paliar enfermedades que afecten específicamente a las mujeres



OBJETIVO 4. ACCESO DE LAS MUJERES A LOS RECURSOS SOCIALES

MEDIDA 4.1. Derivación a la mujer a programas de servicios sociales en los que tengan cobertura mujeres en riesgo de exclusión social

MEDIDA 4.2. Información y tramitación de ayudas a mujeres vulnerables: separadas, solas con cargas familiares y víctimas de violencia de género

ÁREA V. EDUCACIÓN PARA LA IGUALDAD



OBJETIVO 1. SENSIBILIZAR Y CONCIENCIAR A LA POBLACIÓN INFANTIL Y JUVENIL ACERCA DE LA IMPORTANCIA DE LA TOLERANCIA, RESPETO Y RELACIONES DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

MEDIDA 1.1. Campañas de Coeducación en los centros escolares de Montilla, con motivo del día internacional de la mujer y del día internacional para la eliminación de la violencia contra la mujer

MEDIDA 1.2. Realización de talleres dirigidos a la población infantil y juvenil sobre corresponsabilidad, prevención de violencia de género, igualdad, resolución de conflictos y relaciones de pareja saludables

MEDIDA 1.3. Información sobre redes sociales

MEDIDA 1.4. Difusión de actividades de coeducación a fin de sensibilizar a la población de Montilla



OBJETIVO 2. PROMOVER LA EDUCACIÓN EN IGUALDAD A TRAVÉS DE LOS PROGRAMAS Y PROYECTOS QUE SE DESARROLLEN DESDE LAS DISTINTAS ÁREAS MUNICIPALES

MEDIDA 2.1. Incorporación de la perspectiva de género en todos los programas formativos que se impulsen desde el Ayuntamiento



OBJETIVO 3. FOMENTAR EL JUEGO COMO FACTOR DE SOCIALIZACIÓN DE LA INFANCIA Y MEDIO DE APRENDIZAJE DE CONDUCTAS DE IGUALDAD, TOLERANCIA Y RESPETO

MEDIDA 3.1. Realización de campañas de sensibilización en los centros educativos acerca del Juego y Juguete No sexista No violento dirigidas a alumnos de Infantil y Primaria

MEDIDA 3.2. Difusión por los medios de comunicación locales sobre la importancia en la utilización de los juguetes como vía de transmisión de valores en igualdad

MEDIDA 3.3. Talleres con las AMPAS a cerca de la importancia de los mensajes publicitarios de juguetes en la transmisión de estereotipos de género



OBJETIVO 4. FOMENTAR LA COEDUCACIÓN Y LA IGUALDAD EN LAS ACTIVIDADES ORGANIZADAS POR LAS AMPAS

MEDIDA 4.1. Incluir en los programas dirigidos a las AMPAS

talleres específicos de igualdad, corresponsabilidad y prevención de la violencia de género en colaboración con la Concejalía de Educación



OBJETIVO 5. PROMOVER LA EDUCACIÓN EN IGUALDAD EN MUJERES Y HOMBRES DE NUESTRO MUNICIPIO

MEDIDA 5.1. Acciones de formación y sensibilización a cerca de la importancia de la necesaria participación de los hombres para conseguir el cambio social

MEDIDA 5.2. Poner en marcha acciones dirigidas a la ciudadanía que promuevan actitudes basadas en nuevas relaciones de género igualitarias y no discriminatorias

MEDIDA 5.3. Difundir en los medios de comunicación locales, información relacionada con la igualdad entre mujeres y hombres

ÁREA VI. CULTURA Y DEPORTES



OBJETIVO 1. FOMENTAR QUE LOS PROGRAMAS Y ACTIVIDADES OFERTADAS POR EL AYUNTAMIENTO FAVOREZCAN LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

MEDIDA 1.1. Animar a la mujer a participar en actividades que favorezcan la lectura, a través del taller de lectura

MEDIDA 1.2. Dotación de títulos a la sección de la Biblioteca Municipal dedicada a la mujer



OBJETIVO 2. IMPULSAR LA INCORPORACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MUNDO DEL ARTE Y LA CULTURA

MEDIDA 2.1. Organización de talleres de fotografía, teatro, cine, creación literaria, encuentro de creadoras, exposiciones, conferencias y edición de materiales



OBJETIVO 3. VISIBILIZAR LAS APORTACIONES DE LAS MUJERES A LA CULTURA

MEDIDA 3.1. Difundir el trabajo artístico de las mujeres a través de talleres, exposiciones, publicaciones, jornadas y cualquier actividad tendente a resaltar la contribución de la mujer en la cultura y las artes

MEDIDA 3.2. Promover actividades que favorezcan la creación artística de las mujeres y fomenten su capacidad creadora y el desarrollo de sus capacidades




OBJETIVO 4. PROMOVER LA PARTICIPACIÓN DE LAS NIÑAS, JÓVENES Y MUJERES EN ACTIVIDADES DEPORTIVAS ELIMINANDO CUALQUIER OBSTÁCULO QUE PUDIESE DIFICULTAR SU INCORPORACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

MEDIDA 4.1. Promover campañas de sensibilización con los clubes deportivos

MEDIDA 4.2. Apoyo a programas y medidas que fomenten la práctica deportiva donde la representación femenina esté subrepresentada

MEDIDA 4.3. Apoyar la formación a mujeres para el desempeño de cargos directivos en los clubes deportivos


MEDIDA 4.4. Establecer campañas encaminadas a superar estereotipos asociados al deporte



OBJETIVO 5. FOMENTAR Y PROMOVER EL DEPORTE FEMENINO RESCATANDO Y VISIBILIZANDO A MUJERES DEPORTISTAS COMO REFERENTE PARA LAS JÓVENES Y PONIENDO EN VALOR EL DEPORTE FEMENINO

MEDIDA 5.1. Creación de espacios y realización de actividades referentes al deporte femenino para dar a conocer a mujeres deportistas como modelos a imitar por las jóvenes


MEDIDA 5.2. Apoyar acciones que fomenten hábitos de vida saludable a través del deporte dirigido a chicas jóvenes



OBJETIVO 6. FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN ACTIVIDADES DEPORTIVAS

MEDIDA 6.1. Apoyo y difusión de la programación de actividades que se llevan a cabo desde el Servicio Municipal de Deportes, para favorecer la participación de mujeres en las distintas actividades deportivas

MEDIDA 6.2. Programación de los horarios de las actividades demandadas por mujeres de forma que favorezcan la conciliación



OBJETIVO 7. FOMENTAR EL ACCESO DE LAS MUJERES A DEPORTES DE COMPETICIÓN EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

MEDIDA 7.1 Fomentar desde el Área de Deportes Municipal, la competición y el deporte mixto, apoyando a las entidades que lo promuevan

MEDIDA 7.2. Apoyar los deportes de competición que incluyan categorías femeninas

ÁREA VII. VIOLENCIA DE GÉNERO



OBJETIVO 1. SENSIBILIZAR, EDUCAR E INFORMAR EN VALORES DE IGUALDAD ENTRE GÉNEROS, RESPETO Y NO VIOLENCIA EN LAS RELACIONES DE PAREJA.

MEDIDA 1.1 Jornadas de Prevención de Violencia de Género dirigidas a la población

MEDIDA 1.2. Campañas de sensibilización y de prevención de violencia de género en centros educativos de Montilla

MEDIDA 1.3. Elaborar y difundir folletos sobre la prevención de la violencia de género y los recursos existentes




OBJETIVO 2. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO MEDIANTE ACTUACIONES DE COORDINACIÓN DE LAS DISTINTAS ENTIDADES IMPLICADAS

MEDIDA 2.1. Jornadas de Prevención de Violencia de Género dirigidas a los profesionales implicados en el proceso

MEDIDA 2.2. Coordinación en la actuación sobre violencia de género entre entidades integrantes de la Comisión Local de Violencia de Género

MEDIDA 2.3. Colaboración con otras Administraciones Públicas en aquellas acciones que se promuevan para la erradicación de la violencia de género

MEDIDA 2.4. Coordinación con el Consejo Municipal de la Mujer en la prevención de la violencia de género



OBJETIVO 3. SENSIBILIZAR A LA CIUDADANÍA SOBRE EL PROBLEMA SOCIAL DE VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES PARA LA ERRADICACIÓN DE LA MISMA EN CUALQUIERA DE SUS MANIFESTACIONES


MEDIDA 3.1. Campañas de Información, formación, sensibilización y orientación hacia la denuncia, dirigidas a la ciudadanía

MEDIDA 3.2. Acciones informativas y formativas sobre el buen trato y prevención de la violencia de género dirigidas a distintos sectores de la población

MEDIDA 3.3. Actividades dirigidas a la población escolar para la prevención de comportamientos violentos y estrategias para la resolución de conflictos de forma no violenta

MEDIDA 3.4. Actividades de formación y sensibilización dirigidas a los/as jóvenes para la detección de relaciones de pareja donde se den situaciones de violencia de género

MEDIDA 3.5. Favorecer la coordinación con los centros educativos para la realización de actividades de prevención de violencia de género



OBJETIVO 4. INFORMACIÓN Y APOYO A MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

MEDIDA 4.1. Atención, información y asesoramiento sobre la interposición de denuncia y procedimiento

MEDIDA 4.2. Apoyo y seguimiento a las mujeres durante todo el proceso. Información y tramitación de recursos existentes

MEDIDA 4.3. Creación y promoción de grupos de autoayuda y acceso de las mujeres y sus hijos e hijas a programas de apoyo psicosocial

MEDIDA 4.4. Apoyar programas de seguimiento y atención psicosocial dirigido a mujeres que hayan sido víctimas de

violencia de género, cualquier agresión, abusos sexuales, etc.

MEDIDA 4.5. Campañas de difusión y sensibilización a través de los medios de comunicación locales

MEDIDA 4.6. Incluir en la página Web del Ayuntamiento una guía de recursos existentes para la atención a víctimas de violencia de género

MEDIDA 4.7. Difusión de los servicios y recursos existentes en el municipio para la atención a mujeres víctimas de violencia de género

MEDIDA 4.8. Establecer un cupo de reserva de viviendas de protección oficial y acogimiento a programas que favorezcan la contratación de mujeres con cargas familiares no compartidas, escasos recursos económicos, víctimas de violencia y en definitiva en situación de vulnerabilidad

ÁREA VIII. PLANIFICACIÓN URBANA Y MEDIO AMBIENTE



OBJETIVO 1. INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LAS DECISIONES MUNICIPALES RELACIONADAS CON LA PLANIFICACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y DISEÑO URBANÍSTICO DE MONTILLA

MEDIDA 1.1. Información al Consejo Municipal de la Mujer de las actuaciones en materia urbanística y medioambiental que se lleven a cabo en Montilla

MEDIDA 1.2. Difusión en la página Web del Ayuntamiento de programas de buenas prácticas relacionadas con la planificación urbanística y medio ambiente en las que se haya tenido en cuenta la perspectiva de género

MEDIDA 1.3. Promover el diseño de espacios públicos teniendo en cuenta los diferentes usos que realizan hombres y mujeres, así como el mobiliario urbano utilizado

MEDIDA 1.4. Organización de Jornadas de formación, seminarios, conferencias, en relación a diseños urbanísticos

con perspectiva de género

MEDIDA 1.5. Incluir indicadores de impacto de género en las actuaciones urbanísticas municipales



OBJETIVO 2. INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL DESARROLLO DE LA PLANIFICACIÓN URBANÍSTICA

MEDIDA 2.1. Formación en perspectiva de género a los/as técnicos/as municipales de urbanismo para que tengan en cuenta estos aspectos en el diseño urbanístico de la ciudad

MEDIDA 2.2 Revisiones periódicas del PGOU

MEDIDA 2.3. Promover la realización de análisis o evaluaciones del planeamiento urbanístico



OBJETIVO 3. ESTABLECER LAS CONDICIONES NECESARIAS PARA LA CONSECUCCIÓN DE UN MUNICIPIO SEGURO,

MEDIDA 3.1. Perspectiva de género en el desarrollo urbano que garantice la movilidad, el acceso a los servicios públicos y seguridad de las mujeres en las nuevas actuaciones urbanísticas

MEDIDA 3.2. Vigilar que las calles estén suficientemente alumbradas

MEDIDA 3.3. Diseño de plazas y espacios diáfanos evitando zonas oscuras y recovecos propicios para que se produzcan agresiones



OBJETIVO 4. PLANIFICACIÓN DE UN DISEÑO DE CIUDAD QUE FAVOREZCA EL BIENESTAR, UN ESTILO DE VIDA SALUDABLE Y CALIDAD EN EL MEDIO AMBIENTE URBANO


MEDIDA 4.1. Realización de Jornadas sobre salud y calidad de vida

MEDIDA 4.2. Estudio sobre la creación de zonas verdes en plazas céntricas de Montilla

MEDIDA 4.3. Revisión de acerado en aquellos lugares que sea viable

MEDIDA 4.4. Información y formación sobre los riesgos en el hogar derivados de la utilización de productos perjudiciales para la salud y el medio ambiente, promoviendo la utilización de alternativas más saludables y menos contaminantes


ÁREA IX. MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y REDES SOCIALES



OBJETIVO 1. CONCIENCIAR SOBRE LA PUBLICIDAD SEXISTA Y PROMOVER SU ELIMINACIÓN

MEDIDA 1.1. Promover en los medios de comunicación locales espacios en los que se alerte acerca de la importancia de evitar mensajes e imágenes estereotipadas de mujeres y hombres

MEDIDA 1.2. Difusión del decálogo y la página Web del Observatorio Andaluz de la Publicidad no sexista, como instrumento de concienciación social y de intervención pública en materia de publicidad sexista

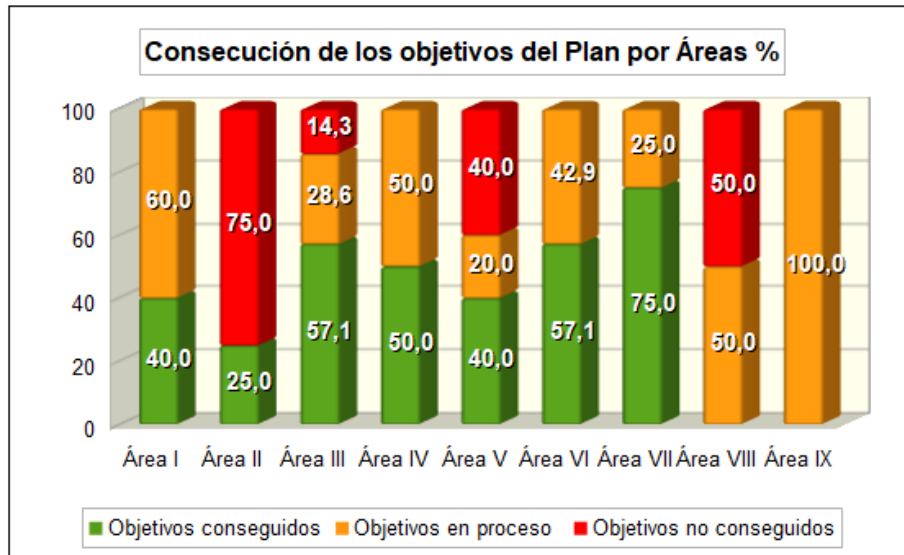


OBJETIVO 2. FACILITAR A LOS COLECTIVOS DE MUJERES UN MAYOR CONOCIMIENTO DE LAS REDES SOCIALES

MEDIDA 2.1. Apoyo a la promoción y creación de redes de mujeres

MEDIDA 2.2. Difusión e información de las redes sociales de mujeres existentes

En la siguiente gráfica se presenta a modo de resumen y con una visión global el grado de consecución de los objetivos del III Plan de Igualdad por cada una de las Áreas.



7. ÁREAS DE MEJORA

Tras el análisis del III Plan de Igualdad, de los datos estadísticos y de los diferentes cuestionarios (datos cuantitativos y cualitativos) se detectan áreas de mejora que nos servirán de base para la posterior definición operativa del Plan de Igualdad.

ÁREA I. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD Y PARTICIÓN SOCIAL DE LAS MUJERES

- Dar una **mayor difusión a los datos** de la realidad sobre la situación de mujeres y hombres en el municipio. Datos sobre situación en el empleo, brecha salarial, formación, usos del tiempo, violencia etc.....
- La igualdad es un tema transversal, por lo cual es necesario e importantísimo **formar en igualdad** al personal de las Áreas Municipales, tanto personal técnico como político, para que incluyan la perspectiva de género en las actividades que programen, en la confección de los presupuestos, para incorporarlo en sus relaciones de trabajo, en la generación y medición de datos desagregados por sexo e indicadores de género, y en la utilización de un lenguaje inclusivo. Sin ese refuerzo, se vería comprometido el devenir del Plan, por mucho que la población lo apoyase.
- Llevar a cabo el diseño de los diferentes proyectos y programas municipales teniendo en cuenta la diferencia entre hombres y mujeres, buscando de esta forma aumentar la participación de las mujeres en ellos.
- La **Comisión Transversal de Género** no ha sido creada. El Consejo Municipal de la Mujer, órgano consultivo municipal, podría ser consultado sobre distintos aspectos municipales y así asegurar la inclusión de la perspectiva de género en ellos. Podría estar entre sus funciones la supervisión del próximo Plan de Igualdad.
- Conseguir la **presencia equilibrada en las mesas de contrataciones**, subvenciones y tribunales, que va a estar estrechamente relacionada con el personal técnico y político con el que cuente cada área. Hay área donde la presencia de hombres es mayor y áreas donde la presencia de mujeres es casi exclusiva.

ÁREA II. JUVENTUD E INFANCIA

- **Fomentar la participación** de la Juventud en las asociaciones. El que participen en ellas se ha convertido en un Hándicap difícil de solucionar. El trabajo, los horarios, la doble jornada, los roles de genero, dificultan a las mujeres, en general, la participación en movimientos asociativos.

Establecer otros mecanismos como redes sociales, videoconferencias etc. y de esta forma intentar que la población Joven considere el asociacionismo como una ventaja y no un inconveniente.

- **Actuaciones municipales desde un enfoque mas integral**, entre las diferentes áreas del Ayuntamiento a la hora de programar y realizar Actividades Conjuntas.

Aconsejable hacer reuniones entre el personal técnico al menos una vez al año, para que pueda existir una mayor coordinación en las actividades, proyectos, que se programen desde los diferentes ámbitos del Ayuntamiento.

- **Mejorar la coordinación de las AMPAS con las diferentes Áreas municipales** a la hora de diseñar, participar, en diferentes actividades que se organicen a lo largo del curso escolar. En las actividades que se organiza desde el área de la mujer en fechas como el 8 de marzo o el 25 de noviembre si que participan.

ÁREA III. EMPLEO, FORMACIÓN Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.

- Las empresas del municipio deben **mejorar medidas para la conciliación**, acabar con la brecha salarial, mejora en los horarios y jornada laboral etc.

Además de atender a la formación y al reciclaje profesional de sus trabajadores y trabajadoras....

- Por parte del Ayuntamiento, se debería **incentivar a las empresas** que contraten a mujeres, incentivar a aquellas empresas que recojan en su organización medidas de conciliación familiar y personal.
- **Acogerse**, el Ayuntamiento, a **planes de empleo y políticas activas** de otras administraciones donde se priorice la contratación a mujeres.
- Se propone que el **servicio de ludoteca**, que se ofrece a nivel

municipal, no recaiga su gasto en el presupuesto del Área de la Mujer, sino que funcione de forma transversal en cada una de las áreas municipales.

- Que se **habiliten salas de lactancia** en los Centros de Trabajo y de Ocio.
- Las medidas de conciliación que se ofrece desde el ayuntamiento son más favorables que las de la empresa privada, aunque se podría **mejorar la flexibilidad horaria**.

ÁREA IV: SALUD Y BIENESTAR SOCIAL

- **Promover actividades conjuntas** entre el Área de salud y deporte y así fomentar un desarrollo integral de la salud de las mujeres.

ÁREA V: EDUCACIÓN PARA LA IGUALDAD

- **Promover actividades entre las áreas** de Juventud y Cultura conjuntamente con las Asociaciones de Madres y Padres, promoviendo la educación en igualdad.

ÁREA VI: CULTURA Y DEPORTE

- La mayoría de las Asociaciones vecinales, **deportivas, empresariales, culturales, de voluntariado, etc...los puestos directivos están ocupados en su mayoría por hombres.**

Las mujeres siguen ocupando los puestos de menor responsabilidad, al disponer de poco tiempo y seguir manteniendo la doble carga familiar-laboral, recayendo sobre ellas la tarea doméstica y de cuidados. Los horarios de reuniones no facilitan la presencia de mujeres.

- **Fomentar el empoderamiento y formar** a las mujeres en asociacionismo y gestiones administrativas.
- **Establecer medidas de acción positiva y fomentar** en las asociaciones la **paridad** entre sus cargos directivos, e incentivarlos desde la institución local.

ÁREA VII: VIOLENCIA DE GÉNERO

- **Formación para el personal implicado en la atención de mujeres Víctimas de Violencia de Género** (Policía Local, Guardia Civil, Magistrados/as, Trabajadoras/ es Sociales, personal de educación, personal político y técnico).
- Seguir con **campañas de sensibilización** a la ciudadanía. Establecer campañas de sensibilización formación y rechazo por sectores.
- **Cumplimiento del Pacto de Estado** y cuantas medidas se aprueban en los Plenos cada 25 N, a propuesta de la Plataforma Cordobesa contra la Violencia y el Consejo Municipal de la Mujer de Montilla.

ÁREA VIII: PLANIFICACIÓN URBANA Y MEDIO AMBIENTE

- La igualdad es un tema transversal, por lo cual es necesario e importantísimo **formar en igualdad** al personal de las Áreas Municipales, tanto personal técnico como político, para que incluyan la perspectiva de género en las actividades que programen, y en este caso, en la planificación urbanística.

ÁREA IX: MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y REDES SOCIALES

- Promover en los medios de comunicación locales **espacios informativos a cerca de la publicidad sexista y estereotipos de género.**
- Hacer posible que las mujeres utilicen las tecnologías al mismo nivel y con la misma destreza que los hombres y de esta forma le pueda posibilitar a que ocupen puestos similares a ellos.

8. LÍNEAS ESTRATÉGICAS PARA EL PRÓXIMO PLAN DE IGUALDAD

- I. Claves de éxito
- II. Líneas estratégicas

I. CLAVES DE ÉXITO

Los siguientes aspectos serán facilitadores en el avance del proceso de la elaboración e implantación del IV plan de igualdad:

- Implicación e impulso político y generación de un equipo promotor.
- Existencia de personal con formación, experiencia y disponibilidad en igualdad, para incorporarse de manera responsable al cumplimiento de los objetivos propuestos.
- Permeabilidad de las Áreas del Ayuntamiento para trabajar en temas de Igualdad.
- Participación del movimiento asociativo de la zona y de las mujeres.
- Contar con una previsión de tiempo y recursos necesarios.
- Tender a la sencillez y al dimensionamiento de los esfuerzos en las fases iniciales elaboración del Plan, para concentrarlos en la implementación y en la evaluación del Plan, aspectos críticos en el avance para garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres del municipio.

II. LÍNEAS ESTRATÉGICAS

A partir de los datos obtenidos, tanto los cualitativos como los cuantitativos, de Montilla, en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se propone una serie de líneas de actuación para que la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres pueda alcanzarse mediante un nuevo plan de igualdad.

Este conjunto de propuestas se organizará en torno a dos ámbitos de actuación:

Ámbito de actuación interno. En él se plantean líneas de trabajo que permitan integrar la perspectiva de género en el marco estratégico en el que se encuadra el trabajo del Ayuntamiento, y acciones que incidan directamente sobre los y las profesionales que en ellos desarrollan su actividad.

Ámbito de actuación externo. Tiene como principales beneficiarios y beneficiarias a los hombres y mujeres de

Montilla.
Se articularían, en principio, en torno a **seis líneas estratégicas**, dos de ellas de carácter transversal.

ÁMBITO DE ACTUACIÓN INTERNO

LÍNEA ESTRATÉGICA 1: INTEGRACIÓN DEL MAINSTREAMING DE GÉNERO EN EL AYUNTAMIENTO

LÍNEA DE ACTUACIÓN N.1	ESTRUCTURA DE APOYO Y COORDINACIÓN
CONTENIDO	Integrada por personal técnico municipal con experiencia y formación en materia de género. Funcionaría como el equipo promotor de las líneas de actuación, proporcionaría herramientas de trabajo coperspectiva de género, realizaría el seguimiento y evaluación del desarrollo de las acciones, ... Actuaría desde el Área Municipal de la Mujer, y en coordinación con el Consejo Municipal de la Mujer, y el IAM

LÍNEA DE ACTUACIÓN N 2	FORMACIÓN
CONTENIDO	Capacitación del personal técnico municipal en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y mainstreaming de género.

LÍNEA DE ACTUACIÓN N 3	INVESTIGACIÓN
CONTENIDO	Planteamiento de estudios que desvelen las principales de intervención a la hora de integrar la perspectiva de género en la organización: análisis de género de los presupuestos internos; análisis del impacto de género de las actuaciones; análisis del grado de integración de la perspectiva de género en los procesos de gestión, planificación, coordinación, etc.

ÁMBITO DE ACTUACIÓN EXTERNO

LÍNEA ESTRATÉGICA 2: RUPTURA DEL ROL Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

LÍNEA DE ACTUACIÓN N 4

SENSIBILIZACIÓN A MUJERES Y A HOMBRES

CONTENIDOS

Intervenir sobre los agentes de socialización: familia, escuela, ...
Abordar actividades que fomenten el cambio de actitudes y favorezcan la coeducación y corresponsabilidad.

LÍNEA DE ACTUACIÓN N 5

FORMACIÓN

CONTENIDOS

Intervención directamente sobre las personas: profesorado, alumnado, padres y madres, población en general, etc.
Su objetivo se orienta a la capacitación, a la adquisición de conocimientos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

LÍNEA ESTRATÉGICA 3: FOMENTAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ÁMBITO LABORAL

LÍNEA DE ACTUACIÓN N 6

RELACIONADAS CON LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO HACIA LA IGUALDAD. TRANSFORMAR LAS CULTURAS DE LAS ORGANIZACIONES

CONTENIDOS

Interviene directamente sobre las estructuras relacionadas con el empleo y su promoción: Empresas, asociaciones empresariales, sindicato, ...
Persigue la ruptura de las inercias laborales sexistas que sitúan a las mujeres en posición de desigualdad con los hombres: segregación vertical y horizontal, discriminación salarial, precariedad en las condiciones laborales, etc.

LÍNEA DE ACTUACIÓN N 7	FAVORECER EL AUMENTO DE LA PRESENCIA DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL
CONTENIDOS	<p>Incide directamente sobre las personas: sobre los y las demandantes de empleo, sobre los profesionales de los servicios de empleo, sobre las empresarias y empresarios, ...</p> <p>Persigue integrar la perspectiva de género en los procesos de orientación, romper la concepción del empleo que tiene el empresariado local y el papel de las mujeres en él, etc.</p>

LÍNEA ESTRATÉGICA 4: FOMENTAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL USO DE ESPACIOS PÚBLICOS Y DEL TIEMPO

LÍNEA DE ACTUACIÓN N 8	TRANSFORMAR LAS CULTURAS DE LAS ORGANIZACIONES DE PARTICIPACIÓN SOCIAL Y POLÍTICA HACIA LA IGUALDAD
CONTENIDOS	<p>Interviene sobre los partidos políticos y asociaciones locales.</p> <p>Persigue la ruptura de las inercias sociales que sitúan a las mujeres en una posición pasiva en la participación social y política, alejadas de los espacios de decisión.</p>

LÍNEA DE ACTUACIÓN N 9	FOMENTAR EL EMPODERAMIENTO Y LIDERAZGO DE LAS MUJERES
CONTENIDOS	<p>Interviene sobre las mujeres.</p> <p>Se orienta al planteamiento de actividades encaminadas a aumentar la participación activa de las mujeres en los espacios de participación social y político, así como su presencia en los niveles de representación y toma de decisiones.</p>

LÍNEA 5. TRANSVERSAL DE COMUNICACIÓN

LÍNEA DE ACTUACIÓN N 10

DIFUSIÓN E INFORMACIÓN

CONTENIDOS

Línea de trabajo transversal dirigida a la población en general.
Persigue la visibilización de las desigualdades de género presentes en los distintos ámbitos de la vida, y la difusión de las actuaciones y resultados obtenidos con la puesta en marcha de las actuaciones enmarcadas en este Plan.
Optimización de los canales de comunicación locales.
Plantea como elemento de difusión y captación, la creación de un eslogan/ mensaje asociado a todas las actuaciones que desde el municipio se desarrolle en el marco de cualquiera de las líneas estratégicas enunciadas.

LÍNEA 6. TRANSVERSAL SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO

LÍNEA DE ACTUACIÓN N 11

SENSIBILIZACIÓN, DETECCIÓN, FORMACIÓN

CONTENIDOS

Línea de trabajo transversal dirigida a la población en general.
Sistematización del protocolo de atención en casos de violencia: sensibilización, detección precoz, atención y evolución tendencia.
Formación al personal implicado en la atención a mujeres víctimas.
Garantizar la protección y atención integral a las mujeres víctimas. Campañas de sensibilización a la ciudadanía, Fomentando el desarrollo de modelos de comportamientos no violentos en la resolución de las diferencias, en la infancia y juventud.
Fomentar la implantación de protocolos de prevención de acoso sexista y sexual.

ANEXOS

CUESTIONARIO CONSEJO MUNICIPAL DE LA MUJER
(Desarrollar las respuestas)

1. ¿Qué medidas, a nivel municipal, pensáis que habría que hacer para concienciar a la población de la discriminación que aún persiste entre Mujeres y Hombre?
2. ¿Veis necesario que desde las diferentes Áreas municipales (educación, juventud, desarrollo económico, deporte, ...) se lleven acciones para mejorar la igualdad entre hombres y mujeres?
3. ¿Pensáis que la oferta formativa de Montilla está adaptada al mercado laboral existente en el municipio?
4. ¿Consideráis que las empresas de Montilla contemplan las diferentes necesidades que tienen Mujeres y Hombres?
5. ¿Qué pensáis que se puede hacer a nivel municipal con respecto al acceso al empleo de Mujeres y Hombres?
6. Y la conciliación, el cuidado a las personas mayores y a la infancia, ¿se realiza con el apoyo municipal necesario?
7. Las zonas públicas y el transporte, ¿se adecuan a las necesidades de las mujeres montillanas?
8. ¿Pensáis que la información llega de igual manera a Mujeres que a Hombres? ¿Cómo podría mejorarse?
9. ¿Habría que fomentar la participación activa de las mujeres montillanas en las Asociaciones? ¿Cómo?

10. ¿Están representadas las mujeres en los diferentes Órganos de Decisión de Montilla?
¿Por qué creéis que pasa esto?

11. ¿Como pensáis que debería de ser la colaboración del Consejo Municipal de la Mujer con el Ayuntamiento en las diferentes actuaciones que lleva a cabo?

12. ¿Está la población montillana concienciada a cerca de la Violencia de Género?

13. ¿Qué acciones se podrían llevar a cabo a nivel municipal a cerca de la Violencia de Género?

Muchas gracias por su colaboración

CUESTIONARIO TÉCNICOS/AS

Cargo:

Área:

(Desarrolla las respuestas)

1. ¿Cuándo se diseñan programas, convocan subvenciones, se tienen en cuenta las diferentes necesidades de Mujeres y Hombres, en vuestra Área? ¿Sería conveniente hacerlo?
2. ¿Ves necesario que sean paritarias las mesas de contrataciones?
3. Cuando difundís una información, ¿llega de igual manera a Mujeres y Hombres? ¿por qué puede ocurrir esto?
4. Los sistemas de información que utilizáis habitualmente, ¿están desagregados por sexo? ¿Lo veis conveniente?
5. Y los documentos que utilizáis habitualmente, ¿habéis observado si el lenguaje que utilizan es inclusivo? ¿Lo veis conveniente?
6. ¿Pensáis que existen una buena comunicación entre las diferentes Áreas del Ayuntamiento en relación a la realización de actividades conjuntas? ¿Sería conveniente hacerlo?
7. ¿Desde vuestra Área se llevan a cabo acciones para aumentar el número de mujeres participantes en ella?
8. ¿Pensáis que la formación que se ofrece en el municipio está adaptada a los sectores de la economía existentes en Montilla?

9. ¿Pensáis que las medidas para la conciliación laboral-familiar que se adoptan a nivel municipal son suficientes?

10. ¿Está la mujer representada en los cargos directivos de vuestras Áreas?

11. ¿Veis conveniente informar al Consejo Municipal de la Mujer de las diferentes actuaciones que se llevan a cabo en vuestra Área?

12. ¿Se ha impartido formación en Igualdad en tu Área este último año? ¿Cómo sería conveniente hacerlo?

Gracias por vuestra colaboración

CUESTIONARIO AMPAS

¿CONSIDERA QUE LAS SIGUIENTES ACCIONES SON ADECUADAS PARA LOGRAR UNA MAYOR IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES? (SÍ/NO)

1. ¿Durante el curso pasado han recibido las AMPAS formación a cerca de Igualdad entre Mujeres y Hombres?	
2. ¿En tu Centro Educativo se llevan acciones para mejorar la Igualdad entre Mujeres y Hombres?	
3. ¿Se le da difusión suficiente a las actividades que se organizan sobre Igualdad y a sus resultados en tu Centro Educativo?	
4. ¿Ves positivo que el Ayuntamiento de Montilla organice talleres, jornadas, a cerca de la Igualdad, donde pudieran participar AMPAS y los propios Centros Educativos?	

5. ¿Cómo piensas que se debería abordar la Igualdad de Género desde las diferentes Áreas del Ayuntamiento para que pudieran participar en ellas, conjuntamente, las Asociaciones de Madres y Padres? *(DESARROLLE SU RESPUESTA)*

Área de Juventud:
Área de Deporte:
Área de Cultura:
Área de Economía:

Gracias por su colaboración