



***ESTRATEGIA MUNICIPAL
PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE
MUJERES Y HOMBRES***

2019-2030



El Ayuntamiento de Guadalajara, consciente de que hacer efectiva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es imprescindible para lograr un desarrollo local sostenible y garantizar el bienestar de su ciudadanía, ha elaborado la *Estrategia Local de Igualdad 2019-30 (Estrategia 2019-30)* para avanzar efectivamente en esa igualdad de oportunidades. Al tiempo, se ha diseñado el *I Plan Operativo de Igualdad 2019-22* para articularla.

Dado que la consecución de objetivos de igualdad de oportunidades requiere de un cambio sociocultural y que éste cambio no se logra a corto plazo, la *Estrategia 2019-30* plantea un plazo coherente de doce años (2019-30) para alcanzar las metas que plantea y, para evitar posibles desfases motivados por el dinamismo social, se ha estimado óptimo desarrollarla a través de tres *Planes Operativos*: I Plan Operativo 2019-22, II Plan Operativo 2023-26 y III Plan Operativo 2027-2030. El primero de estos Planes es el que se presenta en este documento y recoge las prioridades estimadas relativas a los objetivos de la *Estrategia*.

Una vez que finalice el periodo de ejecución del *I Plan Operativo 2019-22*, y a raíz de resultados de evaluación, los subsiguientes Planes recogerán el testigo del anterior; el fin último será alcanzar de manera continuada y compartida las metas de la *Estrategia 2019-30* al finalizar el periodo. Esta lógica operativa pretende alcanzar en un continuo de desarrollo (a corto y medio plazo) esos cambios socioculturales imprescindibles para alcanzar la efectividad de la igualdad formal (legislativa y normativa). Mediante las Áreas y Líneas de actuación se trata de deconstruir desde la acción local el imaginario colectivo de roles, estereotipos y mandatos de género que sesgan, limitan y/o impiden las oportunidades efectivas, y que reproducen, inconscientemente, desigualdades socioculturales.

Desde esta lógica y buscando la eficacia, efectividad y eficiencia, el Ayuntamiento de Guadalajara asume sus competencias y plantea la *Estrategia 2019-30* mediante políticas, principalmente, de prevención y sensibilización, pero sin obviar aquellas de intervención para aminorar la vulnerabilidad y el riesgo de exclusión social por razón de género.

La *Estrategia 2019-30* se diseña como una estrategia a medio plazo que se desarrolla a través de los Planes Operativos cuatrienales; que han de operar como instrumentos efectivos para hacer comprensible e integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como para propiciar un municipio y una



ciudadanía corresponsable. Se trata de hacer comprensible que la brecha salarial, los déficits en servicios y recursos de conciliación, la violencia de género, etc., si bien implica desigualdad de oportunidades para las mujeres afecta al conjunto de la sociedad (infancia, hombres, ancianidad,...) y afecta al funcionamiento social (empresarial, educativo, sanitario,...). Hacer comprensible que la falta de oportunidades perjudica a toda la ciudadanía y plantear actuaciones que promuevan la implicación efectiva de todos los estamentos, instituciones y entidades, y de la ciudadanía: promocionando un desarrollo sostenible, integrado e inclusivo con perspectiva de género en el municipio.

Este es el reto de la *Estrategia 2019-30* y de sus *Planes Operativos* para abordar el compromiso del Ayuntamiento con la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en la ciudad de Guadalajara.

La *Estrategia municipal para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2019-30* se estructura en cinco Ejes. Para cada uno de ellos se establecen objetivos para el abordaje y avance de la igualdad efectiva en el municipio de Guadalajara, recogiendo el testigo del *I Plan Municipal*, y en consonancia con los ODS y con el *II PEICM* y de acuerdo a los resultados de *diagnóstico* previo.

1.- Gestión Pública con perspectiva de género.

Objetivo general: aplicar la transversalidad de género en la Administración Local de Guadalajara y en el desarrollo de las políticas públicas para asegurar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Objetivos Específicos

- Objetivo 1.** Asegurar la perspectiva de género en el desarrollo de las políticas públicas del gobierno local.
- Objetivo 2.** Impulsar políticas específicas para la igualdad efectiva.
- Objetivo 3.** Incorporar la transversalidad de género en la gestión de la Administración local.
- Objetivo 4.** Asegurar la igualdad de oportunidades en la organización interna de la Administración Local.

2.- Corresponsabilidad, conciliación e igualdad de oportunidades para la autonomía económica y la empleabilidad.

Objetivo general: deconstruir la división sexista del trabajo y facilitar la reconciliación de la esfera personal, reproductiva y productiva asegurando la igualdad de oportunidades de las mujeres para la autonomía económica y la empleabilidad.



Objetivos Específicos

- Objetivo 1.** Promocionar la corresponsabilidad social, económica y familiar en la esfera reproductiva.
- Objetivo 2.** Propiciar una estructura local para una conciliación efectiva de la vida personal, laboral y profesional.
- Objetivo 3.** Fomentar la empleabilidad de las mujeres y la igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y promoción en el empleo.
- Objetivo 4.** Apoyar una cultura empresarial con perspectiva de género.

3.-Prevención, sensibilización y acción para un municipio libre de violencia de género.

Objetivo general: avanzar en la eliminación de la violencia de género implicando al conjunto de la ciudadanía y reforzando el sistema de detección precoz, atención e intervención.

Objetivos Específicos

- Objetivo 1.** Alcanzar un compromiso social de rechazo a la violencia de género en todas sus manifestaciones.
- Objetivo 2.** Desarrollar mecanismos para la prevención y la detección precoz de la violencia de género.
- Objetivo 3.** Reforzar el sistema de atención a las víctimas de violencia de género.

4.-Calidad de vida: empoderamiento y promoción de la salud.

Objetivo general: favorecer la calidad de vida incidiendo en el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres y en la promoción de la salud integral con perspectiva de género.

Objetivos Específicos

- Objetivo 1.** Promover el empoderamiento de las mujeres, clave para el desarrollo personal y la calidad de vida.
- Objetivo 2.** Brindar recursos específicos para atender situaciones de vulnerabilidad por razón de género derivadas de la intersección de factores de discriminación.
- Objetivo 3.** Fomentar la salud integral de las mujeres y la promoción de la salud desde la perspectiva de género.

5.- Coeducación para la convivencia en igualdad.



Objetivo general: promover la coeducación incidiendo en la comunidad socioeducativa y en las familias, y brindado a la juventud modelos no sexistas y de buen trato.

Objetivos Específicos

Objetivo 1. Promover la formación y sensibilización de la comunidad socioeducativa local para la aplicación transversal y específica de los principios de igualdad y no discriminación por razón de género

Objetivo 2. Brindar modelos y herramientas coeducativas, sin condicionamientos de género y para la eliminación de estereotipos y actitudes sexistas en el desempeño del rol materno o paterno.

Objetivo 3. Favorecer efectivamente la igualdad de oportunidades y las actitudes no sexistas y de buen trato por razón de género en la infancia y la juventud.

La articulación operativa de la *Estrategia* para la consecución de los objetivos se realizará mediante la concreción de Áreas Estratégicas y Líneas de actuación para cada Área. A continuación, se muestra esta estructura operativa para cada Eje.



EJE 1

GESTIÓN PÚBLICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

En la *IV Conferencia Mundial de la Mujer* que se celebrara en Pekín en 1995 se observó la necesidad de incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas y la necesidad de que las Administraciones Públicas incorporasen la transversalidad de género en la gobernanza y la gestión. Desde entonces los esfuerzos han sido muchos y mediante legislaciones específicas y voluntades políticas se han ido articulando mecanismos para su aplicación. Los Planes de Igualdad son un claro ejemplo de ello y la necesidad de tener hojas de ruta para alcanzar con eficacia y efectividad este objetivo es una realidad. En este sentido, el *Objetivo 5.9* de los ODS reconoce la necesidad de *aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles*.

Legislativamente, en España la *Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres* sienta las bases estratégicas para la articulación del principio de igualdad e implica efectivamente a las Administraciones Públicas. En la misma línea y haciendo eco del mandato legal de la LOI 3/2007, en la Comunidad de Castilla-La Mancha, la *Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha* insta a la consecución de ésta en el ámbito de la Comunidad Autónoma.

La aplicación de la transversalidad asegura el conocimiento de la situación de partida entre mujeres y hombres, visibilizando posibles desventajas, obstáculos, desigualdades, discriminaciones, etc. garantizando que las políticas y acciones que se desarrollen intentarán paliar éstas y que no tendrán un impacto negativo por razón de sexo. Son actuaciones imprescindibles para observar la realidad local y detectar e identificar factores que inciden en las diferencias por razón de sexo y género y, en concreto, las diferencias que suscitan situaciones de desigualdad y discriminación. Por este motivo este primer *Eje* se centra en la aplicación de la transversalidad de género en la Administración Local, lo que requiere de una estructura y de mecanismos para su consecución que incidirán de manera positiva en la gestión de todas las áreas municipales; incorporando un enfoque integrado de género (mainstreaming) en el diagnóstico-evaluación previo a la decisión política, en el diseño concreto de actuaciones y en la evaluación de las actuaciones (impacto de género).

El Ayuntamiento de Guadalajara es consciente de que las Políticas Públicas y la Administración Local deben incorporar el principio de transversalidad de género si se quiere lograr una ciudad inclusiva sin discriminación por razón de sexo. Su aplicación implica el análisis, seguimiento, supervisión y evaluación de las políticas y gestiones



que realice la administración asegurando el avance hacia una igualdad efectiva en el municipio.

El **Objetivo general** del *Eje 1* es aplicar la transversalidad de género en la Administración Local de Guadalajara y en el desarrollo de las políticas públicas para asegurar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a partir de la consecución de los siguientes **Objetivos específicos**: 1.-Asegurar la perspectiva de género en el desarrollo de las políticas públicas del gobierno local., 2.- Impulsar políticas específicas para la igualdad efectiva, 3.-Incorporar la transversalidad de género en la gestión de la Administración local, 4.- Asegurar la igualdad de oportunidades en la organización interna de la Administración Local.

EJE 1.- ÁREAS ESTRATÉGICAS

Área 1. Transversalidad de género en la gobernanza local y articulación de las políticas de igualdad.

Área 2. Gestión y organización interna con perspectiva de género.

Área 1. Transversalidad de género en la gobernanza local y articulación de las políticas de igualdad. Se establece para aplicar la transversalidad de género en el diseño de las políticas públicas y para acometer políticas específicas para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Línea 1. Transversalidad de género en la gobernanza y gestión local.

Línea 2. Políticas específicas para la igualdad efectiva.

Área 2. Gestión y organización interna con perspectiva de género. Se establece para incorporar la transversalidad de género en la gestión de la Administración local y para incorporar el principio de igualdad en la organización interna del Ayuntamiento.

Línea 3. Estrategia institucional inclusiva y no sexista.

Línea 4. Igualdad de oportunidades en la gestión interna de la Administración Local como Entidad Pública.



EJE 2

CORRESPONSABILIDAD, CONCILIACIÓN E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LA INDEPENDENCIA ECONÓMICA Y LA EMPLEABILIDAD

Los entornos urbanos como Guadalajara tienen el reto de lograr la corresponsabilidad y la conciliación para lograr municipios que permitan a la ciudadanía el bienestar en su vida cotidiana; tanto en la esfera productiva (de la actividad económica) como en la esfera reproductiva (de vida familiar) y permitiendo el desarrollo de la esfera personal. Sin embargo, la herencia de la división sexista del trabajo arrastra una cultura y un imaginario social que, las más de las veces, es incoherente con la realidad inmediata de las personas; lo que genera déficits de calidad de vida en la cotidianidad de la ciudad y de su ciudadanía.

Esta división sexista del trabajo asociaba a los hombres y la sociedad en su conjunto con el trabajo productivo, aquel que acontecía fuera del hogar, y a las mujeres con el trabajo reproductivo, la familia y la esfera de atención y cuidados a personas dependientes. Es el mundo de la empresa y del empleo, de la economía, de la toma de decisiones, etc., la división sexista encargaba esta tarea a los hombres lo que implicaban privilegios devenidos de la capacidad de actuar, con acceso a los bienes económicos y a las esferas de toma de decisiones. Por el contrario, las mujeres quedaban recluidas en el entorno del hogar y la familia y vinculada a cualquier tarea relacionada con esta esfera reproductiva. Los privilegios no eran extensos como en la esfera productiva puesto que no había acceso a los bienes económicos y a la toma de decisiones.

En el último siglo se ha avanzado notablemente en este sentido y existe una igualdad formal para que tanto mujeres como hombres puedan interactuar en todas las esferas sin condicionamiento de género. Sin embargo, todavía hoy se observa que las mujeres continúan ocupándose en mayor grado de la esfera reproductiva. Al tiempo, su salida a la esfera productiva ha supuesto un vacío en el desempeño de tareas en la esfera familiar, del hogar y de la atención a las personas dependientes, ya que la incursión de los hombres en la esfera reproductiva no ha sido tan intensa como el de las mujeres en la esfera productiva; y las estructuras productivas aunque adoptan medidas de cambio no son suficientes. Junto a esto los déficits estructurales para la conciliación, los usos solapados del tiempo de las diferentes esferas y la recreación social del modelo de división sexual son fuentes de desajustes sociales habituales en entornos urbanos como el de Guadalajara y que deprimen la calidad de vida de su ciudadanía, al tiempo que mantienen la desigualdad de oportunidades por razón de género.



Los agentes sociales y económicos tienen una gran responsabilidad para mostrar modelos y ejemplos de municipio corresponsable que trascienda la obsoleta división social por razón de género. La organización social tradicional y la organización de los tiempos de la ciudad no se ajusta a las necesidades reales de la diversidad familiar (familias numerosas, monomarentales, monoparentales, custodias compartidas, etc.) y a las necesidades personales, lo que incide a todos los sectores de la población: infancia, juventud, población adulta y ancianidad.

La Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla La Mancha, en su artículo 19 vindica el: “*Derecho a la corresponsabilidad familiar y doméstica*”. En este sentido, el Ayuntamiento de Guadalajara pretende avanzar involucrando a ciudadanía, entidades, instituciones, organizaciones, etc. de toda índole con objeto de propiciar el cambio hacia la corresponsabilidad reproductiva en la ciudad. Paralelamente es consciente de la necesidad de favorecer una estructura efectiva de conciliación de la vida personal, familiar y profesional que permita a las personas su desarrollo en igualdad de oportunidades y que asegure el bienestar cotidiano de los sectores poblacionales dependiente: infancia, juventud, ancianidad y personas con otras capacidades.

Asimismo, es de especial interés propiciar cambios en la cultura y organización del tiempo y, en esencial, en lo relativo a los usos de la esfera productiva. Para tal fin, es importante incidir en el mercado laboral y en el tejido empresarial, sensibilizando a los agentes económico-sociales y al tejido empresarial para propiciar la igualdad efectiva en la independencia económica de las mujeres, en concreto en lo relativo al acceso, permanencia y promoción en el empleo. Como bien es sabido, el exceso de carga reproductiva supone una desventaja todavía constatable y una desigualdad de oportunidades para las mujeres que se deja sentir en la brecha salarial: la segregación formativa y ocupacional, los vacíos temporales, las jornadas parciales, etc. son ejemplos de una discriminación directa e indirecta hacia las mujeres que repercute en su vida presente y futura ya que deprime sus condiciones de jubilación e incrementa el riesgo de precariedad económica.

La Administración Local puede propiciar un modelo de ciudad corresponsable y con ello la calidad de vida de la ciudadanía: mujeres, hombres, infancia, juventud, mayores, etc. a través de estrategias de sensibilización, formación y acciones positivas.

El **Objetivo general** es, por tanto, deconstruir la división sexista del trabajo y facilitar la reconciliación de la esfera personal, reproductiva y productiva asegurando la igualdad de oportunidades de las mujeres para la autonomía económica y la empleabilidad. Para tal fin, se plantean como **Objetivos operativos**: 1.- Promocionar la corresponsabilidad social, económica y familiar en la esfera reproductiva, 2.- Propiciar una estructura local para una conciliación efectiva de la



vida personal, laboral y profesional, 3.- Fomentar la empleabilidad de las mujeres y la igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y promoción en el empleo, 4.- Apoyar una cultura empresarial con perspectiva de género.

EJE 2.- ÁREAS ESTRATÉGICAS

Área 1. Promoción de la corresponsabilidad social, económica y familiar.

Área 2. Estructura local para una conciliación efectiva de la vida personal, laboral y profesional.

Área 3. Empleabilidad e igualdad de oportunidades en la esfera productiva.

Área 1. Promoción de la corresponsabilidad social, económica y familiar. Se establece para promocionar la corresponsabilidad en la esfera reproductiva.

Línea 1. Agentes sociales y económicos corresponsables.

Línea 2. Modelo ciudadano corresponsable.

Área 2. Estructura local para una conciliación efectiva de la vida personal, laboral y profesional. Se establece para propiciar una estructura local para una conciliación efectiva de la vida personal, laboral y profesional

Línea 3. Estructura de Conciliación Local efectiva.

Línea 4. Gestión del tiempo: personal, reproductivo y productivo.

Área 3. Empleabilidad e igualdad de oportunidades en la esfera productiva. Se establece para fomentar la empleabilidad de las mujeres y la igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y promoción en el empleo, y apoyar una cultura empresarial con perspectiva de género.

Línea 5. Igualdad de oportunidades en el desarrollo laboral y profesional.

Línea 6. Medidas de igualdad en la empresa.

Línea 7. Impulso al emprendimiento y autoempleo de las mujeres.



EJE 3

PREVENCIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y ACCIÓN PARA UN MUNICIPIO LIBRE DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia de género es una problemática social que afecta a la sociedad en su conjunto. Si bien son muchos los avances logrados todavía hoy es necesario actuaciones para su eliminación. En el caso de Castilla-La Mancha es la Comunidad Autónoma la encargada de articular los mecanismos de atención e intervención; no obstante los Ayuntamientos pueden promover medidas para incrementar la atención a las víctimas y su protección, así como mecanismos de detección precoz y acciones de prevención y sensibilización.

La *Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer* de la Asamblea General de las Naciones Unidas, en la resolución A/RES/48/104, de 20 de diciembre de 1993 define la violencia contra la mujer como “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”.

De acuerdo con el Artículo 5 de la Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha, se entienden como tal toda forma de violencia ejercida hacia las mujeres:

“a) Violencia física: cualquier acto violento contra el cuerpo de la mujer, con resultado o riesgo de producir lesión física o daño.

b) Violencia psicológica: cualquier conducta, verbal o no verbal, como las amenazas, las coacciones, las humillaciones o vejaciones, el control, la exigencia de sumisión, el acoso, la coerción o los insultos, que produzcan en la mujer algún tipo de sufrimiento, desvalorización, aislamiento o limitaciones de su ámbito de libertad.

c) Violencia económica: la privación intencionada y no justificada legalmente, de recursos para el bienestar físico o psicológico de la mujer y de sus hijas e hijos, ya se produzca durante la convivencia o tras la ruptura, o la discriminación en la disposición de los recursos compartidos en el ámbito de la convivencia de pareja.

d) Violencia sexual: cualquier acto de naturaleza sexual no consentido, en el que medie violencia, intimidación, prevalencia o manipulación emocional, incluida la exhibición, la observación y la imposición de relaciones sexuales.

e) Violencia ambiental: cualquier acto o conducta, no accidental, que provoque un daño en el entorno de la víctima, incluidos los animales de compañía, con el objeto de producir un maltrato psicológico y emocional.



f) Violencia simbólica: la utilización de iconos, representaciones, narrativas o imágenes que reproducen o transmiten relaciones de dominación de los hombres respecto de las mujeres, que legitiman la violencia y naturalizan la subordinación de la mujer, cualquiera que sea el formato que utilicen y el ámbito de relación al que se refieran.

g) Violencia institucional: las acciones u omisiones que realizan las autoridades, funcionarios y funcionarias, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tengan como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley para asegurarles una vida libre de violencia”.

Este *Eje* se centra en sensibilizar y prevenir la violencia de género en el municipio. Se trata de implicar a la ciudadanía e impulsar a Guadalajara para llegar a ser un municipio libre de violencia. También se apuesta por el desarrollo de actuaciones eficaces para prevenir las conductas y actitudes sexistas y machistas entre la infancia y juventud, con objeto de superar la “normalización cultural” del uso o de padecimiento de la violencia de género a favor de la paz y el buen trato. Por otro lado, se quiere reforzar la atención a las víctimas mediante principalmente el desarrollo de medidas que fomenten su autonomía social y personal para la salida de la violencia y el desarrollo de un proyecto de vida libre de violencia.

El **Objetivo general** es sensibilizar a la ciudadanía y visibilizar las manifestaciones de la violencia de género para avanzar en su erradicación y reforzando el sistema de detección precoz, atención e intervención. Para su consecución se plantean como **Objetivos específicos**: 1.- Alcanzar un compromiso social de rechazo a la violencia de género y todas sus manifestaciones, 2.- Desarrollar mecanismos para la prevención y la detección precoz de la violencia de género, 3.- Reforzar el sistema de atención a las víctimas de violencia de género.



EJE 3.- ÁREAS ESTRATÉGICAS

Área 1. Compromiso social de rechazo a la violencia de género.

Área 2. Detección precoz y atención especializada a las víctimas.

Área 1. Compromiso social de rechazo a la violencia de género. Se establece para alcanzar un compromiso social de rechazo a la violencia de género y todas sus manifestaciones.

Línea 1. Sensibilización social frente a la violencia de género.

Línea 2. Tratamiento de la información e imagen de las mujeres en medios de comunicación y en la publicidad.

Área 2. Detección precoz y atención especializada a las víctimas. Se establece para desarrollar mecanismos para la prevención y la detección precoz de la violencia de género y reforzar el sistema de atención a las víctimas de violencia.

Línea 3. Prevención y detección precoz de la violencia de género.

Línea 4. Atención a las víctimas.

Línea 5. Formación a equipos profesionales.



EJE 4.

CALIDAD DE VIDA: EMPODERAMIENTO Y PROMOCIÓN DE LA SALUD

El Eje 4 se centra en mejorar la calidad de vida entendida como la percepción subjetiva del bienestar y estrechamente relacionado con la percepción del estado de salud individual. La Organización Mundial de la Salud (2005) define la salud como *“la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas y sus inquietudes”*. Se observa que la calidad de vida está íntimamente ligada al empoderamiento y a la salud.

Cuando se habla de bienestar subjetivo la persona debe sentir un bienestar a nivel físico, psicológico y social. Para propiciar ese bienestar se han de adquirir hábitos saludables no solo en lo relativo a la salud física (como pueda ser la actividad deportiva) sino también nivel a psicosocial. Respecto a este último “el nivel de independencia, las relaciones sociales y la relación con los elementos esenciales del entorno” marcarán el bienestar subjetivo de la persona que viene determinada por la capacidad para desarrollar su esfera individual y superando los roles y mandatos de género que condicionan su capacidad de decisión individual (empoderamiento). Sin el desarrollo de la individualidad las personas pueden entrar en estadios de malestar personal que se deja sentir en su estado de salud. La discriminación por razón de género, sustentada en roles y mandatos de género y la falta de oportunidades, ha anulado el empoderamiento de muchas mujeres sobre sus vidas y decisiones. Es responsabilidad de las instituciones fomentar mecanismos y modelos que apoyen el desarrollo individual de las mujeres en cualquier esfera como medio para superar las creencias sociales que las limitan y condicionan.

Por este motivo es vital fomentar actuaciones que proyecten el desarrollo individual, recuperando la capacidad de decisión personal. También es fundamental que los servicios y equipos de salud incorporen la perspectiva de género en la atención e intervención. A menudo, la atención androcéntrica ha obviado sintomatología que reflejaba déficits de salud. En este sentido es relevante la atención específica a la salud sexual y reproductiva de las mujeres y su empoderamiento para que sean responsables y decisorias de ésta.

Asimismo, se trata de promocionar la salud desde la perspectiva de género. Los roles y mandatos de género afectan también a los hombres que a menudo pueden desatender su salud devenida del imaginario cultural de la masculinidad hegemónica. Hacer comprensible los hábitos saludables, la atención a la salud, los cuidados preventivos, etc., desde la perspectiva de género implica la promoción de la salud social. Es clave para asegurar la calidad de vida: mejorar la percepción subjetiva de



bienestar individual Esta transversalidad de género en la salud se requiere en todas las etapas de la vida y demanda atención diferenciales según estas. Es decir, tanto en la infancia, la juventud, la adolescencia, la vida adulta, la ancianidad. Y dentro de estas etapas según el momento vital de las personas: etapas de conciliación, periodos de estrés laboral, atención a la dependencia, situaciones de dependencia, etc. En definitiva, entender desde la perspectiva de género que las personas están condicionadas por sus circunstancias vitales es promocionar e incrementar la salud y la calidad de vida.

La discriminación por razón de género ha deprimido la salud de las mujeres; los malestares devenidos de la falta de oportunidades y de la dependencia social e institucional han supuesto una merma en su calidad de vida. Los condicionamientos de género sostenidos en creencias socioculturales han limitado el desarrollo individual de las mujeres lo que ha suscitado altos grados de frustración que se dejan notar a nivel personal en su salud psicológica y emocional, y en la desatención de otras sintomatologías de su salud. Puede hablarse de malestares asociados al género, y, en especial, de malestares psicológicos. La discriminación y, en su máxima, la violencia de género suponen afrontar situaciones en la vida cotidiana que impiden una vida de calidad. Si bien existe esta desigualdad basada en el género, las mujeres tienen un mayor riesgo de vulnerabilidad cuando, por el hecho de ser mujeres, se enfrentan a la intersección de otros factores de discriminación. En todas las mujeres y, en especial, en aquellas en situación de vulnerabilidad, las oportunidades se pierden en el momento en que están invisibles para ellas. Es decir, si bien es importante crear oportunidades efectivas, a través del apoyo institucional y de medidas de acción positiva, es necesario empoderarlas para recuperar “su poder” individual fundamental en la toma de decisiones y la elección de oportunidades.

Detectar y atender a los colectivos de mujeres expuestos a la intersección de factores de discriminación es fundamental en una ciudad de igualdad de oportunidades. La posición de desventaja social y personal requiere de acciones concretas y particulares para aquellas personas que están en clara situación de desventaja por razón de género. De nuevo, se muestra la importancia de la transversalidad de género en el desarrollo de la gestión municipal.

Desde esta fundamentación, el **Objetivo general** propuesto es favorecer la calidad de vida incidiendo en el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres y en la promoción de la salud integral con perspectiva de género. Para su logro se plantan los siguientes **Objetivos Específicos**: 1.- Promover el empoderamiento de las mujeres, clave para el desarrollo personal y la calidad de vida, 2.- Brindar recursos específicos para atender situaciones de vulnerabilidad por razón de género derivadas de la intersección de factores de discriminación, 3.- Fomentar la salud integral de las mujeres y la promoción de la salud desde la perspectiva de género.



EJE 4.- ÁREAS ESTRATÉGICAS

Área 1. Promoción del empoderamiento.

Área 2. Promoción de la salud para una vida de calidad.

Área 1. Promoción del empoderamiento. Se establece para promover el empoderamiento de las mujeres, clave para el desarrollo personal y la calidad de vida, y brindar recursos específicos para atender situaciones de vulnerabilidad por razón de género derivadas de la intersección de factores de discriminación

Línea 1. Liderazgo de mujeres.

Línea 2. Cultura con perspectiva de género.

Línea 3. Recursos de atención a la vulnerabilidad.

Área 2. Promoción de la salud para una vida de calidad. Se establece para fomentar la salud integral de las mujeres y la promoción de la salud desde la perspectiva de género.

Línea 4. Atención al bienestar de las mujeres.

Línea 5. Promoción de la salud con perspectiva de género.



EJE 5

COEDUCACIÓN PARA LA CONVIVENCIA EN IGUALDAD

En consonancia con el objetivo 5.1. de los ODS (*Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo*), con el Eje 5 del II PEICM y recogiendo el testigo del Objetivo 3 del I Plan: *Promover la coeducación en la comunidad educativo*, el Eje5 abarca el desarrollo de acciones con el fin de aminorar la socialización diferencial por razón de género de las nuevas generaciones del municipio. Se trata de avanzar en la deconstrucción de estereotipos, roles y mandatos de género que condicionan el desarrollo de la individualidad y de la identidad de la juventud desde su infancia.

Siendo muchos los agentes de socialización que refuerzan la construcción de modelos sociales por razón de sexo, es fundamental dotar a las nuevas generaciones de herramientas e instrumentos para propiciar actitudes no sexistas que condicionen su construcción personal y que impidan la proliferación de actitudes discriminatorias e intolerantes hacia nuevos modelos de masculinidad y femineidad. Se trata de mostrar el abanico de oportunidades a toda la infancia y juventud, vindicando el derecho a autorealizarse y a elegir libremente sin condicionamientos por razón de sexo y de género.

Dado que la discriminación por razón de sexo se fundamenta en un imaginario socio-cultural (del patriarcado) que alimenta la división sexual de la sociedad, limitando en mayor medida las oportunidades de las niñas y las mujeres y dotando de privilegios adscritos (que no adquiridos) a los niños y los hombres, para alcanzar la igualdad efectiva no basta sólo con saber que se tiene el derecho sino que hay que reeducarse como persona y como sociedad. Si desde el impulso local se educa a las nuevas generaciones en la cultura de la igualdad de oportunidades es presumible que se esté aminorar la discriminación y esté más próxima la igualdad efectiva.

En términos prácticos, propiciar la libre elección de oportunidades implica asentar las bases para deconstruir la segregación académica, laboral, profesional, la brecha salarial, etc. y propiciar la corresponsabilidad de las nuevas generaciones en los roles que ejerzan tanto en el ámbito reproductivo como productivo. Una sociedad corresponsable implicará organizaciones, empresas, instituciones, administraciones, etc. corresponsales. Por este motivo es fundamental articular Líneas de Actuación en Coeducación y donde se asegure que en su labor educativa tanto el profesorado como los equipos profesionales del área de juventud, y las madres y padres incorporen la perspectiva de género y visibilicen las oportunidades sin condicionamientos por razón de sexo y género.



El **Objetivo general** de este *Eje* es promover la coeducación incidiendo en la comunidad socioeducativa y en las familias, y brindado a la juventud modelos no sexistas y de buen trato. Para su consecución los **Objetivos Específicos** propuestos son: 1.- Promover la formación y sensibilización de la comunidad socioeducativa local para la aplicación transversal y específica de los principios de igualdad y no discriminación por razón de género, 2.- Brindar modelos y herramientas coeducativas, sin condicionamientos de género y para la eliminación de estereotipos y actitudes sexistas en el desempeño del rol materno o paterno, 3.- Favorecer efectivamente la igualdad de oportunidades y las actitudes no sexistas y de buen trato por razón de género en la infancia y la juventud.

EJE 5.- ÁREAS ESTRATÉGICAS

Área 1. Formación y sensibilización de la comunidad socioeducativa.

Área 2. Impulso efectivo de la igualdad de oportunidades y el buen trato en la infancia y la juventud.

Área 1. Formación y sensibilización de la comunidad socioeducativa. Se establece para promover la formación y sensibilización de la comunidad socioeducativa local para la aplicación transversal y específica de los principios de igualdad y no discriminación por razón de género, y brindar modelos y herramientas coeducativas, sin condicionamientos de género y para la eliminación de estereotipos y actitudes sexistas en el desempeño del rol materno o paterno

Línea 1. Formación en coeducación a profesionales de la comunidad socioeducativa.

Línea 2. Sensibilización en el modelo coeducativo a las madres y padres.

Área 2. Impulso efectivo de la igualdad de oportunidades y el buen trato en la infancia y la juventud. Se establece para favorecer efectivamente la igualdad de oportunidades y las actitudes no sexistas y de buen trato por razón de género en la infancia y la juventud.

Línea 3. Igualdad de oportunidades, buen trato y prevención de actitudes sexistas en la infancia y la juventud.

