

## **1. INTRODUCCIÓN**

---

### **1.1 Introducción**

En sintonía con las políticas de igualdad impulsadas en los últimos años en el ámbito internacional, comunitario, nacional y autonómico, el Ayuntamiento de Mérida presenta el I Plan para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2011-2015.

Conscientes de los avances experimentados en las últimas décadas pero también de los importantes obstáculos que todavía hoy persisten y que impiden el acceso y participación de las mujeres – en condiciones de igualdad – en la vida económica, laboral, social, cultural, educativa y política, desde el Ayuntamiento de Mérida se quiere hacer público su compromiso por erradicar todas las formas de discriminación y lograr una sociedad verdaderamente igualitaria, en la que mujeres y hombres disfruten del mismo trato e idénticas oportunidades para desarrollar sus vidas.

Es este compromiso político el que se convierte en objetivo fundamental y meta para la elaboración del presente Plan, el que preside y orienta su contenido y lo convierte en una herramienta para la acción política y ciudadana.

Para llegar hasta aquí ha sido preciso desarrollar una intensa labor investigadora que ha permitido obtener un conocimiento profundo de la realidad sobre la que se va a intervenir. De esta forma durante el 2009 se llevó a tal efecto el Diagnóstico de Género de la ciudad de Mérida; en el cual se analizaron datos y estudios recientes sobre las condiciones de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en nuestro municipio, condiciones, socio-demográficas, de acceso al empleo, la educación, la vivienda, participación social, cultural y deportiva de mujeres y hombres, lo que ha permitido obtener una radiografía sobre la situación actual y las medidas de intervención a desarrollar.

En este sentido, ha sido posible determinar la necesidad de actuar desde una doble perspectiva: desarrollando medidas de acción positiva que de manera concreta posibiliten la eliminación de determinadas situaciones de desigualdad; actuando de manera integral mediante la incorporación transversal de la perspectiva de género en todos los ámbitos y políticas municipales.

Ello ha requerido implementar un procedimiento basado en la consulta, participación e involucración de todos y cada uno de los departamentos municipales, así como de las organizaciones y asociaciones ciudadanas que de manera sectorial representan a los distintos

colectivos de nuestra ciudad. Así mismo, tanto el procedimiento seguido como el resultado obtenido son muestra inequívoca del respeto a la pluralidad y diversidad presentes en nuestra sociedad actual.

Este Plan representa el inicio de un nuevo tiempo en el abordaje de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de Mérida. No es un fin en si mismo, ni un documento rígido y cerrado, sino el instrumento flexible que orientará las políticas municipales en los próximos años.

Para ello, está estructurado en **8** ejes de intervención que, a su vez, contienen un total de **112** medidas a desarrollar en función de los objetivos estratégicos establecidos en cada uno de ellos.

Su puesta en práctica es responsabilidad principal de este Ayuntamiento. Sin embargo, su éxito depende no sólo de esta institución, si no también de todos los agentes sociales y económicos de nuestra ciudad, de todas las organizaciones y asociaciones que la vertebran y de todas y cada una de las personas, mujeres y hombres, de la ciudad de Mérida.

La filosofía de este plan, contempla como criterio transversal la intervención contra la violencia de género, entendida esta como “violencia estructural” existente a día de hoy en la sociedad. Este termino engloba todas y cada una de las desigualdades y discriminaciones a las que las mujeres hacen frente diariamente.

Por tanto, todas y cada una de las medidas en él contenidas, van encaminadas a la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y a la erradicación de la violencia de género.

El reto es grande, requerirá de importantes esfuerzos, pero su beneficio es aún mayor: conseguir un futuro en el que mujeres y hombres vivan en condiciones de igualdad.

## **1.2. Contexto normativo:**

### **INTERNACIONAL**

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos:

- La Carta de las Naciones Unidas, firmada el 26 de junio de 1945 en San Francisco, ya exponía en el preámbulo “...reafirmar la fe... en la igualdad de derechos de hombres y mujeres...”, y en el artículo 1, donde expone sus propósitos, dicta el “...desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos,

*sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión...”.*

- Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada y proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, incluye este principio y derecho fundamental al indicar en su preámbulo *“Considerando...la igualdad de derechos de hombres y mujeres...”* y en el artículo 2.1 *“Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”.*

- La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, aprobada en 1979 en la Asamblea General de las Naciones Unidas y ratificada en 1981 por veinte países –entre ellos España–, es el instrumento internacional más importante para la promoción de los derechos y libertades fundamentales de las mujeres y significó un gran avance en la universalización de la igualdad de derechos económicos, laborales, políticos, sociales y civiles.

El compromiso explícito de Naciones Unidas con la resolución de los problemas de las mujeres impulsó el hecho de que temas que siempre se habían considerado como privados (temas domésticos asumidos desde la costumbre y la tradición), pasaran a ser debatidos abiertamente en foros mundiales, incorporándolos al ámbito de lo público.

Las conferencias han propiciado una revisión permanente de la desigualdad que ha dado lugar a nuevas consideraciones sociales y jurídicas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

1975: I Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer - México.

Se convocó para que coincidiera con el Año Internacional de la Mujer. Se identificaron tres objetivos que se convertirían en la base de la labor de las Naciones Unidas en beneficio de las mujeres:

- La igualdad plena de género y la eliminación de la discriminación por motivos de género.
- La integración y plena participación de las mujeres en el desarrollo.
- Una contribución cada vez mayor de las mujeres al fortalecimiento de la paz mundial.

1980: II Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer - Copenhague.

En esta Conferencia se interpretó la igualdad no sólo en el sentido de igualdad jurídica, sino también de igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para la participación de las mujeres en el desarrollo, como beneficiarias y como agentes activos.

La Conferencia estableció tres esferas en que era indispensable adoptar medidas concretas y con objetivos precisos para que se alcanzaran las amplias metas de igualdad, desarrollo y paz, determinadas por la Conferencia de México D.F.:

- La igualdad de acceso a la educación.
- Las oportunidades de empleo.
- Los servicios adecuados de atención de la salud.

1985: III Conferencia Internacional sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer-Nairobi.

De los datos aportados por las Naciones Unidas se desprendía que las mejoras en la situación jurídica y social de las mujeres y los esfuerzos para reducir la discriminación habían beneficiado únicamente a una pequeña minoría de mujeres. Nairobi sentó nuevas pautas en el camino hacia la igualdad al declarar que todas las cuestiones estaban relacionadas con la mujer.

En la Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos de Viena (1993), la violencia contra las mujeres y otras cuestiones relativas a los derechos humanos de las mujeres se incorporan en la agenda de la ONU y sus actividades en materia de derechos humanos.

En Diciembre de 1993, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó una resolución histórica sobre la violencia contra la mujer como consecuencia de la falta de igualdad entre mujeres y hombres, titulada ***“Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer”***, definida ésta 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 privada”***. (Art.1 de la Declaración sobre la Eliminación de la violencia contra la mujer. Naciones Unidas, 1994).

La Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo de El Cairo (1994) considera como parte fundamental para el desarrollo humano la toma de conciencia por parte de las mujeres de su situación y las oportunidades que tengan que cambiarla.

En esta línea se han impulsado una serie de medidas encaminadas a lograr la igualdad a

escala nacional que abarcan una amplia gama de temas -el empleo, la salud, la educación y los servicios sociales, la industria, la ciencia, las comunicaciones y el medio ambiente- junto con directrices para la adopción.

En 1995, la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres - Beijing (Pekín) marca un antes y un después en la lucha por la igualdad entre los sexos. A partir de esta Conferencia se considera que el cambio de la situación de las mujeres afecta a la sociedad en su conjunto y, por primera vez, se establece que su tratamiento no puede ser sectorial y tiene que integrarse en el conjunto de políticas públicas de manera transversal. La Conferencia aprobó por unanimidad la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, que era en esencia un programa para la potenciación del papel de la mujer y representa un momento decisivo para el adelanto de la mujer en el siglo XXI. En la Plataforma de Acción se identificaban doce esferas de especial preocupación que se consideraba que representaban los principales obstáculos para alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres y que exigían la adopción de medidas concretas por parte de los gobiernos y la sociedad civil: la situación de la población infantil femenina en el mundo, Pobreza, Educación y Formación, Salud, Violencia, Conflictos Armados, Economía, Toma de Decisiones, Mecanismos Institucionales, Derechos Humanos, Medios de Comunicación y Medio Ambiente.

En junio de 2000 se celebra Beijing + 5 - "La Mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz en el siglo XXI". En esta ocasión, la Asamblea General convocó, en la sede de las Naciones Unidas de Nueva York, un período extraordinario de sesiones para examinar el progreso alcanzado en los cinco años transcurridos desde la aprobación de la Plataforma de Acción de Beijing.

Pese a los avances experimentados - 64 países modificaron su legislación para adaptarla a las exigencias de la Plataforma de Acción-, las conclusiones de estas sesiones ponen de manifiesto que factores como la resistencia sociocultural, las limitaciones financieras y la negativa a dar la suficiente prioridad al avance de las mujeres han impedido que se logren la mayor parte de los objetivos concretos establecidos en la Conferencia de Beijing.

La siguiente revisión (Beijing + 10) se produce en 2005. De nuevo en este momento, la Comisión de Naciones Unidas se reúne en Nueva York con el objeto de examinar los progresos registrados desde que se celebró la gran Conferencia sobre la Mujer en Beijing hace 10 años, haciendo hincapié en la necesidad de que se deben hacer mayores esfuerzos por lograr la igualdad entre los géneros y facilitar el adelanto de las mujeres.

Los gobiernos prometen acelerar las tareas para hacer realidad la igualdad para la mujer y cumplir con los compromisos asumidos en Beijing. Las delegadas examinaron las prácticas propuestas y las experiencias comunes y recomendaron formas innovadoras de promover la

igualdad entre los géneros, desde designar comisionadas de alto nivel sobre las cuestiones de género y establecer grupos de tareas entre departamentos, a organizar asociaciones y campañas de mujeres para alentar a una mayor participación en la adopción de decisiones. Una serie de mesas redondas se centraron en temas como los objetivos de desarrollo del Milenio y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

La última de estas revisiones (Beijing + 15) ha tenido lugar en España, el pasado mes de marzo. Entre las conclusiones de este foro, destaca la necesidad de involucrar *“a las mujeres y a toda la sociedad”* en la erradicación de la desigualdad y la violencia, resultando imprescindible para la consecución de la igualdad real contar con la *“participación activa” de los hombres*.

En el ámbito económico, se concluyó que las políticas de igualdad son *“una buena inversión para luchar contra la pobreza y elevar el nivel de desarrollo”*. Aumentar la formación y la tasa de actividad de las mujeres es *“más eficiente económicamente”* y se traduciría en un incremento del PIB, según un estudio del Banco Mundial. Además, la crisis actual se perfila como una *“oportunidad”* para promover el acceso de las mujeres a los consejos de dirección de las grandes empresas, que sigue siendo baja en la UE, sobre todo en los países mediterráneos (un 6,6% en España).

Con el fin de elaborar estrategias comunes contra la violencia, se evidenció la necesidad de realizar comparativas entre países mediante la recogida de datos e indicadores comunes, lo que requiere un consenso conceptual mínimo sobre el término *“violencia de género”* en todos ellos. También se recomendó revisar la jurisprudencia relacionada con la violencia de género, para lograr una protección efectiva a la víctima y sanción al culpable.

En cuanto a los contenidos de la educación y de los medios de comunicación, la valoración resultó negativa, dada la *“pervivencia de los roles y estereotipos de género”*. Además, el foro concluyó que *“se sigue transmitiendo una cultura androcéntrica, que ayuda a perpetuar el orden establecido”*.

Por último desde Beijing + 15 se recomienda la aplicación efectiva de políticas de transversalidad de género y medidas públicas de protección de las mujeres pertenecientes a minorías étnicas, las discapacitadas y las que viven en el medio rural, entre otros grupos vulnerables.

En el marco local, a nivel internacional, destaca el Programa Mundial de Mujeres en la Toma de Decisión Local de la CGLU (Ciudades y Gobiernos Locales Unidos), cuyo principal objetivo es la promoción de la participación de las mujeres en la toma de decisión local. Este programa persigue reducir el vacío de información existente sobre el estatus de la mujer en los

gobiernos locales y destaca, entre sus actividades, la realización de talleres de concienciación, la formación de electas y candidatas, la compilación e intercambio de informaciones, el apoyo a redes de mujeres electas, la producción de materiales para el avance de las mujeres en la política local, acciones de lobby a nivel internacional y el apoyo a la investigación.

## **EUROPEO**

También en Europa la igualdad entre mujeres y hombres ha sido un principio fundamental.

La primera referencia europea al Principio de Igualdad entre mujeres y hombres aparece ya en el Tratado de Roma de 1957 (Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea), que en su art. 119 establecía como obligación de los Estados Miembros garantizar la aplicación del Principio de Igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores en un mismo trabajo.

Por su parte, posteriormente, el artículo 6 del Tratado de la Unión Europea (1992), celebrado en Maastricht, dicta que el principio de igualdad no obstará para que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.

Con la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam (1997) el Principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres se convierte en el principio básico y fundamental en la concepción de la ciudadanía europea:

..."Con objeto de alcanzar una igualdad real en la práctica, el principio de la igualdad de trato no impide que los Estados miembros mantengan o adopten las medidas que supongan ventajas específicas para facilitar al sexo infrarrepresentado el desarrollo de la actividad laboral o a prevenir o a compensar ventajas en la carrera profesional" (art. 141).

De esta manera, tras su aprobación, la igualdad entre mujeres y hombres se convierte en misión expresa de las Comunidades Europeas. El Principio de Igualdad forma parte integrante de su política social y es crucial tanto para su éxito económico como para su cohesión social en el futuro, tal y como se refleja en la reglamentación de los Fondos Estructurales y en numerosas Directivas europeas, que se han pronunciado en estos temas. Las más recientes serían:

♀ Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de Septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

♀ Directiva 2004/113/CE del Consejo de 13 de diciembre de 2004, por la que se

aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

♀ Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

Por su parte, la Estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001- 2005), estableció el marco de actuación que permitía integrar la cuestión de la igualdad en todas las actividades comunitarias, desde la base de un doble planteamiento: por un lado, la integración de la perspectiva de género en todas las políticas comunitarias que influyen directa o indirectamente en el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres (mainstreaming o principio de intervención proactiva); y por otro lado, la puesta en marcha de acciones específicas a favor de las mujeres, que siguen siendo necesarias para eliminar las desigualdades persistentes (aplicación de acciones positivas).

Por otro lado, la Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local (2005- 2006) va destinada a los gobiernos locales y regionales de Europa, invitándoles a firmarla y a adoptar una postura pública sobre el principio de igualdad de mujeres y hombres, y a aplicar en su territorio los compromisos definidos en la misma. Cada gobierno signatario debe redactar un plan de acción para la igualdad, que fije las prioridades, las acciones y los recursos necesarios para su realización y se comprometa a colaborar con todas las instituciones y organizaciones de su territorio.

La Carta ha sido redactada en el marco de un proyecto llevado a cabo por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa, en colaboración con numerosos socios. El proyecto tuvo el apoyo de la Comisión Europea, en el marco del 5º programa de acción comunitaria para la igualdad de mujeres y de hombres.

Por último, el Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010) de la Unión Europea, tiene por objetivo hacer avanzar el programa para la igualdad entre hombres y mujeres.

Es la continuación de la estrategia marco sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005), de la cual hace balance, incrementando las actividades existentes y proponiendo otras nuevas. En el Plan de trabajo se definen seis áreas prioritarias -así como los objetivos y acciones clave para cada una de ellas- que puedan contribuir a facilitar su realización.



## **ESTATAL**

A nivel estatal, la primera referencia a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres la encontramos en la Constitución Española de 1978:

*(Art. 9.2.) Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.*

*(Art. 14.) Los españoles son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*

A partir de entonces han sido varias las leyes estatales que se han pronunciado a favor de la igualdad entre hombres y mujeres. Destacaremos las siguientes:

- Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local (modificada por la Ley 57/2003, de 16 de diciembre, de medidas para la modernización del gobierno local), que en su Art. 28 explicita que *“Los Municipios pueden realizar actividades complementarias de las propias de otras Administraciones públicas y, en particular, las relativas a la educación, la cultura, la promoción de la mujer, la vivienda, la sanidad y la protección al medio ambiente”*.

- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, que *“introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Trata además de guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad sin 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. Al mismo tiempo se facilita que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia”*.

- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, que acepta la invitación de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (1995. Beijing) a «integrar la perspectiva de género en todas las políticas y los programas para analizar sus consecuencias para las mujeres y los hombres respectivamente, antes de tomar decisiones». Por otro lado, la Comisión de la Unión Europea, aprobó una comunicación sobre la transversalidad -

«mainstreaming»- como un primer paso hacia la realización del compromiso de la Unión Europea de integrar la perspectiva de género en el conjunto de las políticas comunitarias y elaboró una «Guía para la Evaluación del Impacto en Función del Género» diseñada para proyectarse en el seno de la Comisión con objeto de evitar consecuencias negativas no intencionales que favorezcan situaciones de discriminación y para mejorar la calidad y la eficacia de las políticas comunitarias.

- Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, que pretende seguir las recomendaciones de los organismos internacionales, proporcionando una respuesta global, integral y multidisciplinar a la violencia que se ejerce sobre las mujeres, abarcando aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales y de atención posterior a las víctimas, así como penando con decisión todas las manifestaciones de violencia que esta Ley regula.

- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, que proclama que “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»”.

- Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que nace para combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y para promover la igualdad real entre mujeres y hombres, removiendo los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. Como expone en sus motivos, *“la Ley se refiere a la generalidad de las políticas públicas en España, tanto estatales como autonómicas y locales. Y lo hace al amparo de la atribución constitucional al Estado de la competencia para la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles y las españolas en el ejercicio de los derechos constitucionales”*, lo que se ve claramente en los :

- Art. 21. Colaboración entre las Administraciones públicas.

1. La Administración General del Estado y las Administraciones de las Comunidades Autónomas cooperarán para integrar el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus respectivas competencias y, en especial, en sus actuaciones de planificación...

2. Las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones públicas.

1. Art. 22. Acciones de planificación equitativa de los tiempos.

Con el fin de avanzar hacia un reparto equitativo de los tiempos entre mujeres y hombres, las corporaciones locales podrán establecer Planes Municipales de organización del tiempo de la ciudad. Sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas, el Estado podrá prestar asistencia técnica para la elaboración de estos planes.

También recientes y como disposiciones legales más específicas, relacionadas con la múltiple discriminación que sufren mujeres por razón de discapacidad o por razón de etnia o raza, encontramos:

- La Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad
- Real Decreto 1262/2007, de 21 de septiembre, por el que se regula la composición, competencias y régimen de funcionamiento del Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y no Discriminación de las Personas por el Origen Racial o Étnico.

Por último, el Plan Estratégico de Igualdad Oportunidades (2008-2011) del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad concreta la Ley de Igualdad en objetivos, ámbitos y medidas de actuación en las que los poderes públicos han de centrar sus acciones. Nace para favorecer la coordinación entre los distintos niveles de las Administraciones Públicas (general, autonómica y local) y los distintos estamentos sociales.

### **AUTONÓMICO**

En el ámbito autonómico, tomamos como referente los diferentes Planes de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres y los Hombres de Extremadura:

- El I Plan para la Igualdad de las Mujeres y los Hombres de Extremadura fue aprobado en 1991,
- III Plan para la Igualdad de las Mujeres y los Hombres de Extremadura del 2006-2009, esta actualmente en vigor.
- El pasado día 10 de marzo de 2011 se aprobó en la Asamblea de Extremadura, la Ley 8/2011 de 23 de marzo de Igualdad entre Mujeres y Hombres y Contra la Violencia de Género en Extremadura.

### **LOCAL**

Desde el ámbito local esta Corporación Municipal :

♀ Creación de la Delegación de Igualdad (Legislatura 2008-2011) priorizando la participación social, política y cooperación como proceso de visibilización de las mujeres. Atención a los mujeres víctimas de violencia de género, así como sensibilizar y prevenir a la ciudadanía en su conjunto en materia de violencia de género.

♀ Aprobación por Acuerdo de Pleno 09/09/2009 del Consejo Sectorial de las Mujeres de Mérida.

♀ Acuerdo en Junta de Gobierno 18/02/2010 “propuesta para la implantación de un lenguaje no sexista”

♀ Priorizar contratos administrativos con empresas constituidas por mujeres o primen la contratación de ellas.

♀ Urban Social Mujer, Edificio “Clara Campoamor” Centro de las Familias y las Mujeres ; Escuela de Empoderamiento de las Mujeres.

## 2. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN

---

### 2.1 Metodología de elaboración:

- *Mecanismos de coordinación establecidos:*

Agentes participantes (Comisiones Informativas y de trabajo)

Funciones y sistemas de coordinación (reuniones, etc.)

- *Fases del proceso de elaboración del Plan (previa, diagnóstico, etc.):*

---

## 3. EL PLAN DE IGUALDAD

---

### 3.1.- PRINCIPIOS RECTORES.

#### COMPROMISO

Como manifestación inequívoca de la voluntad política por la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.

#### PRINCIPIO DE IGUALDAD

Integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas municipales.

#### NO DISCRIMINACIÓN

Erradicación de las situaciones de desigualdad y/o discriminación aún existentes entre mujeres y hombres en el ámbito local.

#### TRANSVERSALIDAD

Como principio orientador y transversal que ha de impregnar todas las políticas municipales en todos los momentos, desde la toma de decisiones a la evaluación y valoración de su impacto en términos de género.

#### RESPONSABILIDAD

Cumpliendo lo preceptuado en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que insta a las administraciones locales a promover el Principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

#### PARTICIPACIÓN

Garantizando desde la administración municipal, la presencia y participación de las mujeres en el diseño, planificación, seguimiento y evaluación de las políticas municipales de igualdad.

#### DIVERSIDAD

Valorando los distintos intereses y necesidades de la población desde una doble perspectiva: como elemento de inclusión (no exclusión); desde el respeto a la diversidad como elemento clave para la igualdad entre las propias mujeres y entre éstas y hombres derivada de factores raciales, étnicos, culturales, sociales, económicos, de orientación sexual o cualquier otro.

### **3.2.- PRINCIPIOS ESTRATÉGICOS**

#### 3.2.1 TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GENERO.

Este Plan parte de la convicción de que la igualdad es responsabilidad de todas las áreas de gobierno del Ayuntamiento, de las organizaciones sociales, y de la acción conjunta y coordinada de todas ellas, y por tanto, de la necesidad de incorporar la dimensión de género a todas sus actuaciones.

La transversalidad de género supone modificar el funcionamiento cotidiano en la medida en que la toma de decisiones debe partir del estudio previo sobre el impacto diferencial de género, y además, requiere modificaciones estructurales al obligar a los poderes públicos a actuar coordinadamente entre sí y con los demás agentes y organizaciones sociales, incorporando a las distintas agendas existentes el análisis de género.

Actuar bajo la transversalidad de género supone que todos los agentes implicados asuman responsabilidades, y que el órgano de igualdad coordine estas acciones como garante de su efectiva

aplicación, todo ello sin olvidar la necesidad de seguir aplicando políticas de igualdad específicas que vayan haciendo posible la igualdad real y efectiva.

### 3.2.2 EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN.

Las estrategias de empoderamiento deben abarcar actuaciones en educación, empleo, participación económica y política y fortalecimiento personal de manera simultánea e interrelacionada en la medida en que la fortaleza para dirigir la propia vida debe conllevar la capacidad para participar y tomar decisiones en todos los ámbitos, la capacidad para participar en un proceso transformador del mundo en que vivimos.

El concepto de Empoderamiento posee una doble vertiente. Por una parte hace referencia a la capacidad de las mujeres para el acceso a puestos de decisión, y de otra, a la revalorización y fortalecimiento de sus formas de ejercer el poder y de relacionarse.

El empoderamiento de las mujeres requiere que sea asumido por la sociedad en su conjunto, que hombres y mujeres asuman similares deberes y obligaciones en los escenarios público y privado, en la toma de decisiones y en las responsabilidades familiares.

La mayor presencia de mujeres en los espacios de representación social, política, económica y académica está suponiendo un cambio en la forma de abordar las relaciones de género, pero el proceso ni ha finalizado ni se ha completado, motivo por el cual este Plan debe incidir en la participación y la representación en la toma de decisiones en los espacios públicos y el impulso del asociacionismo como instrumento útil para esa participación.

### 3.3.3 CIUDADANÍA.

El ejercicio de la ciudadanía supone el disfrute de los derechos civiles y sociales.

La situación real de las mujeres en muchos aspectos como la violencia, la desigualdad en las relaciones laborales o la escasa presencia en el poder económico, político o del saber pone de manifiesto que las mujeres tienen limitaciones en el ejercicio de esos derechos.

Es por ello que se hace necesario redefinir el modelo de ciudadanía para incorporar a él la idea de igualdad, para atender a la singularidad y a la pluralidad de las mujeres.

El mero reconocimiento de los derechos a nivel legal, no es suficiente, es necesario un claro compromiso para erradicar cualquier forma de discriminación, especialmente en momentos en que la situación social invite a colocar la igualdad en un segundo plano.

Este Plan nace con el decidido compromiso de avanzar en ese nuevo modelo de ciudadanía que supere la división sexual de la sociedad, un modelo que implique la universalidad.

### **3.3.- FINALIDAD Y OBJETIVOS GENERALES.**

#### **OBJETIVO GENERAL:**

- **Avanzar en la erradicación de todas las formas de discriminación y en la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres a través del impulso y puesta en práctica de políticas locales de fomento de la igualdad.**

### **3.4.- ESTRUCTURA DEL PLAN.**

#### ***EJE I. LA IGUALDAD COMO PRINCIPIO DE ACTUACION MUNICIPAL.***

#### ***EJE II. EDUCACION EN VALORES IGUALITARIOS.***

#### ***EJE III. ECONOMÍA Y TRABAJO***

#### ***EJE IV. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD***

#### ***EJE V. PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES***

#### ***EJE VI. VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.***

#### ***EJE VII. CALIDAD DE VIDA.***

#### ***EJE VIII. ESPACIO URBANO, VIVIENDA, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE.***

## ***Eje I. LA IGUALDAD COMO PRINCIPIO DE ACTUACION MUNICIPAL.***

### **Objetivo general del Eje:**

***Incorporar la transversalidad de género al conjunto de políticas municipales.***

#### **1.1 Objetivo específico:**

- Establecer mecanismos de coordinación entre las distintas Delegaciones del Ayuntamiento para la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación del proceso de integración del enfoque de género en las actuaciones municipales.

#### **Medidas:**

♀ Creación de una comisión técnico-política de igualdad que tendrá como objetivo realizar el seguimiento y evaluación de la integración del enfoque de género en las acciones municipales.

♀ Seguir manteniendo, personal técnico especialista en género , así como de sus funciones de impulso, gestión y realización de acciones de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Responsables: Delegación de Igualdad. Concejales/as designados/as del Equipo de Gobierno , Técnicas/os designadas/os por la Delegaciones Municipales.

#### **1.2 Objetivo específico:**

- Sensibilizar, y formar al personal del Ayuntamiento para que integre el enfoque de género en los procedimientos de Gestión de las políticas municipales.

#### **Medidas:**

♀ Realización de acciones de sensibilización, información y formación en materia de Igualdad y aplicación transversal de la perspectiva de género destinadas a los cargos políticos y directivos del Ayuntamiento.

♀ Poner en marcha cursos, jornadas o seminarios sobre la aplicación del enfoque de género

♀ Facilitar la participación del personal técnico municipal en acciones formativas en enfoque de género del propio Ayuntamiento o de otras instituciones o entidades.



♀ Desarrollar herramientas y recursos prácticos; desde la recogida de datos hasta la evaluación (o en su defecto difusión de los que ya existen) que supongan “buenas prácticas” para la aplicación del principio de Igualdad en los procedimientos de gestión de las políticas municipales.

♀ Promover el intercambio de experiencias con otros Ayuntamientos , Mancomunidades y CIUDADES PATRIMONIO DE LA HUMANIDAD sobre aplicación transversal de la perspectiva de género.

♀ Divulgación del Plan de Igualdad en todas las Áreas del Ayuntamiento , en los distritos municipales, así como entre la ciudadanía.

Responsables: Todas las Delegaciones Municipales, personal técnico del Ayuntamiento y aquellas personas que estén ocupando jefaturas y/o direcciones en las Delegaciones Municipales.

### **1.3 Objetivo específico:**

- Incorporar el principio de Igualdad en los procedimientos de adopción y ejecución de Disposiciones Normativas.

#### Medidas:

♀ Todas las ordenanzas, Proyectos o programas de especial relevancia social, económica, cultural o artística municipales que deban ser aprobados por Junta de Gobierno o por Pleno Municipal, salvo los de mero trámite, deberán incorporar a su expediente Informe de Impacto de Género.

Responsables: Alcaldía, Delegación de Igualdad, todas las Concejalías que sometan cuestiones a Pleno o Junta de Gobierno Local, así como Secretaria y órgano de apoyo a la Junta de Gobierno Local.

### **1.4 Objetivo específico:**

- Incorporar el principio de igualdad en los procedimientos de Gestión de la Información

#### Medidas:

♀ Desagregar por sexo cuantos datos, estudios, estadísticas o registros puedan indicar la participación de mujeres y hombres en las acciones o actividades municipales y los resultados obtenidos en cada uno de ellos.

♀ Revisión de los sistemas informáticos de recogida y gestión de datos, para valorar las

necesidades y posibilidades de incorporar la variable sexo.

♀ Diseñar indicadores de género que pongan de manifiesto el impacto de género provocado por cada actuación municipal.

**Responsables:** Todas las Delegaciones del Ayuntamiento.

### **1.5 Objetivo específico:**

- Incorporar el principio de igualdad en los procedimientos de Comunicación y Difusión de la Información.

#### **Medidas:**

♀ Revisión de los documentos administrativos y de los contenidos de los soportes de información y comunicación utilizados por el Ayuntamiento para garantizar un uso no sexista del lenguaje.

♀ Elaboración ( o en su defecto difusión de las que ya existen) de la Guía práctica para la comunicación no sexista en la Administración Local.

♀ Impulsar la adopción por parte de los medios de comunicación de titularidad municipal de acuerdos de autorregulación que contribuyan a la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres y al conocimiento y la difusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

**Responsables:** Delegaciones de Educación, Cultura, Bibliotecas, Comunicación, Protocolo, Radio Municipal, Imprenta Municipal e Igualdad,

### **1.6 Objetivo específico:**

- Incorporar el principio de igualdad en los procedimientos de Contrataciones Públicas y Gestión de Ayudas y Subvenciones

#### **Medidas:**

♀ Introducir en los pliegos y mesas de contrataciones elementos de valoración, que primen a las empresas que incorporen en su organización medidas de políticas de igualdad , de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de responsabilidad social de la empresa, o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad y/o planes de igualdad entre mujeres y hombres.

**Responsables:** Junta de Gobierno Municipal.

### **1.7 Objetivo específico:**

- Incorporar la perspectiva de Género en el proceso de Elaboración de los presupuestos Municipales.

#### **Medidas:**

♀ Establecimiento de un procedimiento homogéneo consensuado para el análisis de los presupuestos municipales desde las perspectiva de género.

♀ Realización y evaluaciones de Impacto de género del presupuesto municipal, y disposiciones de carácter económico como las ordenanzas fiscales.

**Responsables:** Delegaciones de Hacienda, Igualdad e Intervención Municipal.

### **1.8 Objetivo específico:**

- Diseñar e implementar políticas y medidas de fomento de la igualdad entre mujeres y hombres, Conciliación y Corresponsabilidad.

#### **Medidas:**

♀ Promover la revisión del ACUERDO MARCO y CONVENIO COLECTIVO para incorporar medidas de igualdad entre mujeres y hombres y corregir las posibles desigualdades que pueda contener.

♀ Promover la adopción de medidas para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar del personal al servicio del ayuntamiento.

**Responsables:** Delegación de Recursos Humanos, Igualdad, Centrales Sindicales con representación en el Ayuntamiento, en las Empresas Públicas Municipales y Organismos Autónomos.

## ***Eje II. EDUCACION EN VALORES IGUALITARIOS.***

### **Objetivo general del Eje:**

Promover la eliminación de estereotipos de género e impulsar la transmisión de valores de igualdad entre mujeres y hombres.

### **2.1 Objetivo específico:**

- Asegurar la incorporación de la igualdad de oportunidades en los recursos formativos municipales realizados o promovidos por el Ayuntamiento en sus contenidos y procedimientos.

#### **Medidas:**

♀ Realizar jornadas, seminarios cursos, talleres, etc, en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, adaptadas a las necesidades de cada centro y al nivel de sus participantes.

♀ Realizar campañas de información y sensibilización para la promoción de juegos y juguetes no sexistas.

♀ Introducir un modulo de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todas las actividades formativas y educativas del ayuntamiento.

♀ Coordinar con las personas responsables de educación, actividades formativas – en colaboración con los centros educativos de la localidad y las AMPAS – destinadas al alumnado en materia de igualdad de oportunidades, cambio de roles y estereotipos de género, educación afectivo-sexual, respeto a la diversidad, relaciones interpersonales igualitarias y resolución no violenta de conflictos.

♀ Acciones de formación en materia de igualdad destinadas a monitores/as de tiempo libre, animadores/ as socioculturales y profesionales de la educación no formal e informal de las entidades ciudadanas de la ciudad de Mérida.

♀ Puesta en marcha de programas municipales de Acciones y Talleres de educación en valores igualitarios entre mujeres y hombres dirigido a la juventud y centros de mayores.

**Responsables:** Concejalías de Educación, Formación y empleo; Igualdad; Cultura, Juventud, Participación Ciudadana, Servicios Sociales.

### **2.2.- Objetivo específico:**

- Hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todo lo concerniente a la creación y producción artística e intelectual y a la difusión de la misma.

Medidas:

♀ Realización de talleres dirigidos a mujeres con la finalidad de que las mismas participen en la creación y producción artística, dando difusión a las obras por ellas realizadas.

♀ Respetar y garantizar la representación equilibrada en los distintos órganos consultivos, Jurados, científicos y de decisión existentes en el organigrama artístico y cultural.

♀ Propiciar la representación equilibrada de mujeres y hombres en las distintas manifestaciones artísticas de la ciudad.

♀ Propiciar en las Casas de la Cultura de Nueva Ciudad y La Antigua la programación artística y cultural, que facilite la participación de todas las personas de estos distritos de la ciudad.

Responsables: Delegación de Bibliotecas, Cultura, Educación, Festejos, Igualdad, Participación Ciudadana.

### ***Eje III: ECONOMÍA Y TRABAJO***

#### **Objetivo general del Eje:**

- Promover la igualdad en el acceso, mantenimiento y promoción al empleo.
- Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional. (Art. 51 a. LO 3/2007).

#### **3.1.-Objetivo específico.**

- Integrar de forma transversal y estructural la perspectiva de género en los recursos de empleo municipal, así como proponer su aplicación en las empresas municipales.

#### **Medidas:**

♀ Facilitar la incorporación de la figura, como asesora, del personal técnico de la Delegación de Igualdad, en todos los procesos de negociación, elaboración, diseño y puesta en marcha de Planes o medidas para la formación y el empleo, así como en la Mesa Local de Empleo y en los procesos de selección del Plan Local de Empleo.

♀ Acciones de formación específica sobre integración de la perspectiva de género dirigidas a las y los profesionales de los servicios municipales de Recursos Humanos y empleo.

♀ Incorporación de indicadores de género a los sistemas de seguimiento y evaluación de los servicios y recursos de empleo municipales que permitan valorar los resultados obtenidos y su impacto en términos de género y, en su caso, el diseño e incorporación de medidas correctoras.

♀ Integrar la perceptiva de género en los servicio de asesoramiento y apoyo a iniciativas de autoempleo a las mujeres.

Responsables: Delegaciones de Industria y Comercio, Formación, Empleo, Recursos Humanos, Igualdad.

#### **3.2 Objetivo específico:**

- Mejorar las condiciones de empleabilidad de las mujeres.

#### **Medidas:**

♀ Propiciar las ofertas formativas del Ayuntamiento para que respondan al máximo a las necesidades de recursos humanos de las empresas del mercado laboral de Mérida y de su área de influencia.

♀ Priorizar el acceso de mujeres a aquellos programas formativos que lleven aparejado compromiso de contratación.

♀ Poner en marcha “talleres de iniciación al empleo” cuyo objetivo sea modificar actitudes que dificulten el acceso a la actividad y al empleo de las mujeres.

♀ Contemplar en los programas de formación para el empleo las especificidades de los grupos de mujeres más vulnerables: discapacitadas, inmigrantes, minorías étnicas, etc.

♀ Propiciar Estudio sobre la situación laboral y formativa de las mujeres en la ciudad de Mérida.

♀ Introducción, en los procesos de formación para el empleo e inserción laboral, del Módulo específico de promoción de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

♀ Desarrollo de acciones específicas de formación e inserción laboral para mujeres con especiales dificultades de inserción laboral.

♀ Acciones de formación y orientación profesional y laboral que fomenten la presencia de mujeres en sectores de actividad estratégicos y en los que se encuentran infrarrepresentadas.

♀ Proponer actuaciones de orientación profesional no sexista dirigida al alumnado y a las/los responsables de los servicios de orientación profesional de los centros educativos de la localidad.

### **3.3 Objetivo específico:**

- Promover la promoción profesional de las mujeres.

#### **Medidas:**

♀ Divulgar información a responsables de recursos humanos de empresas de Mérida en igualdad de género.

♀ Programar charlas de sensibilización a las empresas de Mérida en la realización de diagnósticos de género de sus empresas.

♀ Elaborar campañas dirigidas al tejido empresarial de Mérida y orientadas a

erradicar los prejuicios que por razón de género obstaculizan la contratación y promoción profesionales de las mujeres

♀ Promover estudio sobre la existencia o no de participación equilibrada entre mujeres y hombres en los puestos de dirección y toma de decisiones del ayuntamiento y de las empresas públicas municipales.

♀ Incentivar la realización de estudios sobre la existencia o no de participación equilibrada entre mujeres y hombres en los puestos de dirección y toma de decisiones de las empresas de la ciudad, y de las organizaciones empresariales.

Responsables: Delegaciones de Empleo , Formación, Industria y Comercio, Igualdad.

### **3.4 Objetivo específico:**

- Apoyar la generación de actividad económica y el fortalecimiento de las empresas creadas por mujeres.

#### Medidas:

♀ Organizar foros, encuentros, congresos, etc que motiven al emprendimiento de las mujeres y el intercambio de experiencias y buenas prácticas entre mujeres empresarias.

♀ Informar sobre la realización de cursos de gestión empresarial dirigidos a mujeres emprendedoras.

♀ Recopilar experiencias de nuevos yacimientos de empleo gestionados por mujeres y darlos a conocer

RESPONSABLES. Concejalías de Igualdad; Empleo, Personal, Industria y Comercio.

### **3.5 Objetivo específico**

- Difundir la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007 y la Ley 8/2011 de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura.

#### Medidas:

♀ Organizar jornadas, cursos, seminarios, etc con el objetivo de dar a conocer la Ley de Igualdad, en la ciudadanía de Mérida.

RESPONSABLES. Delegación de Igualdad.



## ***Eje IV CONCILIACIÓN y CORRESPONSABILIDAD.***

### **Objetivo general del Eje:**

**Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres.**

#### **4.1 Objetivo específico:**

- Impulsar modelos de organización social, laboral y productiva que favorezcan y faciliten la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres.

#### **Medidas**

♀ Divulgar los servicios para la conciliación existentes en la ciudad.

♀ Difundir las normas que regulan permisos, licencias, etc, y fomentar su utilización por parte de los hombres.

♀ Divulgar los servicios de apoyo a las personas cuidadoras.

♀ Realización de campañas informativas y de asesoramiento al tejido empresarial de la ciudad sobre medidas de igualdad, conciliación y corresponsabilidad a implementar en las empresas.

♀ Realización de campañas de sensibilización destinadas a la población en general acerca del reparto equilibrado de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres.

♀ Realizar un estudio sobre los diferentes usos del tiempo que hacen mujeres y hombres y proponer medidas de acción positiva en esta materia.

RESPONSABLES Concejalías de Igualdad; Servicios Sociales; Educación; Deportes; Mayores; Infancia; Urbanismo, Transportes.

## ***Eje V: PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES***

### **Objetivo general del Eje:**

Impulsar la participación social y política de las mujeres y fomentar su presencia en los espacios que inciden en la gestión pública del municipio.

### **5.1 Objetivo específico:**

- Fomentar la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de participación social y política.

#### **Medidas:**

♀ Promover Campañas de información y sensibilización para la promoción de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres entre las entidades ciudadanas de la ciudad de Mérida.

♀ Informar para la incorporación transversal de la perspectiva de género en las entidades ciudadanas y en el diseño, gestión, ejecución y evaluación de los proyectos que éstas desarrollen, así como medidas de acción positiva a favor de la conciliación que favorezcan la presencia y participación equilibrada de mujeres y hombres.

♀ Divulgar información en Igualdad y aplicación transversal de la perspectiva de género dirigida a las Asociaciones y Entidades de Participación Ciudadana de la ciudad.

**RESPONSABLES:** Delegación de Participación Ciudadana, Igualdad, Cultura, Deportes, Festejos.

### **5.2 Objetivo específico:**

- Potenciar y apoyar a las asociaciones de mujeres de Mérida.

#### **Medidas:**

♀ Facilitar el acceso de las asociaciones de mujeres a los recursos públicos para el desarrollo de sus actividades.

♀ Facilitar a las asociaciones el apoyo técnico necesario para el desarrollo de acciones dirigidas a la igualdad.

♀ Acciones formativas, informativas y de motivación dirigidas a potenciar la presencia y participación de las mujeres jóvenes en el movimiento asociativo y en todo tipo de organizaciones.

♀ Impulsar el asociacionismo de mujeres inmigrantes y su formación en enfoque de género.

♀ Elaborar y poner en marcha una campaña de difusión sobre el papel del Consejo Local de las Mujeres de Mérida, sus funciones y actividades, dirigida a la ciudadanía

♀ Fortalecer el Consejo Local de las Mujeres como órgano de participación y propuestas en la vida política municipal.

RESPONSABLES Concejalías de Igualdad, Participación ciudadana; Economía; Deportes; Cultura; Servicios Sociales; Educación; Formación.

### **5.3 Objetivo específico**

- Impulsar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección de organizaciones mixtas.

#### **Medidas:**

♀ Realizar, junto a las organizaciones, talleres, cursos o jornadas relativas a la igualdad de género y a la presencia de mujeres en la toma de decisiones.

♀ Elaboración de un modelo de Estatutos y normas internas de funcionamiento dirigido a asociaciones mixtas acorde a la legislación vigente en materia de igualdad.

Responsables: Concejalías de Igualdad, Participación Ciudadana, Servicios Sociales, Mayores, Festejos, Cultura, Deportes, Turismo.

### **5.4 Objetivo específico**

Impulsar la participación de las mujeres en el desarrollo y divulgación de este Plan.

#### **Medidas:**

♀ Promover, junto con el Consejo Local de las Mujeres espacios de reflexión y debate con la finalidad de ejecutar y dar amplia cobertura al I Plan de Igualdad de Mérida.

♀ Promover, en el marco del I Plan de Igualdad, el intercambio de experiencias con

otros Consejos de Mujeres para el establecimiento de estrategias idóneas para el objetivo de igualdad

RESPONSABLES: Delegación de Igualdad, Asociaciones de Mujeres de Mérida y el Consejo de las Mujeres.

## ***Eje VI: VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES***

### **Objetivo general del Eje:**

#### **Prevenir la violencia de género.**

##### **6.1 Objetivo específico.**

Impulsar medidas para la prevención de la violencia contra las mujeres.

##### **Medidas:**

♀ Diseñar y poner en marcha un Programa Municipal de Prevención de la Violencia de Género en coordinación con el IMEX .

♀ Difundir y desarrollar las medidas del Plan Municipal de Prevención de la violencia de género en todo el municipio, y en especial entre la comunidad educativa.

♀ Incluir en todas las acciones municipales dirigidas a inmigrantes un módulo de igualdad y de prevención de la violencia de género.

♀ Incluir módulos charlas, talleres sobre prevención de la violencia de género dentro de los programas formativas que realice el ayuntamiento.

Responsables: Concejalías de Igualdad; Seguridad; Educación; Cultura y Servicios Sociales.

##### **6.2 Objetivo específico.**

Mejorar la detección de la violencia de género.

##### **Medidas:**

♀ Promover la formación del personal de los distintos servicios públicos para que desde los mismos se pueda llevar a cabo una eficaz derivación hacia los servicios especializados de asistencia y asesoramiento.

♀ Formar en prevención de violencia de género a profesionales de los distintos servicios que tienen contacto directo con mujeres susceptibles de ser víctimas de violencia de género.

♀ Promover la formación de las organizaciones sociales, culturales y deportivas de la ciudad para la detección y derivación de los casos de violencia de género.

Responsables: Concejalías de Igualdad; Seguridad; Educación; Cultura, Deportes, Juventud, Participación Ciudadana, Festejos y Servicios Sociales.

### **6.3 Objetivo específico.**

Fortalecer y mejorar la atención a víctimas de violencia de género.

#### **Medidas:**

♀ Prestar asistencia psicológica, jurídica y social especializada en igualdad a toda víctima de violencia de género, ofreciendo información y recursos adecuados a cada caso.

♀ Establecer un Protocolo de Coordinación de todos los dispositivos de atención a víctimas de violencia de género, de nuestra ciudad.

♀ Favorecer la participación de las mujeres víctimas de violencia de género en la formación que se imparte desde el ayuntamiento en aquellos casos en que sea necesario.

**Responsables:** Concejalías de Igualdad y Seguridad, Formación, Empleo, Servicios Sociales.

### **6.4 Objetivo específico.**

• Prevenir y Erradicar el Acoso Sexual y el Acoso por razón de sexo en el ámbito laboral

#### **Medidas:**

♀ Promover en el Ayuntamiento, en en las empresas municipales, la puesta en marcha de un protocolo de prevención de acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

♀ Promover entre el empresariado de la ciudad el establecimiento de protocolos internos de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

♀ Realizar campañas de sensibilización sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en los distintos centros de trabajo de la ciudad

♀ Establecer mecanismos de coordinación con los agentes sociales para el intercambio de información y colaboración en la resolución de los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo o agresión sexual.

♀ Establecer mecanismos de colaboración con las organizaciones de mujeres especializadas en atención a víctimas de violencia de género para la información, orientación y

asistencia en los casos de acoso sexual o agresión sexual.

Responsables: Concejalías de Igualdad; Empleo, Formación, Recursos Humanos.

### **6.5 Objetivo específico.**

- Contribuir a construir una ciudad más segura.

#### **Medidas:**

♀ Realizar un estudio sobre lugares poco seguros y proponer medidas correctoras tendentes a garantizar la seguridad.

♀ Analizar el uso de los espacios públicos en relación con la seguridad urbana.

♀ Analizar el acceso de los edificios públicos, casas de cultura, parques , jardines de nuestra ciudad.

Responsable: Concejalías de Igualdad, Urbanismo y Obras, Jardines, Participación Ciudadana y Seguridad.

## ***Eje VII: CALIDAD DE VIDA***

### **Objetivo general del Eje:**

Promover la Salud integral de las mujeres.

#### **7.1 Objetivo específico.**

- Promover la Salud con enfoque de género.

#### **Medidas:**

♀ Impulsar la incorporación del enfoque de género a las acciones de prevención que en materia de salud organice el ayuntamiento.

♀ Promover campañas tendentes a eliminar la automedicación y el abuso de fármacos en mujeres.

♀ Establecer mecanismos de coordinación con los centros de salud y de planificación familiar para el desarrollo de campañas informativas sobre las desigualdades en salud de mujeres y hombres.

♀ Promover campañas informativas sobre derechos sexuales y reproductivos con enfoque de género.

♀ Velar para Introducir el enfoque de género en los programas de prevención de las drogodependencias que se realicen desde el ayuntamiento.

♀ Promover campañas de concienciación dirigidas a tener en cuenta el género como factor de desigualdad en la atención a personas con discapacidad.

♀ Visibilizar los riesgos que para la salud de las mujeres conllevan los trabajos de cuidados de las personas dependientes.

**RESPONSABLES:** Delegaciones de Sanidad, Servicios Sociales, Igualdad.

#### **7.2 Objetivo específico**

Fomentar hábitos de vida saludable.

#### **Medidas:**

♀ Acciones de promoción de la práctica deportiva entre la población femenina,



especialmente entre las niñas y las jóvenes, mediante la convocatoria u oferta de actividades con categorías mixtas, femenina y masculina.

♀ Fomentar el deporte femenino mediante la organización de actividades y eventos deportivos en los que participen mayoritariamente mujeres.

♀ Aplicación de criterios favorables a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la planificación de actividades deportivas municipales.

♀ Apoyar a las mujeres deportistas de la ciudad que destaquen en alguna disciplina deportiva.

♀ Promover la difusión de actividades y juegos entre adolescentes que difundan una imagen igualitaria de las mujeres.

Responsables: Concejalías de Deportes, Sanidad, Educación, Servicios Sociales e Igualdad

### **7.3 Objetivo específico.**

- Fomentar la autodeterminación de las mujeres respecto a sus derechos sexuales y reproductivos.

#### **Medidas:**

♀ Promover acciones para la educación afectivo sexual orientada hacia un comportamiento sexual libre y responsable, con especial incidencia en la población adolescente.

♀ Promover, en coordinación con los recursos existentes en la ciudad, campañas para la prevención de ITS y de embarazos no deseados.

♀ Impulsar y desarrollar seminarios, jornadas, talleres, etc, dirigidos a modificar estereotipos y procurar un cambio de actitudes en relación a las diversas opciones sexuales y en las diferentes etapas de la vida adulta.

Responsables: Concejalías de Igualdad; Sanidad. Servicios Sociales, Juventud y Cultura.

## ***Eje VIII: ESPACIO URBANO, VIVIENDA, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE***

**Objetivo general del Eje:**

**Favorecer un entorno urbano igualitario.**

### **8.1 Objetivo específico**

- Incluir la perspectiva de género en la planificación urbanística y política municipal de vivienda.

#### Medidas:

♀ Elaboración de la Guía Práctica y de recomendaciones para la introducción transversal de la perspectiva de género en los planes de acción urbanística, política municipal de vivienda, seguridad, medio ambiente y vivienda.

♀ Promover el uso de suelo dotacional destinado a soporte y servicios públicos comunitarios con la creación de equipamientos que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral, así como equipamientos que favorezcan el dialogo entre hombres y mujeres.

♀ Incorporación en el Plan Municipal de Accesibilidad de la ciudad de Mérida de criterios que garanticen la aplicación transversal de la perspectiva de género.

RESPONSABLES: Delegaciones de Urbanismo, Parques y Jardines, Medio Ambiente, Igualdad.

### **8.2 Objetivo específico.**

- Identificar y propiciar un cambio en el diseño y funcionamiento de las infraestructuras urbanas y el transporte público destinados a facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, y al desarrollo de la autonomía personal.

#### Medidas:

♀ Introducción de criterios de igualdad y conciliación en el diseño y gestión de infraestructuras urbanas y transporte público.

♀ Realización del Estudio con perspectiva de género sobre las condiciones de uso y accesibilidad de los recursos y servicios municipales.

♀ Propiciar la perspectiva de género en los próximos estudios sobre movilidad de la ciudad de Mérida.

♀ Promover el acondicionamiento de los espacios públicos, jardines y zonas verdes dotándolos de mobiliario urbano adecuado para facilitar los trabajos de cuidado de menores y personas dependientes.

Responsables: Concejalías de Igualdad, Urbanismo, Obras, parques y jardines y Medio ambiente

### **8.3. Objetivo específico.**

- Potenciar la participación de las mujeres en la toma de decisiones urbanísticas y del cuidado del medio ambiente en la ciudad de Mérida.

#### **Medidas:**

♀ Elaboración del procedimiento de consulta al Consejo Local de las Mujeres en la elaboración de Planes de Urbanismo Municipal Participativos.

♀ Creación y desarrollo de grupos de trabajo mixtos y con presencia equilibrada de mujeres y hombres, para la elaboración de una carta de recomendaciones, como instrumento de reflexión y propuesta sobre los asuntos de interés del municipio con el objetivo de mejorar la habitabilidad de los barrios.

♀ Propiciar Talleres que mejoren el cuidado del medio ambiente en nuestra ciudad.

♀ Divulgar Buenas Practicas para un Consumo Responsable.

**Responsables:** Concejalías de Igualdad, Urbanismo, Obras, parques , jardines , Medio ambiente, Participación ciudadana.

### **8.4. Objetivo específico.**

- Garantizar la seguridad en la ciudad y espacios públicos.

#### **Medidas:**

- Elaboración del Mapa de puntos críticos para la seguridad de las mujeres en la ciudad de Mérida, que permita la toma de decisiones posteriores acorde a los resultados obtenidos.

- Eliminación de puntos críticos para la seguridad de las mujeres en la ciudad de Mérida.

Responsables: Concejalías de Igualdad, Urbanismo, Obras, Parques y Jardines y Medio Ambiente

## IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO

---

El sistema de implementación y seguimiento previsto en el I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Mérida se realizara desde la Delegación de Igualdad del Ayuntamiento de Mérida, con carácter general y la Comisión Transversal de Género.

Dependiente de la Delegación de Igualdad o de aquella que tenga atribuidas las funciones y competencias en materia de igualdad de género, y con una vigencia indefinida, en lo que a este Plan se refiere tendrá entre sus funciones, además de las derivadas de las competencias generales del Ayuntamiento en materia de igualdad de género, las de desarrollo y ejecución de este Plan, así como la asistencia técnica al resto de Delegaciones y servicios municipales, formando parte de la Comisión Transversal de Género.

Funciones:

- Apoyo técnico y asesoramiento para la implementación de las medidas por parte de cada persona, concejalía, departamento, recurso o servicio responsable.
- Asesoramiento y apoyo técnico a la Comisión Transversal de Género para la elaboración de instrumentos para la recogida de datos del seguimiento y evaluación interna, la distribución de dichos instrumentos, su recogida, tratamiento y análisis de los datos recabados, en la elaboración de los Informes de Seguimiento y Evaluación o cualquier otra función que le sea encomendada por la Comisión Transversal de Género.

La integran:

- Profesionales especialistas en género de la Delegación de Igualdad del Ayuntamiento de Mérida.

### COMISIÓN TRANSVERSAL DE GÉNERO:

Se creará específicamente para realizar el seguimiento de la implementación de las diferentes medidas contempladas en el I Plan de Igualdad.

Su presidencia corresponderá al Alcalde o persona en quien delegue.

La Comisión – con el asesoramiento y apoyo técnico de la Delegación de Igualdad de Oportunidades – recabará las informaciones necesarias que permitan conocer el nivel de implementación del Plan en cada uno de sus Ejes de Intervención en cada momento.

En este sentido y con periodicidad anual, la Comisión Transversal de Género procederá a la

presentación del correspondiente Informe de Seguimiento que será facilitado a todos sus integrantes, así como al Consejo Local de las Mujeres.

La integran:

- Representante de la Delegación de Igualdad.
- Una representación por cada uno de los partidos político con representación municipal.
- Una representación del Consejo Local de la Mujeres de Mérida.
- Con carácter excepcional, podrán ser convocados/as, representantes de las distintas Delegaciones, personal técnico y experta/o externo/a.
- Una representación designada por la Junta de Gobierno Local.

Funciones:

- Seguimiento de la implementación de cada una de las medidas previstas en el I Plan de Igualdad de Oportunidades (medidas implementadas, procedimientos y metodologías aplicadas, recursos utilizados, etc.).
- Elaboración de los Informes de Seguimiento y Evaluación Interna.
- Detecta puntos de mejora y define nuevas estrategias y propuestas de modificación.
- Presenta los Informes periódicos de Seguimiento y Evaluación Interna al Consejo Local de las Mujeres, así como las propuestas de modificación para su aprobación.
- Valida y en su caso plantea indicadores de evaluación de las medidas de cada Eje de Intervención.
- Trimestralmente remite los Informes de Seguimiento al Consejo Local de la Mujeres de Mérida.
- Anualmente remite los Informes de Evaluación Interna al Consejo Local de la Mujeres

Se organiza:

- Es presidida y coordinada desde la Delegación de Igualdad que será la encargada de realizar la convocatoria de reuniones, ordinaria como extraordinarias, fijando su orden del día, lugar, fecha y hora de realización.

- Se reúne en sesión ordinaria, al menos, dos veces al año para la revisión del Informe de Seguimiento y aprobación de las modificaciones del Plan que se estimen oportunas.
- Con carácter extraordinario podrá convocarse tantas veces como se considere oportuno.

#### **CONSEJO LOCAL DE LAS MUJERES.**

Como órgano de participación democrática que impulsa el Plan, se encargará de valorar los Informes periódicos de Seguimiento y Evaluación Interna que le serán presentados por la Comisión Transversal de Género, así como las modificaciones que ésta proponga.