



II Plan de IGUALDAD

Municipio de
Cartagena
2021 - 2024

IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD
IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD
IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD
IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD
IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD



Ayuntamiento
Cartagena
www.cartagena.es



II Plan de
IGUALDAD



Introducción

El II Plan de Igualdad del Municipio de Cartagena es la actualización del principal instrumento impulsado desde el Ayuntamiento para desarrollar las políticas y las estrategias para avanzar en la integración, la participación y la igualdad de derechos de nuestra ciudadanía en la vida pública y privada.

En su elaboración han participado tanto las diferentes áreas municipales como asociaciones y entidades sociales con el propósito de reducir las desigualdades que puedan persistir y basándose en los principios rectores de igualdad, integración de la perspectiva de género, transversalidad, colaboración, coordinación, corresponsabilidad, etc.

Esta amplia colaboración hace que este Plan, además de ser un instrumento eficaz, represente la renovación de un compromiso por la igualdad que, impulsado desde el Ayuntamiento, ha sido elaborado y asumido por el conjunto de la sociedad cartagenera y sus organizaciones.

El II Plan de Igualdad ha sido elaborado a partir de un análisis de la realidad municipal que permite generar un documento articulado en 12 áreas temáticas. Las dos primeras son de carácter transversal y las 10 siguientes son propuestas de intervención específica sobre ámbitos concretos en los que es precisa una estrategia definida de trabajo por la igualdad real.

La principal virtud de este documento ha sido su capacidad para integrar el conocimiento de profesionales en materia de igualdad y la más amplia participación en la elaboración de propuestas. Trabajaremos para obtener el mismo grado de respaldo en el desarrollo de los objetivos de este documento y avanzar con éxito en más justicia e igualdad para la ciudadanía de Cartagena.

***Excma. Sra. D^a. Noelia María Arroyo Hernández
Alcaldesa de Cartagena***



Presentación

Presentamos el II Plan de Igualdad del Municipio de Cartagena después de un arduo trabajo. Un Plan muy necesario para responder a la realidad actual y acabar con la desigualdad existente.

Iniciamos la andadura con los estudios sociológicos previos para conocer la situación de la que partíamos en el Municipio, recabando datos importantes para saber hacia dónde caminar. A partir de ahí, elaboramos un borrador del Plan que se compartió con el Consejo de Igualdad para enriquecerlo con sus aportaciones, se recibieron decenas de mejoras y cambios que se valoraron, añadiendo la mayoría de ellos al Plan y continuamos con los trámites para la aprobación del mismo en Junta de Gobierno y en el Pleno Municipal, con exposición pública y aprobación definitiva en enero de 2022.

Todo este camino no habría sido posible sin la labor tan importante que realizan las profesionales de la Concejalía de Igualdad, sin la participación ciudadana o sin la aportación externa del estudio realizado por la socióloga. Pero, sobre todo, cabe destacar el esfuerzo y dedicación de nuestra agente de igualdad, que ha coordinado todo el proceso de elaboración.

Queremos convertir a Cartagena en un referente de municipio igualitario y, para ello, sabemos que es necesario el esfuerzo y la participación de las administraciones públicas, asociaciones, entidades... pero también de la ciudadanía en general. Vamos en buena dirección y el cumplimiento de un Plan como este nos va a permitir estar cada vez más cerca de esa igualdad plena y real por la que luchamos día a día. Caminemos en libertad, sin dar ni un paso atrás, superando los obstáculos para alcanzar esa necesaria y reclamada IGUALDAD. Porque, como dijo Frances Wright: “La igualdad es el alma de la libertad; de hecho no existe libertad, sin ella”.

***Sr. D. David Martínez Noguera
Concejal del Área de Gobierno de Cultura, Juventud e Igualdad***

01

FUNDAMENTACIÓN



IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD
IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD

Desde el Excmo. Ayuntamiento de Cartagena, se plantea el diseño y elaboración del II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades (2021-2024), con el fin de crear un documento de trabajo en el que se definan y aúnen los criterios y actuaciones de políticas de igualdad en todas y cada una de las áreas municipales que se pretende llevar a cabo durante su periodo de vigencia, para eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, por razones socioeconómicas y/o género, etnia, identidad sexual o cultural que pudiera persistir en este ámbito, a fin de alcanzar la plena igualdad de mujeres, hombres y personas no binarias.

Este Plan, previo diagnóstico de partida, responde a tres objetivos fundamentales: reducir las desigualdades que puedan persistir en la sociedad del municipio de Cartagena; apoyar la conciliación de la vida personal, familiar, laboral y la corresponsabilidad de su ciudadanía; y prestar una especial atención a las mujeres en exclusión social y/o discriminadas por factores socioeconómicos, de racialidad, etnicidad, identidad de género, orientación sexual u otras causas religiosas o culturales.

Todo ello es esencial para avanzar en la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres, hombres y personas no binarias, incluyendo las diversas interseccionalidades que forman parte de la ciudadanía de Cartagena, diferentes religiones, identidades sexuales, culturales, raciales y étnicas, para lograr una igualdad efectiva y transformadora desde el Ayuntamiento hacia la ciudadanía, ya que es una cuestión de responsabilidad social y civil, tal y como lo contempla los marcos normativos internacionales, comunitarios y estatales.

El II Plan de Igualdad Municipal, recoge todos los retos que debemos abordar para conseguir un futuro en el que la igualdad de oportunidades sea una realidad en nuestro municipio, y deberá estar presente en todas las políticas públicas del mismo para lograr su aplicación en todos los ámbitos sociales. Para ello se pretende aplicar el principio de transversalidad en todas y cada una de las actuaciones realizadas, tanto en la planificación como en la ejecución de ellas que van dirigidas a la población en general.



02

ESTRUCTURA DEL II PLAN DE IGUALDAD

IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD
DAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUA

La estructura del Plan de Igualdad parte de un análisis de la realidad del municipio desde la perspectiva de género. Este análisis de la situación de partida de mujeres y hombres, población racializada, con diferencias culturales y sexuales de la ciudad de Cartagena, nos da la información de las desigualdades que se deben corregir con la puesta en marcha del Plan.

Tras dicho análisis se establecen unos objetivos generales y aquellas áreas que queremos intervenir. A continuación se fijarán los objetivos específicos para cada una de las áreas de intervención y se concretarán las actuaciones que son necesarias implementar para conseguir los objetivos que se han propuesto.

Además, se determinarán los recursos necesarios y los compromisos de los diferentes organismos, entidades y agentes implicados en la ejecución y desarrollo de las diversas actuaciones que se contemplan.

El II Plan de Igualdad del Municipio de Cartagena se articula en 12 áreas temáticas de las cuales la primera y la segunda son de carácter transversal y las 10 siguientes de intervención específica, atendiendo cada una a un ámbito diferente, en donde es necesario seguir trabajando para alcanzar la igualdad real, obedeciendo a un diagnóstico de la situación al que se llega a partir de la información cuantitativa y cualitativa del informe de evaluación de la situación actual del municipio de Cartagena, con carácter previo a la elaboración de este Plan.

02.1



EJES TRANSVERSALES

Transversalidad de la
igualdad de género
aplicada a las
políticas públicas.

IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD
IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD

Transversalidad de género o mainstreaming de género, es la responsabilidad de todos los poderes públicos en el avance de la igualdad entre mujeres y hombres.

La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades implica valorar la diferente situación y posición de las mujeres respecto a la de los hombres teniendo en cuenta las características económicas, sociales, sexuales, identidades de género, étnicas, culturales, raciales... de las que parten las mujeres de Cartagena, con el objeto de satisfacer de forma equitativa las necesidades de toda la ciudadanía.

La transversalidad es la organización o reorganización, la mejora, el desarrollo y evaluación de los procesos políticos, de modo que la perspectiva de la igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas y constituye una de las prioridades como la estrategia más eficaz para construir una sociedad igualitaria independientemente de su identidad étnica, racial y sexual.

La Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres define en su art. 15 que la transversalidad del Principio de Igualdad de Trato y Oportunidades entre mujeres y hombres informará de la actuación de todos los poderes públicos. Las administraciones Públicas lo integrarán de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo de todas sus actividades.

Le corresponde a la Concejalía de Igualdad, el impulso, promoción y coordinación de la estrategia de transversalidad y asesoramiento para la integración de género en los diferentes departamentos municipales, asumiendo la responsabilidad de trabajar en el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres en sus respectivas áreas de actuación, con independencia de otras identidades de género, orientación sexual, expresión de género, características sexuales, modelo familiar, origen, etnia, etc.

1- OBJETIVO:

Promover la incorporación de la perspectiva de género en el trabajo diario de las áreas municipales, teniendo en cuenta a mujeres con diferentes identidades étnicas, culturales, sexuales...

ACCIONES:

- Realizar una guía para incorporar la perspectiva de género en la gestión municipal.
- Organizar reuniones para trabajar la perspectiva de género y de la inclusión a la diversidad sexual, familiar, étnica, de origen, de capacidades..., con las diferentes áreas municipales.
- Introducir la perspectiva de género incidiendo en identidades culturales y sexuales en todos y cada uno de los datos que partan del ayuntamiento, así como estudios, estadísticas y acciones que se realicen.

- Garantizar que las comisiones de valoración y jurados (premios, concursos...) tenga una participación equilibrada de mujeres y hombres.
- Revisar y modificar la documentación que se origine desde el Ayuntamiento para que contemple la perspectiva de género y erradique lenguaje e imágenes sexistas, machistas, LGTBIQfóbicas, capacitistas, xenófobas, racistas, etc. Consiguiendo la adecuación de todos los formularios.

INDICADORES DE EVALUACIÓN:

- Nº de técnicas y técnicos que han trabajado la perspectiva de género según puesto de trabajo desagregado por sexo.
- Información de las investigaciones y análisis realizados por el ayuntamiento desagregado por sexo, identidad de género, orientación sexual, modelo familiar, origen, nivel económico, capacidad, etc.
- Nº de documentos municipales y formularios con perspectiva de género e inclusión de la diversidad sexual, familiar, de capacidades, étnica, de origen, etc., realizados: estudios, datos, programaciones, entre otros.

ÁREAS / ENTIDADES:

Todas las Áreas Municipales.

2- OBJETIVO:

Promover la perspectiva de género y de respeto a la diversidad sexual, familiar, étnica, de origen, de capacidades, etc. Desde la diversidad e interseccionalidad que requiere la inclusión cultural, étnica y sexual en la gestión del personal municipal.

ACCIONES:

- Realizar acciones positivas que fomenten la equidad y minimicen la desigualdad que sufren demasiados grupos sociales, como las mujeres, la población LGTBIQ+, la población con discapacidad, etc. Para ocupar los puestos con una baja presencia de alguno de los sexos.
- Reforzar la presencia de mujeres racializadas, comunidad gitana, y LGTBIQ+ en la administración y otros espacios de participación y toma de decisión.
- Insertar la perspectiva de género desde la diversidad e interseccionalidad que requiere la inclusión de mujeres con diferentes identidades culturales, étnicas y sexuales en los pliegos de condiciones de empleo municipal.
- Incorporar la perspectiva de género en los temarios de oposiciones de empleo público local.

INDICADORES DE EVALUACIÓN:

- Nº de acciones positivas realizadas según puesto de trabajo (por año).
- Composición de la comisión de valoración según sexo (por año).

- Revisión de publicaciones, disposiciones y ofertas laborales teniendo en cuenta la perspectiva de género.

ÁREAS / ENTIDADES:

Igualdad, Secretaría, RR.HH

3- OBJETIVOS:

Promover que en la normativa municipal y los reglamentos incorporen la perspectiva de género. Tomando los principios de interseccionalidad y diversidad que sesgan a las mujeres tales como su etnicidad, racialidad, orientación y/o identidad sexual.

ACCIONES:

- Revisar las ordenanzas municipales desde una perspectiva de género y hacer recomendaciones.
- Introducir la perspectiva de género en los programas y normativa de subvenciones.
- Realizar informes previos de impacto de género cuando se realicen normativas municipales.

INDICADORES DE EVALUACIÓN:

- N° de ordenanzas municipales analizadas según la perspectiva de género.
- N° de informes previos de impacto de las desigualdades en las normas.
- N° y tipo de normativas sobre subvenciones municipales elaboradas por la administración teniendo en cuenta políticas de igualdad de mujeres y hombres.

ÁREAS / ENTIDADES:

Igualdad, Secretaría, Áreas implicadas.

02.1



EJES TRANSVERSALES

Sensibilización
y concienciación social.

IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD
IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD

Algo fundamental en el desarrollo del II Plan de Igualdad es la sensibilización de la población hacia el propio concepto de igualdad étnica, racial y de clase entre sexos, géneros, modelos familiares, capacidades, orígenes, etc.

Es necesario utilizar todos los medios de los que dispongamos para facilitar el crecimiento de una conciencia colectiva de lucha contra la discriminación de la mujer incluyendo sus diversas identidades, de la población LGTBIQ+, de la población con discapacidad, de la población racializada, etc., en todos los ámbitos de la vida.

Es importante la consecución de una, cada vez mayor, equidad entre mujeres y hombres en derechos y oportunidades, así como entre las identidades cis y trans, las expresiones de género, las etnias, los modelos familiares, de orígenes, las capacidades, etc. La reflexión colectiva sobre el significado de estos conceptos y la difusión del propio plan.

1- OBJETIVO:

Difundir el principio de Igualdad Real y Equidad desde la diversidad e interseccionalidad que requiere la inclusión de mujeres con diferentes identidades culturales, étnicas, sexuales en toda la administración.

ACCIONES:

- Realizar talleres, jornadas y seminarios para el personal técnico, de carácter obligatorio con el fin de difundir los principios fundamentales de la igualdad y poner en marcha las políticas de igualdad.
- Incrementar sesiones de formación sobre igualdad de género y trato para el personal municipal y cargos políticos.
- Organizar cursos para el personal del ayuntamiento sobre la importancia del uso del lenguaje inclusivo y no sexista.

INDICADORES DE EVALUACIÓN:

- Nº de talleres, jornadas y seminarios celebrados con el fin de difundir los principios fundamentales de la igualdad desde una perspectiva inclusiva y diversa.
- Nº de cursos ofrecidos al funcionariado de sensibilización en igualdad.
- Nº de cursos realizados sobre el uso inclusivo y no sexista del lenguaje.

ÁREAS / ENTIDADES:

Todas las áreas municipales.

2- OBJETIVO:

Dar a conocer el II Plan de Igualdad al personal municipal y a la ciudadanía.

ACCIONES:

- Realizar una campaña pública a través de los medios de comunicación, de la página web municipal y redes sociales sobre los contenidos del II Plan de Igualdad Municipal. Traducidas a varios idiomas para que llegue a toda la sociedad cartagenera.
- Dar a conocer el II Plan de Igualdad a todo el personal del Ayuntamiento para que lo utilice como herramienta de trabajo indispensable para hacer efectiva la igualdad en su departamento.
- Dar difusión del II Plan entre los agentes sociales de la localidad.
- Celebrar jornadas de difusión del Plan dirigidas al movimiento asociativo, entidades y al tejido empresarial.

INDICADORES DE EVALUACIÓN:

- Nº, tipo y cobertura de los medios utilizados en la campaña y resultados obtenidos.
- Nº y tipo de eventos en los que el Ayuntamiento introduce mensajes sobre igualdad.
- Nº, tipo y cobertura conseguida con las actividades de difusión realizadas.
- Nº de jornadas y participantes. Valoración realizada sobre las mismas.

ÁREAS / ENTIDADES:

Alcaldía, Igualdad, Gabinete de prensa, CPD, Áreas Municipales.

3- OBJETIVO:

Sensibilizar a la población del municipio sobre el significado de la igualdad real.

ACCIONES:

- Llevar a cabo una campaña a través de diferentes medios (folletos, carteles, radio, redes sociales...) para ir generando una conciencia pública sobre el concepto de la igualdad real.
- Visibilizar y publicar los temas y acciones que se promueven desde la Concejalía de Igualdad.
- Aprovechar programas existentes en otras Áreas Municipales (Educación, Servicios Sociales, Cultura, Juventud) para la sensibilización en igualdad de la ciudadanía.

INDICADORES DE EVALUACIÓN:

- Nº de folletos, carteles realizados.
- Medios de difusión utilizados.

- N° de ciudadanos y ciudadanas a los que han llegado las campañas que promueven la igualdad y el respeto a la diversidad desagregada por sexo.

ÁREAS / ENTIDADES:

Todas las áreas.

02.2



EJES DE INTERVENCIÓN ESPECÍFICA

Participación ciudadana
y empoderamiento.

IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD
IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD

En los últimos años las mujeres han ido aumentando su incorporación en distintos ámbitos de la sociedad: trabajo, política, educación, etc. Sin embargo aún queda mucho por conseguir; las mujeres se encuentran subrepresentadas en los puestos de poder, donde se toman las decisiones y la participación en la vida social sigue siendo menor que la de los hombres, este dato se agrava si tenemos en cuenta la infrarrepresentación de mujeres racializadas o con diferentes identidades culturales y sexuales tales como la comunidad gitana, migrante y LGTBIQ+, es evidente su escasa presencia dentro de la administración, en espacios de decisión política, medios de comunicación, grandes y pequeñas empresas y al frente de movimientos sociales y civiles.

El empoderamiento no debe entenderse como un medio de dominación sobre los otros, sino como un sentimiento de fortaleza interna y confianza para dirigir la propia vida, así como la capacidad de influir en los procesos sociales que afectan a las mujeres, incluida la dirección del cambio social. Concepto que ha sido de vital importancia para mejorar su posición en la sociedad, actuando como un factor crítico, que les ha permitido pasar de considerarse simples víctimas a considerarse protagonistas.

Hay que tener en cuenta que son las personas que participan mayoritariamente en los distintos grupos y asociaciones que existen en nuestro entorno. Es indiscutible que el movimiento asociativo de las mujeres ha contribuido a través de sus reivindicaciones y aportaciones a la creación y promoción de las políticas públicas de igualdad. Las asociaciones, a través del empoderamiento de las mujeres, son cauce para que no sólo sus intereses sino los de la comunidad puedan ser oídos por los responsables políticos.

También se tomaran medidas para el empoderamiento y el fomento de la participación ciudadana de la población LGTBIQ+, racializada, migrante, con discapacidad y de otros grupos socialmente discriminados.

1- OBJETIVO:

Potenciar/consolidar el Consejo Municipal de Igualdad como órgano consultivo, de participación y representación de las mujeres y sus diversidades, identidades sexuales, étnicas y raciales en el municipio.

ACCIONES:

- Poner en marcha una campaña de difusión sobre el Consejo Municipal de Igualdad, que llegue a la mayoría de los sectores sociales del municipio.
- Incluir en la página Web del Ayuntamiento, en el Área de Igualdad, información sobre el Consejo Municipal de Igualdad, composición, reglamento...

INDICADORES DE EVALUACIÓN:

- Sectores sociales municipales a los que ha llegado la información del funcionamiento del Consejo Municipal de Igualdad.

ÁREAS / ENTIDADES:

Igualdad, Nuevas Tecnologías, Consejo de Igualdad.

2- OBJETIVO:

Impulsar la participación de las mujeres, rurales, de la población LGTBIQ+, de la población racializada, de la población con discapacidad y otros grupos socialmente discriminados del municipio en todos los ámbitos de la sociedad a través del movimiento asociativo.

ACCIONES:

- Fomentar la participación de las mujeres jóvenes del municipio en el asociacionismo.
- Prestar apoyo económico (mediante subvenciones) a proyectos de las Asociaciones de Mujeres que fomenten la igualdad real.
- Promover y apoyar asociaciones que trabajen en el ámbito de múltiples discriminaciones.
- Promover encuentros que fomenten el debate y el intercambio de experiencias entre las asociaciones de mujeres y otras asociaciones que promuevan la inclusión social.
- Fomentar el liderazgo y la participación asociativa de mujeres pertenecientes a minorías étnicas, migrantes, discapacitadas, de comunidades racializadas y LGTBIQ+...

INDICADORES DE EVALUACIÓN:

- Nº de talleres para dinamizar a mujeres jóvenes, para su integración en asociaciones.
- Nº de subvenciones y otras ayudas económicas concedidas a las asociaciones de mujeres y otras asociaciones que promuevan la inclusión.
- Asociaciones que trabajan con mujeres vulnerables que han solicitado apoyo.
- Nº de encuentros e intercambios promovidos.

ÁREAS / ENTIDADES:

Igualdad, Servicios Sociales, Juventud, ONGS.

3- OBJETIVO:

Fomentar desde los poderes públicos municipales, una cultura de valores que refuerce el empoderamiento y liderazgo de las mujeres que conviven en él, en toda su diversidad, contando con la orientación de los movimientos feministas de Cartagena y de personas expertas en igualdad de género y diversidad.

ACCIONES:

- Apoyar la revaloración personal, promoviendo la autoafirmación y auto-concepto de las mujeres del municipio.
- Visibilizar la población rural, migrante, LGTBIQ+, racializada, étnica, con discapacidad, diversidad familiar, especialmente la femenina y otras diversidades para promover interacciones positivas para la inclusión social.
- Fomentar y reforzar la participación activa de las Asociaciones de Mujeres del municipio y sobre todo de las rurales, en la consecución del empoderamiento de sus mujeres como medio para mejorar nuestro entorno y las relaciones dentro de él.
- Visibilizar, fomentar y apoyar el liderazgo de las mujeres, racializadas y de aquellas con diferentes identidades étnicas, culturales y sexuales.

INDICADORES DE EVALUACIÓN:

- Nº de acciones impartidas para promoción de la autoafirmación, autoestima...
- Actuaciones realizadas para la visibilizar y empoderar a la población rural, migrante, LGTBIQ+, racializada, con discapacidad, diversidad étnica y sexual del municipio, especialmente de las mujeres.
- Nº de talleres de empoderamiento impartidos para las Asociaciones de Mujeres del municipio y sobre todo las mujeres rurales.

ÁREAS / ENTIDADES:

Igualdad, Servicios Sociales, Descentralización, Federación de Asociaciones de Mujeres Mediterráneo, Consejo de Igualdad.

4- OBJETIVO:

Potenciar una mayor visibilidad y presencia de las mujeres en los ámbitos tales como los del conocimiento, cultura, deporte, arte, etc., desde una visión inclusiva atendiendo a las diversas identidades sexuales, culturales y étnicas.

ACCIONES:

- Respalda el uso de una imagen positiva y diversa de las mujeres del municipio que haga visibles sus aportaciones a la sociedad para que sean reconocidas y valoradas.
- Realizar campañas y actuaciones de sensibilización que pongan de relieve y difundan los hitos y logros conseguidos por las mujeres en los diferentes ámbitos y a lo largo de la historia desde una perspectiva inclusiva.
- Desarrollar actuaciones desde una perspectiva inclusiva que favorezcan la participación de las mujeres en los diferentes espacios de la cultura, arte...poniendo especial atención en los colectivos y grupos sociales más invisibilizados, como mujeres migrantes, trans, con discapacidad, diversidad étnica y sexual, racializada, lesbianas, bisexuales, etc.

- Promover para poner en valor y dar a conocer las aportaciones de las mujeres desde las diferentes identidades culturales, étnicas, raciales y sexuales en la actualidad, en todos los ámbitos de la vida, investigadoras, científicas, deportistas, escritoras...

INDICADORES DE EVALUACIÓN:

- Nº de campañas para poner en valor a las mujeres del municipio a lo largo de la historia desde una perspectiva inclusiva.
- Nº de actuaciones realizadas para la participación de las mujeres en los diferentes espacios de cultura.
- Nº de actuaciones para poner en valor a las mujeres actuales que están haciendo aportaciones a la sociedad actual.

ÁREAS / ENTIDADES:

Igualdad, Servicios Sociales, Juventud, Descentralización, Cultura.

5- OBJETIVO:

Impulsar y potenciar la Escuela de Empoderamiento para el desarrollo de la autonomía de las mujeres de todas las edades y desde el enfoque de la diversidad.

ACCIONES:

- Organizar talleres en torno al empoderamiento dirigidos a todas las mujeres con independencia de sus características sexuales y/o corporales, edad, origen, etnia, capacidades, orientación sexual, expresión de género, modelo familiar, nivel socioeconómico, etc, pero principalmente dirigidos a aquellas que se encuentren más desfavorecidas socialmente.
- Programar acciones formativas sobre habilidades personales y de autoestima para mujeres del municipio desde un enfoque diverso.

INDICADORES DE EVALUACIÓN:

- Nº de talleres de empoderamiento de las mujeres realizados.
- Nº de mujeres del municipio que han sido beneficiarias de estos talleres.
- Nº de colectivos a los que se les ha impartido los diversos talleres.

ÁREAS/ ENTIDADES:

Igualdad, Servicios Sociales, Juventud.

6- OBJETIVO:

Potenciar el acceso y uso de todas las mujeres a las tecnologías de la información y la comunicación como herramientas que facilitan su participación y empoderamiento.

ACCIONES:

- Impulsar la creación de espacios de información y actividades digitales que ofrezcan recursos de interés para las mujeres y desde el enfoque de la diversidad.
- Capacitar a las mujeres en el uso de herramientas informáticas con el fin de reducir la brecha digital de género.

INDICADORES DE EVALUACIÓN:

- N° de cursos de nuevas tecnologías ofrecidos.
- N° de mujeres beneficiarias.

ÁREAS / ENTIDADES:

Igualdad, Servicios Sociales, Juventud, Nuevas tecnologías.

02.2



EJES DE INTERVENCIÓN ESPECÍFICA

El hombre igualitario.
Nuevas masculinidades.

IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD
IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD

Existen hombres con conciencia para trabajar por la igualdad, que sienten la necesidad de buscar caminos para ello. Hombres que tratan de superar la visión androcéntrica del mundo para trabajar por la igualdad desde una perspectiva inclusiva. Y es ahí donde, junto a las realidades de desigualdad efectiva entre hombres y mujeres, afloran también las "nuevas masculinidades" que apuestan por construir una sociedad en igualdad. No hay nuevos hombres, ahora hay otras maneras de ser hombres.

Estas nuevas masculinidades generan entre los hombres un nuevo planteamiento y una reflexión sobre el modelo tradicional de masculinidad.

1- OBJETIVO:

Analizar el discurso social de cómo perciben los hombres el modo en que ellos mismos han reaccionado frente a un nuevo escenario social en el que los roles tradicionales de las mujeres han cambiado, hay que romper con esos roles de género, de los dos géneros, que son los que perpetúan la desigualdad y son la base de la violencia contra las mujeres.

ACCIONES:

- Organizar campañas de información y sensibilización para impulsar imágenes de nuevas masculinidades alternativas a las del modelo tradicional del hombre, posicionándose en valores de igualdad y respeto entre mujeres y hombres, comprometiendo especialmente a los medios de comunicación y publicidad.
- Organizar talleres dirigidos a los hombres dónde se favorezca el conocimiento y formación acerca de los valores de las nuevas masculinidades.
- Potenciar las campañas del "Día del Padre Igualitario" y sobre todo, del "Día de las familias" como modelos de referencia en materia de igualdad y corresponsabilidad.
- Informar y difundir las medidas de conciliación así como de los derechos, permisos y beneficios relacionados con las paternidades y maternidades.
- Incluir en la web de la Concejalía de Igualdad la figura del hombre igualitario insertando los enlaces pertinentes (ley de conciliación...).
- Incluir los valores de la nueva masculinidad en los contenidos de los talleres que se impartan desde los talleres de empleo municipales.
- Acciones de formación y sensibilización sobre la igualdad (corresponsabilidad, nuevos modelos de masculinidad...) dirigidos a la comunidad educativa.
- Formación para el profesorado para sensibilizar al alumnado y a sus familias sobre la diversidad sexual, de género y familiar, que incluye los diferentes modelos de feminidad y masculinidad basados en la libertad, la diversidad y el respeto.

INDICADORES DE EVALUACIÓN:

- Nº de campañas de sensibilización realizadas impulsando las nuevas masculinidades.
- Nº de personas a las que han llegado las campañas.
- Nº de talleres realizados.
- Nº de entidades que han recibido los talleres.
- Nº de participantes desagregados por sexo-género.
- Nº de beneficiarios/as de las campañas de difusión.
- Contenidos incluidos en la web de igualdad.
- Nº de talleres de la nueva masculinidad incluidos e los talleres de empleo.
- Nº de personal participante desagregado por sexo.
- Nº de talleres realizados en los IES del municipio.
- Nº de alumnado que ha participado en los talleres desagregado por sexo.
- Nº de talleres realizados.
- Nº de personas formadas desagregado por sexo.
- Nº de horas de formación de las personas participantes.

ÁREAS / ENTIDADES:

Igualdad, Servicios Sociales, Educación, Empleo- ADLE, Juventud, Comunicación y Protocolo, Nuevas tecnologías.

02.2



EJES DE INTERVENCIÓN ESPECÍFICA

Bienestar psicosocial.
Deporte y cultura.

IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD
IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD

Los objetivos perseguidos en este eje van orientados a impulsar y proponer las medidas que garanticen una mejora de la salud y un mayor bienestar de la ciudadanía del municipio, siendo indispensable para ello generar, entre la población, comportamientos y modos de vida saludables mediante actuaciones de sensibilización y formación. Intentando acabar con los mensajes que cosifican o estereotipan el cuerpo de las mujeres y que reflejen todas las realidades imprescindibles para alcanzar el bienestar.

1- OBJETIVO:

Sensibilizar a la ciudadanía en temas de salud general, fomentando principalmente la salud de las niñas, adolescentes y mujeres adultas, en su diversidad, con diferentes identidades culturales, sexuales, étnicas y/o raciales.

ACCIONES:

- Realizar campañas de información sobre los trastornos alimenticios y sus riesgos desde la perspectiva de género.
- Realizar campañas de información y sensibilización de hábitos nutricionales saludables.
- Desarrollar talleres sobre bienestar físico y mental, orientados principalmente a mujeres y otros grupos socialmente oprimidos LGTBIQ+, racializadas, con discapacidad, etc.
- Impulsar la formación y sensibilización para que las mujeres no recurran a la medicación excesiva, acepten su propio cuerpo y mejore su autoestima.
- Potenciar la información y la prevención en las diferentes etapas vitales del ciclo de vida de las mujeres, primera menstruación, menopausia, salud sexual y reproductiva, teniendo en cuenta la diversidad real existente.
- Informar sobre las consecuencias y riesgos del alcoholismo y tabaquismo en la salud de las mujeres.
- Apoyar campañas de sensibilización de enfermedades femeninas como: cáncer en las mujeres, fibromialgia, endometriosis...

INDICADORES DE EVALUACIÓN:

- N° de campañas de información realizadas sobre trastornos alimenticios.
- N° de campañas de información realizados sobre hábitos nutricionales saludables.
- N° de campañas realizadas.
- N° de personas a las que han llegado las campañas.
- N° de talleres promoviendo el bienestar físico y mental.
- N° de talleres de prevención.

- N° de personas a las que han llegado los talleres de prevención.

ÁREAS / ENTIDADES:

Igualdad, Bienestar Social, Sanidad, Juventud, Consejo de Igualdad.

2- OBJETIVO:

Diversificar el porcentaje de la oferta y práctica deportiva inclusiva e incrementar el porcentaje de mujeres que practican deporte en función de sus intereses sin distinción de características sexuales, identidad de género, expresión de género, orientación sexual, modelo familiar, etnia, origen, nivel socioeconómico, ni ninguna otra característica que pueda resultar discriminatoria, posibilitando el acceso de las mujeres a la práctica de deportes tradicionalmente masculinos y de hombres a la práctica de deportes tradicionalmente femeninos.

ACCIONES:

- Realización de campañas de sensibilización orientadas a promocionar una práctica deportiva exenta de estereotipos de género y cualquier otro estereotipo social discriminatorio.
- Incorporar en las convocatorias de subvenciones a asociaciones, clubes deportivos del municipio criterios asociados con la estrecha defensa de la igualdad real.
- Información y sensibilización orientadas a la promoción de la práctica deportiva en las mujeres, con independencia de sus características sexuales, de la edad, de la expresión de género, de la orientación sexual de la etnia, origen o capacidad.
- Desarrollo de cursos monográficos para prácticas deportivas en las que las mujeres están infravaloradas.

INDICADORES DE EVALUACIÓN:

- N° de campañas realizadas.
- N° de campañas realizadas para incentivar el deporte en las mujeres, teniendo en cuenta toda su diversidad.
- N° de cursos monográficos realizados para la captación de las mujeres a deportes tradicionalmente de hombres.

ÁREAS / ENTIDADES:

Igualdad, Deportes, Juventud, Consejo de Igualdad.

02.2



EJES DE INTERVENCIÓN ESPECÍFICA

Atención a la diversidad e
inclusión social de las mujeres.

IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD
IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD

La diversidad es un rasgo característico de las sociedades contemporáneas, y desde esta perspectiva, las políticas públicas locales deben orientarse a conseguir procesos de desarrollo, relación e integración mediante la coexistencia de las diferentes culturas, identidades y orientaciones sexuales diferenciadas. La innovación administrativa y política es inseparable de las nuevas dinámicas de visibilidad, inclusión y respeto que se debe dar en las sociedades actuales

El tratamiento adecuado de la diversidad y las relaciones entre los diversos grupos culturales que conviven en un mismo espacio, es fundamental para recuperar aquellas expresiones que se basan en el respeto y la tolerancia frente a lo diferente, a nuestras diferencias.

El respeto a la pluralidad y diversidad es un pilar básico para aproximarnos a la realidad de las mujeres. Este principio tiene en cuenta no solo las diferencias desde la diversidad entre ellas, o entre las mujeres y otros grupos sociales oprimidos sino también las similitudes, al compartir una posición y condición inferior con respecto a la referencia marcada por el sistema cisheteropatriarcal. La característica común será la búsqueda de la unidad en la diversidad, de la similitud en la diferencia.

Tener presente este principio significa intentar superar los obstáculos asociados a cualquier tipo de desigualdad por motivo de diversidad entre las mujeres, valorando los intereses y necesidades singulares desde la diversidad funcional, identitaria, cultural, étnica y sexual. Para esto se exigen cauces de participación activa, y un compromiso político y social en la configuración de la propia sociedad.

1- OBJETIVO:

Incorporar programas y medidas municipales en la gestión de la diversidad para avanzar la inclusión social de las mujeres y otros grupos sociales oprimidos.

ACCIONES:

- Impulsar y promover medidas específicas para la incorporación del enfoque de género y de visibilidad e inclusión de la diversidad desde una perspectiva feminista y antirracista en proyectos, programas, actuaciones, estrategias, e intervenciones desarrolladas en la administración municipal, respecto a la atención de mujeres y otros grupos sociales en situación o riesgo de exclusión social o con dificultades singulares.
- Promover directivas y equipos interculturales con la incorporación de profesionales con diferentes identidades culturales, étnicas y/o sexuales en los espacios de igualdad, cultura, vivienda, salud y juventud.
- Impartir acciones formativas específicas en género y diversidad para las personas profesionales que intervienen en el itinerario de atención e intervención con las mujeres y grupos sociales con mayores dificultades de integración social. Desde una perspectiva Inclusiva y partiendo de las interseccionalidades que forman parte de las mujeres LGTBIQ+, comunidades racializadas y minorías étnicas.

INDICADORES DE EVALUACIÓN:

- Nº de programas, proyectos y actuaciones que han incorporado la perspectiva de género.
- Nº de acciones formativas específicas en género para profesionales.
- Nº de profesionales que han realizado las acciones formativas.
- Nº de servicios y recursos adecuados a las mujeres con dificultades singulares.
- Nº de protocolos con ONGS y entidades sociales.
- Nº de beneficiarias.

ÁREAS/ ENTIDADES:

Servicios Sociales, Igualdad, Juventud, Entidades Sociales, ONGS.

2- OBJETIVO:

Potenciar programas que visibilicen la problemática de mujeres en situación de especial vulnerabilidad como mujeres con discapacidad, empobrecidas o sujetas a discriminaciones múltiples derivadas del antigitanismo, condición o identidad sexual, racismo y/o xenofobia.

ACCIONES:

- Difundir los recursos existentes en el municipio para la atención de las mujeres que padecen múltiples discriminaciones.
- Incentivar la participación de las mujeres en situación de exclusión social y/o de mayores dificultades de integración, en el movimiento asociativo de mujeres.
- Potenciar programas para erradicar el analfabetismo de las mujeres en riesgo de exclusión social.
- Creación de programas específicos de apoyo para mujeres solas con responsabilidades familiares no compartidas, acercándoles recursos socio-comunitarios.
- Introducir facilidades en los programas de mayores, con el fin de contribuir a romper el aislamiento y desvinculación social de las mujeres mayores solas o en desamparo.
- Desarrollar actuaciones para la promoción de la autonomía personal de las mujeres en situación de dependencia o con diversidad funcional.
- Impulsar programas de formación, para el personal cuidador de personas en situación de dependencia integrando la perspectiva de género.

INDICADORES DE EVALUACIÓN:

- N° campañas de difusión de los recursos existentes para mujeres con múltiples discriminaciones.
- N° de mujeres integradas en asociaciones.
- N° de programas para erradicar el analfabetismo de las mujeres en riesgo de exclusión social.
- N° de programas de apoyo a mujeres solas.
- N° de programas de mayores que contribuyen a la ruptura del aislamiento de las mujeres mayores solas o en desamparo.
- N° de actuaciones para la promoción de la autonomía personal de las mujeres en situación de dependencia o con discapacidad física o intelectual.
- N° de programas de formación, con perspectiva de género y de visibilidad, inclusión y respeto a la diversidad, para el personal cuidador.
- N° de personal cuidador beneficiario.

ÁREAS / ENTIDADES:

Servicios Sociales, Igualdad, ONGS, Entidades Sociales, Empleo-ADLE, SEPE.

3- OBJETIVO:

Combatir las discriminaciones múltiples que padecen las mujeres., racializadas, inmigrantes, etc. como son el antigitanismo, machismo, sexismo, racismo o aquellas derivadas de la identidad o expresión sexual.

ACCIONES:

- Campañas de sensibilización y concienciación social en fechas emblemáticas (día de la resistencia romaní, día de la discapacidad, día internacional del orgullo LGTBIQ+, racializados, migrantes...) desde el enfoque inclusivo partiendo de las diversidades culturales, étnicas, y sexuales de la ciudadanía de Cartagena, para dar a conocer la problemática de mujeres en situación de mayor vulnerabilidad y/o en situaciones de desigualdad (mujeres que sufren discriminaciones por su identidad de género y/o sexual, cultural, étnica o racial), para contribuir a erradicar este tipo de discriminaciones.
- Organizar jornadas que permitan que las voces de estas mujeres se escuchen desde su pluralidad y diversidad, y puedan participar en todas las esferas de la vida superando la falta de equidad y las barreras actuales.

- Organizar jornadas desde la visibilización de liderazgo y participación de voces plurales y diversas tales como mujeres LGTBIQ+ y/o comunidad gitana y racializada.
- Talleres de inserción sociolaboral de las mujeres con un nº de cuotas mínimas dirigidas a mujeres con diferentes identidades culturales, étnicas y sexuales mediante acciones y programas específicos.

INDICADORES DE EVALUACIÓN:

- Nº de campañas de sensibilización.
- Nº de personas beneficiarias.
- Nº de jornadas realizadas.
- Nº de personas beneficiarias.
- Nº de talleres de inserción sociolaboral realizados.
- Nº de personas beneficiarias.

ÁREAS / ENTIDADES:

Servicios Sociales, Igualdad, Empleo-ADLE, Juventud, Entidades Sociales, ONGS.

4- OBJETIVO:

Apoyar la participación activa de las personas que sufren diversidad funcional, sobre todo el de las mujeres.

ACCIONES:

- Poner en marcha programas para la empleabilidad y acceso al empleo para las personas con discapacidad, teniendo en cuenta a las mujeres que padezcan discriminación funcional.
- Realizar campañas de sensibilización a la ciudadanía con diferentes entidades, ONCE, ASORCAR...para visibilizar las discriminaciones múltiples que sufren las personas con diversidad funcional, sobre todo las mujeres.
- Dar difusión de los recursos municipales existentes (II Plan de Discapacidad) para la atención de las personas con diversidad funcional.
- Establecer actuaciones dirigidas al empoderamiento personal y colectivo de las mujeres con diversidad funcional para su participación activa en la sociedad

INDICADORES DE EVALUACIÓN:

- N° de programas de empleabilidad realizados.
- N° de personas beneficiarias desagregadas por sexo- género.
- N° de campañas de sensibilización realizadas.
- N° de acciones para empoderar a las mujeres realizadas.
- N° de beneficiarias.

ÁREAS / ENTIDADES:

Igualdad, Servicios Sociales, Empleo-ADLE, SEPE, Entidades Sociales y ONGS.

02.2



EJES DE INTERVENCIÓN ESPECÍFICA

Educación para la igualdad.
Juventud.

IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD
IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD

La educación en igualdad es uno de los principales instrumentos para lograr la igualdad social basada en la equidad por lo que es imprescindible y necesario hacer políticas específicas para que la educación en igualdad sea efectiva. De ahí la necesidad de hacer intervenciones desde la educación infantil a todos los niveles educativos.

1- OBJETIVO:

Sensibilizar, fomentar y formar en la igualdad a través de la visibilidad, la inclusión y el respeto a la diversidad entre el alumnado de los Centros Educativos del municipio de Cartagena.

ACCIONES:

- Incrementar el número de talleres para el fomento de la Igualdad en las etapas de infantil, primaria y secundaria en los Centros Educativos del municipio.

INDICADORES DE EVALUACIÓN:

- N° de talleres impartidos.
- N° de alumnado que ha sido beneficiario en cada etapa desagregado por sexo-género.

ÁREAS / ENTIDADES:

Igualdad, Educación, FAPA, Entidades Sociales y Centros Educativos del Municipio.

2- OBJETIVO:

Incrementar la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidado del alumnado.

ACCIONES:

- Incrementar el número de información y sensibilización orientadas al alumnado de los Centros Educativos del municipio.
- Organizar programas de información y sensibilización orientados a toda la familia en materia de corresponsabilidad.

INDICADORES DE EVALUACIÓN:

- N° de programas realizados y n° de Centros que han solicitado los programas.
- N° de alumnado que ha sido beneficiario de ese programa desagregado por sexo.

- N° de programas para toda la familia.
- N° de personas a las que ha llegado el programa desagregado por sexos

ÁREAS / ENTIDADES:

Educación, Igualdad, Entidades Sociales y Centros Educativos del municipio.

02.2



EJES DE INTERVENCIÓN ESPECÍFICA

Igualdad en el empleo.

IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD
IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD

A pesar de que las mujeres han mejorado su nivel de formación en las últimas décadas, y que según las estadísticas obtienen mejores calificaciones que los hombres, no se refleja en el ámbito laboral.

Otro rasgo diferenciador son las condiciones de trabajo, mayor número de contratos temporales en las mujeres y a tiempo parcial.

Según la ocupación se observa que las mujeres se concentran en un número más reducido de sectores y ocupaciones con remuneración más baja. Este dato se agrava si hablamos de mujeres con diferentes identidades culturales o pertenecientes a minorías étnicas. Además, las mujeres acceden en menor número a puestos de responsabilidad, a pesar de que sus niveles educativos, en general, son superiores.

Todo esto pone de manifiesto la necesidad de seguir actuando en el ámbito del empleo para incrementar las tasas de actividad y empleo de las mujeres.

1- OBJETIVO:

Mejorar la empleabilidad y la calidad de empleo de las mujeres del municipio.

ACCIONES:

- Incrementar el nº de cursos de Formación Ocupacional y Talleres de Empleo mediante colaboración con el Servicio Murciano de Empleo atendiendo a la inclusión de mujeres con dificultades funcionales, culturales, étnicas y/o sexuales.
- Incluir perfiles diversos en las bases y procesos de selección para cursos de formación, para asegurar la participación de mujeres con identidades étnicas, culturales y sexuales.
- Fomentar entre las empresas del municipio la igualdad de mujeres y hombres desde una perspectiva interseccional, reservando cuotas de empleo para mujeres con diferentes identidades étnicas, culturales y sexuales.
- Fomentar cursos de formación para las mujeres rurales.
- Vigilar y hacer cumplir las medidas de promoción de igualdad, no discriminación y conciliación de todas las empresas que reciben dinero público.
- Establecer acciones de reconocimiento a aquellas empresas que incorporen a mujeres con diferentes identidades culturales, étnicas y/o sexuales en puestos de diferentes grados de especialización y dirección.

INDICADORES DE EVALUACIÓN:

- N° de cursos realizados.
- N° de personas beneficiarias desagregado por sexo.
- N° de campañas realizadas.
- N° de personas beneficiarias de las campañas desagregado por sexo-género.
- N° de cursos realizados para las mujeres rurales.
- N° de beneficiarias.
- N° de mujeres con diferentes identidades culturales, étnicas y sexuales incorporadas a la plantilla municipal.
- N° de mujeres con diferentes identidades culturales, étnicas y sexuales incorporadas en empresas que colaboran con la administración.
- N° de planes de igualdad en empresas evaluados.
- N° de empresas que trabajan para el Ayuntamiento y que cumplen con la promoción de la igualdad.
- N° de empresas que han sido reconocidas por la incorporación de mujeres con diferentes identidades.

ÁREAS / ENTIDADES:

Igualdad, Empleo-ADLE, Descentralización, SEPE, Contratación y Juventud.

2- OBJETIVO:

Prevenir la discriminación por razón de sexo, diversidad cultural, étnica, de identidad de género, de expresión de género, de orientación sexual, de modelo familiar, de discapacidad o cualquier otra característica en el acceso al empleo.

ACCIONES:

- Promocionar la igualdad desde una perspectiva inclusiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral de las empresas del municipio.
- Desarrollar actuaciones para fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres, incluyendo cuotas para mujeres atendiendo a las diversidades e identidades sexuales en la formación y acceso al empleo.

Promover programas de inserción sociolaboral que faciliten la reincorporación al trabajo tras un período de inactividad por cuidado de familiares.

INDICADORES DE EVALUACIÓN:

- N° de campañas de sensibilización en las empresas para promocionar la igualdad entre las trabajadoras y los trabajadores.
- N° de empresas que han sido beneficiarias.
- N° de talleres de formación dónde participan el mismo n° de mujeres que de hombres.
- N° de personas a las que han llegado los talleres desagregado por sexo.
- N° de programas de inserción sociolaboral dirigido a las personas que han tenido inactividad por cuidado de familiares.
- N° de personas beneficiarias de estos programas.

ÁREAS/ENTIDADES:

Igualdad, Empleo, SEPE, RR.HH.

3- OBJETIVO:

Fomentar la participación de mujeres en carreras, ciclos formativos y talleres de empleo, especialmente los tradicionalmente masculinos, fomentando la inclusión de mujeres con diferentes identidades étnicas, culturales y sexuales.

ACCIONES:

- Desarrollar campañas que fomenten la elección vocacional no sexista y la inclusión de la diversidad en la orientación profesional de las Centros Educativos del municipio.
- Desarrollar campañas que fomenten la elección vocacional en carreras tradicionalmente masculinizadas.

INDICADORES DE EVALUACIÓN:

- N° de campañas realizadas.
- N° de programas y Centros beneficiados.
- N° de alumnado a los que han llegado los programas desagregado por sexo-género.

ÁREAS / ENTIDADES:

Juventud, Igualdad, Educación, Empleo, UPCT.

02.2



EJES DE INTERVENCIÓN ESPECÍFICA

Nuevos usos sociales del
tiempo: Conciliación y
corresponsabilidad.

IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD
IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD

La conciliación de la vida familiar, laboral y personal tiene como finalidad la consecución de una sociedad distinta, donde mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades y puedan organizar sus tiempos y ocupar sus espacios de forma libre, autónoma e igualitaria.

Al hablar de conciliación se hace fundamental hablar de corresponsabilidad en el ámbito doméstico, del reparto equilibrado dentro del hogar de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares (como la educación y el afecto de personas dependientes), con el fin de distribuir justamente los tiempos de vida de hombres y mujeres.

Los hombres tienen la responsabilidad de asumir sus obligaciones familiares y domésticas, y las mujeres, de hacer uso pleno de sus derechos de ciudadana y de participar en los ámbitos social, político y laboral.

1- OBJETIVO:

Disminuir la desigualdad cuantitativa existente entre la ciudadanía en la utilización del tiempo dedicado a las tareas de corresponsabilidad y de cuidados.

ACCIONES:

- Informar y sensibilizar a la ciudadanía sobre los permisos de paternidad, maternidad y cuidado de personas dependientes.
- Informar y sensibilizar al personal de empresas privadas sobre las medidas existentes para la conciliación, los derechos laborales, etc.
- Poner en marcha campañas que fomenten la corresponsabilidad.

INDICADORES DE EVALUACIÓN:

- Nº de campañas de sensibilización para la ciudadanía.
- Nº de campañas de sensibilización para las empresas privadas.
- Nº de campañas que fomenten la corresponsabilidad.

ÁREAS / ENTIDADES:

Alcaldía, Igualdad, Empleo, FAPA, Empresas, Sindicatos.

2- OBJETIVO:

Crear condiciones para posibilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

ACCIONES:

- Desarrollar medidas o servicios de apoyo a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal flexible y no ligado solo al período de duración del curso escolar.

INDICADORES DE EVALUACIÓN:

- N° de medidas adoptadas de apoyo a la conciliación.
- N° de personas beneficiarias desagregado por sexo-género.

ÁREAS / ENTIDADES:

Alcaldía, Igualdad, Empleo, Educación, FAPA, Empresas, Centros Escolares.

3- OBJETIVO:

Fomentar el conocimiento de datos de personas que se acogen a medidas de conciliación puestas en marcha en el Ayuntamiento y empresas del municipio que tienen planes de igualdad.

ACCIONES:

- Elaborar un informe anual con los datos de los hombres y mujeres que se acogen a las medidas de conciliación del Ayuntamiento.
- Elaborar un informe anual con los datos de los hombres y mujeres que se acogen a las medidas de conciliación de las empresas del municipio que tienen planes de igualdad.
- Organizar una jornada sobre las buenas prácticas en materia de conciliación para el personal del Ayuntamiento, fomentando que los hombres se acogan a medidas de conciliación establecidas.
- Organizar una jornada sobre conciliación para la ciudadanía, fomentando que los hombres se acogan a medidas de conciliación establecidas.

INDICADORES DE EVALUACIÓN:

- N° de personal municipal que se acoge anualmente a medidas de conciliación.
- N° de trabajadores y trabajadoras que se acogen anualmente a medidas de conciliación en empresas del municipio que tienen Planes de Igualdad.
- N° de jornadas de buenas prácticas de conciliación y n° de participantes.

ÁREAS / ENTIDADES:

Todas las áreas.

02.2



EJES DE INTERVENCIÓN ESPECÍFICA

Urbanismo y entorno público.

IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD
IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD

Desde el plan urbanístico hasta el diseño y la distribución de los espacios vitales pueden facilitar o entorpecer la vida diaria de la población. En la vida cotidiana, la ciudadanía utiliza el espacio urbano de manera diferente, un buen barrio, una ciudad bien pensada desde la planificación con criterios de equidad, desarrollo sostenible y accesibilidad, puede facilitar la vida de cada día, así como las diversas actividades y actuaciones de sus habitantes.

El diseño de las ciudades debe abrirse paso a un nuevo espacio donde los derechos básicos de las personas con independencia de su cuerpo, características sexuales, identidad de género, etnia, sexo, edad, raza o condición física estén garantizados. Por eso el Plan General Municipal debe estar dotado de perspectiva de género.

1 - OBJETIVO:

Favorecer la accesibilidad, sostenibilidad, movilidad, visibilidad, inclusión y respeto a la diversidad, para una mejora de la calidad de vida de la población en nuestra ciudad con perspectiva de género.

ACCIONES:

- Formar a personas responsables de la planificación y diseño de la ciudad en materia de género y de visibilidad, inclusión, respeto de la diversidad y conciliación en la vida urbana.
- Llevar a cabo actuaciones que mejoren la accesibilidad urbanística que favorezca una mayor calidad de la vida de la ciudadanía y en particular de las mujeres, suprimiendo barreras arquitectónicas existentes.
- Adaptar los espacios públicos y privados de uso colectivo a las personas que realizan labores de cuidado.
- Crear unos criterios en la planificación y el diseño de la ciudad y en el uso y gestión de los espacios para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la ciudadanía.
- Introducir mejoras en la señalización, iluminación e información sobre servicios y horarios en marquesinas y paradas de autobuses urbanos, a través de sistemas visuales y sonoros.

INDICADORES DE EVALUACIÓN:

- Nº de talleres de formación en materia de perspectiva de género para las personas responsables del diseño de la ciudad.
- Nº de lugares y barreras arquitectónicas que han sido suprimidas en la ciudad o espacios de ocio.
- Nº de espacios adaptados para la realización de cuidados de personas dependientes.
- Nº de actuaciones que mejoren la accesibilidad urbana.

ÁREAS / ENTIDADES:

Urbanismo, Igualdad, Infraestructuras, Servicios Sociales.

2 - OBJETIVO:

Identificar los lugares del municipio en los que la ciudadanía y en especial las mujeres se sienten inseguras, con el fin de implementar medidas para su neutralización, evitando el surgimiento de nuevos lugares inseguros, para facilitar la movilidad de la población y en particular de las mujeres, población LGTBIQ+, población migrante, racializada, con discapacidad y otros grupos sociales más vulnerables.

ACCIONES:

- Elaborar un mapa de riesgos de la ciudad para llevar a cabo estrategias urbanísticas que mejoren la seguridad de sus habitantes y en especial de las mujeres, adoptándose medidas que garanticen futuros desarrollos urbanísticos seguros, evitando nuevos espacios susceptibles de riesgo (mayor señalización, iluminación e información) a través de sistemas visuales y sonoros.
- Asegurar una iluminación adecuada, sobre todo en calles poco transitadas.
- Estudio con perspectiva de género sobre la utilización, los horarios y los recorridos más frecuentes del transporte público, incluyendo las conexiones con hospitales y grandes superficies.

INDICADORES DE EVALUACIÓN:

- N° de talleres de formación en materia de perspectiva de género para las personas responsables en el diseño de la ciudad.
- N° de lugares y barreras arquitectónicas que han sido suprimidos en la ciudad o espacios de ocio.
- N° de espacios adaptados para la realización de cuidados de personas dependientes.
- N° de mejoras de señalización sobre servicios para aumentar la inclusión de las personas con discapacidad.

ÁREAS / ENTIDADES:

Urbanismo, Infraestructuras, Igualdad.

02.2



EJES DE INTERVENCIÓN
ESPECÍFICA

Observatorio de igualdad.

IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD
IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD

Uno de los objetivos del II Plan de Igualdad del Municipio de Cartagena es impulsar la creación de un Observatorio de Igualdad que permita, en el futuro, hacer un diagnóstico fiable y válido sobre los avances en la igualdad entre mujeres y hombres, teniendo en cuenta las interseccionalidades que forman parte de ellas y entre grupos sociales vulnerables y grupos sociales privilegiados, y evaluar las políticas planeadas con este fin y su impacto en la comunidad gitana, migrante, racializada, con discapacidad y LGTBIQ+...

El propósito del Observatorio es estudiar la situación de grupos sociales desfavorecidos, oprimidos y diversos del municipio en los campos educativo, cultural, sanitario, legal y sociocultural y la de recopilar información y documentación relativa a la mujer, así como la creación de un banco de datos actualizado que sirva de base para el desarrollo de las funciones y competencias del Ayuntamiento de Cartagena.

1- OBJETIVOS:

- Plantear estrategias de intervención y recabar, analizar y difundir información periódica y sistemática sobre la situación de la ciudadanía en cada momento y su evolución, con el fin de conocer los cambios sociolaborales registrados.
- Proponer políticas públicas con perspectiva de género.

ACCIONES:

- Actuar como órgano permanente de recogida y análisis de la información disponible en diferentes fuentes locales sobre la igualdad.
- Formular recomendaciones y propuestas tendentes a mejorar los indicadores y sistemas de información relacionados con la igualdad real, sobre todo en los grupos más vulnerables y oprimidos, LGTBIQ+, racializados, inmigrantes, con discapacidad, etc.
- Recibir información sobre medidas y actividades que se pongan en marcha en materia de igualdad de oportunidades. i
- Evaluar el impacto en el municipio de las políticas y medidas que afecten a las mujeres.
- Constituir un foro de intercambio y comunicación entre la administración y la ciudadanía
- Proponer iniciativas tendentes a realizar el seguimiento del tratamiento de la figura de la mujer en los medios de comunicación.
- Proponer la realización de estudios e informes técnicos de diagnóstico de la situación de las mujeres en el municipio.
- Realizar el seguimiento informativo de las políticas sociales que afectan a las mujeres.
- Difundir información sobre diversos aspectos relacionados con las mujeres.

02.2



EJES DE INTERVENCIÓN ESPECÍFICA

Violencia de género.

IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD
IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD

El Excmo. Ayuntamiento de Cartagena tiene publicado su **I Plan Municipal contra las Violencias de Género** en cuyos contenidos se reflejan los objetivos y medidas de actuación para combatir esta lacra social que es la violencia ejercida contra las mujeres del municipio.

Asumimos además que las mujeres son también víctimas de la violencia machista y de la ideología patriarcal que estigmatiza a las comunidades étnicas y racializadas y que a su vez vulneran derechos a la libre expresión de su sexualidad. Por lo tanto este Plan coordinará medidas específicas de protección que engloben a las mujeres dentro de las vulnerabilidades características del colectivo LGTBIQ+, comunidades racializadas, comunidad gitana.

03



PERÍODO DE VIGENCIA, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD
DAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUA

1- PERÍODO DE VIGENCIA

Para el cumplimiento de objetivos y la ejecución de las acciones que se proponen en el marco del presente Plan, se establece un período de vigencia de 4 años a contar desde la fecha de su publicación en el BORM.

2- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y la evaluación será llevado a cabo por la Comisión Técnica, integrada por el personal municipal representante de cada área municipal. Se realizará cada 6 meses para asegurar la buena realización del Plan según las actuaciones previstas.

El seguimiento es un proceso que comprende el análisis de datos para comprobar que el Plan cumple los objetivos que se han propuesto y que responde a las necesidades de la ciudadanía.

Durante todos y cada uno de los años de vigencia de este Plan la Comisión técnica llevará a cabo una evaluación paralela al trabajo de su ejecución y de su programación, para medir el grado de implantación del Plan y comprobar que se logran los objetivos para proponer cambios y mejoras a realizar.

Esta evaluación se concretará en un informe de periodicidad anual.

La evaluación final se realizará al finalizar la vigencia del Plan para evaluar los cambios que se producen en el municipio y medir el avance hacia la equidad entre mujeres y hombres. Persigue mejorar la acción municipal en pro de la igualdad, e identificar oportunidades de mejora en el desarrollo de actuaciones futuras.

Para el análisis y evaluación periódica de resultados, se necesitan mecanismos de evaluación de las políticas aplicadas y que los resultados sean devueltos a la ciudadanía de forma transparente para poder analizar los avances en materia de igualdad.

Tanto la evaluación paralela como la evaluación final se concretarán con ambos informes los cuales se enviarán al Pleno municipal y a los componentes del Consejo de Igualdad.

04



PRESUPUESTO

IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD

El presente Plan no genera gasto presupuestario independiente al ya existente en la propia Concejalía de Igualdad y aquellas otras Áreas y Concejalías municipales vinculadas a dicho Plan.

Igualmente, las acciones podrán ser financiadas por otros Organismos, Entidades o Administraciones públicas impulsoras de las acciones y partícipes del desarrollo del mismo.

05

PUBLICIDAD



IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD
IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD

Con el objetivo de identificar el II PLAN DE IGUALDAD DEL MUNICIPIO DE CARTAGENA, la documentación necesaria para la realización de programas o proyectos, materiales que se utilicen, actuaciones, campañas de difusión que se puedan elaborar relacionadas con el Plan, deberán contener en un lugar visible el logo que lo identifique.

06



MARCO JURÍDICO

IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD
IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD

El desarrollo de las políticas de igualdad encaminadas a la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres, ha sido posible por los distintos marcos normativos y jurídicos en materia de igualdad que se han ido desarrollando en los niveles a los que se acogen dichas políticas. Estos niveles son:

- A nivel internacional.
- A nivel de la Unión Europea.
- A nivel estatal.
- A nivel autonómico.
- A nivel local.

En todos ellos, se insertan las políticas de igualdad donde se van desarrollando y aplicando en diferentes ámbitos de actuación, y en donde se amparan y respaldan los recursos e instrumentos puestos en marcha para la consecución de la igualdad real, que se han tenido en cuenta para la elaboración del II Plan de Igualdad Municipal.

A nivel internacional:

- **Carta Fundacional de la ONU de 1945**, en la que se recoge uno de los grandes objetivos de la organización: "definir y proteger los derechos y libertades de todo ser humano, sin distinción de raza, sexo, idioma y religión".
- **Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW). Creada en 1946** para "preparar recomendaciones e informes para el Consejo Económico y Social sobre la promoción de los derechos de la mujer en los sectores políticos, económicos, civiles, sociales y educativos".
- **Declaración Universal de Derechos Humanos, de 1948**. En la que se proclama "igualdad de derechos de hombres y mujeres". Además recoge los principios de la no discriminación: "toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados por esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen, nación o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición."
- **Pacto internacional de Derechos Civiles, Políticos, Económicos, Sociales y Culturales**. Naciones Unidas, Nueva York, 19 de diciembre de 1966.
- **Conferencias Mundiales sobre las Mujeres**: propuestas de actuación a nivel mundial que se encuentran en el origen de otros instrumentos internacionales: I México, II Copenhague, III Nairobi y IV Pekín. Donde se destaca la importancia de la igualdad y la no discriminación por razón de sexo.

- **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CESAW), aprobada en 1979.** Articula el marco jurídico en materia de igualdad a nivel internacional, recoge los principios aceptados internacionalmente sobre derechos de las mujeres estableciendo medidas para asegurar la no discriminación. Instituye las acciones positivas.
- **División para el progreso de la Mujer. Formada en 1988,** clave para aplicar la integración de las políticas de igualdad y la perspectiva de género en todos los ámbitos.
- **Resolución 1997/44 de la Comisión de Derechos Humanos de Naciones Unidas (1997).**
- **La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible: Objetivos para el desarrollo sostenible 2015.**
- **Principios de Yogyakarta.** Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género 2006.
- **Resolución 17/19 sobre Orientación Sexual e Identidad de Género 2011.**

A nivel europeo:

- **Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las libertades Fundamentales (ECHR) del Consejo de Europa.**
- **III Conferencia Ministerial sobre igualdad entre mujeres y hombres. Roma, 1993.**
- **Tratado de Roma.** En su art. 119 se formula el Principio de igual remuneración para las mujeres y los hombres para un trabajo de igual valor.
- **Diferentes Tratados:**
 - * **Unión Europea o de Maastricht.** Dónde se reconoce la implantación de medidas de acción positiva para las mujeres destinadas a compensar algún impedimento en sus carreras profesionales.
 - * **Ámsterdam aprobado en 1997** donde se amplía y reformula el Tratado de Roma, prohibiéndose toda discriminación por "razón de sexo, origen racial o étnico, religión, convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual". Los Estados miembros se comprometieron a incorporar el principio de igualdad al conjunto de acciones y políticas generales (mainstreaming o transversalidad).
 - * **Bruselas, por el que se instituye una Constitución Europea,** que establece que la Unión fomentará la igualdad entre mujeres y hombres.

- **Directivas** relevantes para la puesta en marcha de políticas de igualdad. Estas directivas insisten en la aplicación del principio de igual retribución para mujeres y hombres en el empleo, igualdad de trato en el acceso al empleo y en las condiciones laborales, en materia de seguridad social, permiso parental y el acoso sexual de discriminación por razón de sexo.

- **Programas de Acción para la igualdad de oportunidades.** Se inician en los años 80, estableciendo diferentes medidas en materia de Igualdad de Oportunidades. Los tres primeros programas con un conjunto de acciones positivas centradas en el ámbito laboral y el cuarto programa, se diseñó integrando la perspectiva de género en todas sus actuaciones.

- **Estrategia Marco Comunitaria sobre igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005).** Donde se establece un marco de actuación que permite integrar la igualdad en todas las acciones y actividades comunitarias de manera transversal. Propone una estrategia dual en la que se integra el mainstreaming de género.

- Todavía vigente la **Estrategia Marco Comunitaria sobre la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015).** Entre sus objetivos está el de fomentar la independencia económica de las mujeres, conseguir un salario igual, la igualdad en la toma de decisiones y el fin de la violencia sexista.

- **Instituto Europeo para la Igualdad de Género (Vilnius, Lituania 2010).** Tiene el objetivo de ayudar a las instituciones europeas y a los Estados miembros a fomentar la igualdad de género en todas las políticas comunitarias y en las políticas nacionales resultantes.

- **Comunicación sobre el Marco de la Unión Europea (UE) Para las Estrategias Nacionales de Inclusión de la Población Gitana hasta 2020 de obligado cumplimiento para los Estados Miembros.**

Establece medidas específicas para mujeres gitanas, fija como gran objetivo el empleo para el 75% de las mujeres gitanas de edad comprendida entre 20 y 64 años y establece la pertenencia y la participación como clave para eliminar el antigitanismo.

- **Resolución del Parlamento Europeo de 25 de octubre de 2017,** sobre los aspectos de la integración de los gitanos en la Unión relacionados con los derechos fundamentales y para combatir el antigitanismo (2017/2038(INI)).

- **La Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE)** Reconoce a la comunidad gitana (internacionalmente conocida como “romaní”) como uno de los grupos que deben ser especialmente protegidos por los Estados miembros, por su carácter de grupo vulnerabilizado históricamente debido a episodios sistemáticos de difamación y genocidio.

- **Compromiso estratégico para la igualdad entre hombres y mujeres 2016-2019.**

- **Informe Lunacek sobre la hoja de ruta de la UE contra la homofobia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género 2014.**

- **Libro blanco europeo contra la homofobia. Políticas locales de igualdad por razón de orientación sexual y de identidad de género 2011.**

A nivel estatal:

- **La Constitución española de 1978.** Establece en el 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." Y en el 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."

- **Instrucción de 23 de octubre de 2018, de la Dirección General de los Registros y del Notariado, sobre cambio de nombre en el Registro Civil en personas transexuales.**

- **Estrategia Nacional para la inclusión social de la población gitana en España 2012-2020.** Que afecta directamente a las condiciones de vida de las personas gitanas.

- **El Estatuto de los Trabajadores,** establece el principio de no discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales, así como la igualdad de remuneraciones y otras.

- **Ley 39/1999, de 5 de noviembre.** Promueve la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

- **Ley de Impacto de género. Ley 30/2003 de 13 de octubre,** sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno.

- **Ley de Igualdad. Ley orgánica 3/2007, 22 de marzo,** para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres promueve la integración del principio de igualdad de oportunidades en todas las políticas, actuaciones y ámbitos. La ley recoge la transposición en nuestro Ordenamiento Jurídico de las siguientes directivas europeas que está obligada la normativa nacional a adoptar:

- Directiva 2002/73/CE. Relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo.

- Directiva 2004/113/CE. Relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios, y su suministro.

A nivel autonómico.

- **La Comunidad Autónoma de Murcia** incluye las políticas de género dentro de sus competencias exclusivas a partir de la reforma de su Estatuto que se produjo mediante Ley Orgánica 1/1998, de 15 de junio. El artículo 10 del Estatuto de Autonomía señala que corresponde a la Comunidad Autónoma la competencia exclusiva en diferentes materias, entre las que se encuentra la promoción de la mujer en las políticas de igualdad.

- **Ley 7/2007 de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia**, que traspone las directrices establecidas en la normativa internacional y europea a esta Comunidad Autónoma, y regula derechos en el marco de la Ley Orgánica 1/2004.

- A partir de **la aprobación el 26 de junio del 2009 del IV Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades para la Región de Murcia**, constituyen el marco de intervención estructural de la estrategia del Gobierno Regional para la promoción de igualdad entre mujeres y hombres.

- **Ley 8/2016, de 27 de mayo, de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales y políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.**

A nivel local:

- **Ley de Igualdad. Ley orgánica 3/2007, 22 de marzo**, hace referencia a la generalidad de las políticas públicas en España, tanto estatales como autonómicas y locales:

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

- **La Ley 7/2007 de 4 de abril, para la igualdad de mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia.** Establece las competencias de las entidades locales en materia de promoción de la igualdad y asistencia a la mujer:

- **Carta Europea para la Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres en la Vida Local**, llevado a cabo por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa y el apoyo de la Comisión Europea, en el marco 5º programa de acción comunitaria para la igualdad de mujeres y de hombres, firmada por el Ayuntamiento de Cartagena, establece: En el art. 4 - El compromiso público para la igualdad.

1- El/la signatario/a deberá, como representante democrático de su municipio o de su territorio, aceptar el compromiso público y formal de aplicar el principio de igualdad de mujeres y hombres en la vida pública.

2- El/la signatario/a utilizará su mandato democrático para incitar a las demás instituciones públicas y políticas, así como a organizaciones privadas y las de la sociedad civil, a tomar medidas que aseguren el ejercicio, en la práctica, del derecho a la igualdad de las mujeres y de los hombres.

07



PRINCIPIOS RECTORES

IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD

Los principios esenciales y sus estrategias, para el desarrollo social que debe aplicarse y estar presente en todas las políticas públicas para así lograr su aplicación en todos los ámbitos sociales del municipio, son los que se relacionan a continuación.

Principio de igualdad: es uno de los principios fundamentales reconocidos en el derecho comunitario. La Constitución Española, en su artículo 14, proclama el derecho a la igualdad y no discriminación y establece, además la obligación que tienen los poderes públicos de promover la igualdad de forma real y efectiva (art. 9.2). La igualdad formal no es suficiente para erradicar las situaciones de discriminación. Es necesario que exista una igualdad real, a través de la cual, hombres y mujeres puedan desarrollar sus vidas sin ningún tipo de prejuicios ni discriminación y basándose en el respeto a la diferencia. Como señala la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Integración de la perspectiva de género: Detección con carácter previo de las situaciones de discriminación para poder planificar las medidas adecuadas que favorezcan un mayor estatus de igualdad, eliminando roles y estereotipos sociales en función de las características sexuales.

Presupuestos con perspectiva de género: Necesarios para la aplicación de la perspectiva de género en las políticas públicas. Dichos presupuestos permiten reconocer la incidencia de las relaciones de género sobre el ingreso y el gasto público.

Principio de transversalidad (mainstreaming): Presente en el marco normativo internacional y europeo, supone que se tenga en cuenta la perspectiva de género en todas y cada una de las políticas que se pongan en marcha en nuestro municipio, independientemente de la materia, educativa, cultural, sanitaria, comunicación, etc.

La equidad de género: es un principio de justicia emparentado con la idea de igualdad sustantiva y el reconocimiento de las diferencias sociales, "Igualdad en las diferencias", la referencia a los imperativos éticos que obligan a una sociedad a ocuparse de las circunstancias y los contextos que provocan la desigualdad con el reconocimiento de la diversidad social, de tal forma que las personas puedan realizarse en sus propósitos de vida según sus diferencias.

Principio de diversidad y modernidad: Implica valorar los distintos intereses de las mujeres, los hombres y personas no binarias que son diferentes entre sus iguales por su etnia, cultura, orientación sexual, identidad de género, modelo familiar o cualquier circunstancia personal que les caracterice, pero supone también los intereses similares y comunes que tienen. Está asociada a la idea de innovación y progreso.

Políticas específicas: son puestas en marcha por diferentes organismos dirigidas a grupos sociales específicos concretos, como a las mujeres, para

compensar las desigualdades sufridas y la falta de equidad. Por ejemplo: planes para el empleo y la legislación específica para el fomento del empleo femenino. Son políticas directas y concretas que intentan combatir problemas específicos directamente causados por la desigualdad. Su estrategia es de acción más rápida que el mainstreaming, ya que da lugar a cambios más pequeños. Suponen un importante avance, pero limitado al contexto y el problema concreto del que se ocupan.

Medidas de acción positivas: son medidas necesarias para corregir la situación de partida desigual de las mujeres. La CEDAW (Convención por la Eliminación de todas las formas de discriminación hacia las mujeres, incluyendo el lugar de partida de aquellas cuyas identidades, culturales, étnicas, raciales, sexuales o religiosas son distintas a la de la mayoría de la población. ONU, 1979) y los Principios de Yogyakarta entre otras, constituye el marco legal internacional para su aplicación. El propósito es el de corregir el efecto del peso de la múltiple discriminación y es temporal.

Colaboración, cooperación y coordinación: desde las actuaciones de las Administraciones Públicas, se debe operar tanto a nivel interno entre los departamentos y servicios de la administración que impulsa y ejecuta el Plan, y a nivel externo entre las diversas competencias de las administraciones públicas, participación ciudadana, asociaciones, organizaciones y colectivos del municipio.

Corresponsabilidad ante la igualdad: Es un principio fundamental y un valor social que se interioriza durante el proceso de socialización y que una vez asumido, implicará el uso equitativo del tiempo entre mujeres y hombres, sin la preexistencia de estereotipos y roles de género.

Empoderamiento: Fue establecido en la Plataforma de Acción de Beijing como una de las estrategias a seguir para alcanzar la igualdad de género. Por un lado se refiere a la toma de conciencia de las mujeres en relación a su situación de subordinación respecto de los hombres, y por otro lado hace referencia a la necesidad de que éstas logren el grado de autonomía personal que les permita elegir libremente sobre sus propias decisiones, y participar en la vida económica, política, y sociocultural del municipio. Esta toma de conciencia de desigualdad y subordinación se hace extensible a otras identidades de género, orígenes, orientaciones sexuales, modelos familiares, étnicas, etc.

El feminismo como paradigma: Desde un enfoque teórico y práctico del feminismo que propone que la sociedad se organice a partir de la igualdad de género, de igualdad efectiva ante la ley, de trato, de oportunidades, social y política, para alcanzar relaciones de género equitativas e igualitarias.

Enfoque interseccional: Este amplía la visión del enfoque de género y ayuda a tener en cuenta las intersecciones de género con otras formas de desigualdad como edad, etnia, racionalización, procedencia, situación administrativa, nivel socioeconómico, diversidad funcional, sexo- género, etc.

08



MECANISMOS DE COORDINACIÓN

IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD
DAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUALDAD IGUA

Dada la importancia de la transversalidad de la perspectiva de género a la incorporación de todas las áreas municipales, es imprescindible contar con diversos organismos que sean responsables de la realización, seguimiento y evaluación de la adecuada ejecución de las acciones que vertebran el contenido del II Plan de Igualdad en su conjunto, así como de la cooperación, colaboración y coordinación de quienes hayan resultado responsables en dicha ejecución. Por último, deberán tener en cuenta los resultados obtenidos tras la evaluación del Plan, con la finalidad de mejorar la ejecución del mismo a lo largo del tiempo de vigencia de éste.

Los organismos encargados de la elaboración, desarrollo y seguimiento del II Plan de Igualdad son:

- **Órgano político:** Concejalía de Igualdad, cuya función principal es la de liderar el proceso de puesta en marcha y difusión del II Plan de Igualdad.
- **Órgano técnico:** Equipo técnico del Área de Igualdad y personas asignadas como responsables de Igualdad en cada una de las áreas de intervención municipales.

Los responsables de igualdad tendrán las funciones de:

- Diseñar y desarrollar las actuaciones según los objetivos el II Plan de Igualdad.
- Atender a los requerimientos formulados por el equipo técnico de Igualdad para dar seguimiento de las actuaciones del Programa, así como para asegurar el cumplimiento de los objetivos del mismo.
- Asegurar la formación y actuación del personal técnico sobre los distintos aspectos relacionados con la igualdad y su consecución a través de la equidad.

El equipo técnico del Área de Igualdad se encargará de:

- Coordinar y asesorar a las distintas áreas de intervención municipal para la definición y ejecución de sus actuaciones específicas.
- Elaborar los programas anuales en los que se desarrollen cada área del Plan.
- Realizar seguimientos de la ejecución y desarrollo de las acciones del Plan y elaborar un informe anual de dicho seguimiento.
- Comunicar periódicamente los avances del II Plan de Igualdad al resto de áreas a través de los informes de seguimiento e informar a la ciudadanía.
- Diseñar y realizar formaciones dirigidas a responsables y técnicos/as de la administración relacionadas con igualdad de género y equidad in-

cluyendo la transversalidad de estas y las interseccionalidades que las atraviesan tales como antigitanismo, racialidad, clase, identidad de género e identidad sexual.

-Consejo de Igualdad:

Es el órgano complementario de naturaleza participativa y de consulta no vinculante de la administración municipal, a través de la cual se instrumenta la participación de las asociaciones y organizaciones más representativas de intereses sociales de la mujer de la población LGTBQ+ y otras realidades afectadas por la desigualdad social en las políticas municipales de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Encargado de formar comisiones para el seguimiento del Plan.

ACCIÓN POSITIVA.- Medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo conseguido.

ANTIGITANISMO.- Forma específica de racismo contra el pueblo romá y otras comunidades que son estigmatizadas en el imaginario colectivo como “gitanas” atribuyendo un sentido peyorativo al término.

CAPACITISMO.- Forma de discriminación o prejuicio social contra las personas con discapacidad.

CAPACITISTA.- Visión de la sociedad en la que las personas “capacitadas” son la norma y las personas con discapacidad o diversidad funcional deben adaptarse a la norma.

CISGÉNERO.- Persona cuya identidad de género corresponde a su género designado al nacer.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR.- Situación y condiciones de organización de la vida y de distribución de espacios y tiempos laborales, personales y familiares de mujeres y hombres de forma que se asuman equilibradamente el trabajo doméstico y la atención de menores y personas dependientes y se posibilite el desarrollo de las capacidades, proyecto de vida y opciones profesionales o personales y la participación igualitaria de ambos sexos en los ámbitos públicos y privados.

CORRESPONSABILIDAD.- Distribución igualitaria de funciones y responsabilidades públicas y privadas en los ámbitos público, social y privado entre mujeres y hombres a fin de posibilitar el desarrollo de las capacidades y el ejercicio de derechos y oportunidades de ambos sexos y generar un rendimiento óptimo de los recursos humanos en un estado social y democrático de derecho.

DESAGREGADO POR SEXO.- Conjunto de datos cifrados y de información estadística segregada por sexo a fin de hacer posible la aplicación del análisis comparativo de las diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en cada variable analizada y es imprescindible para la adopción de medidas de prevención e intervención.

DISCRIMINACIÓN.- Es toda distinción, exclusión o restricción, que basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

DIVERSIDAD.- Es la variedad, diferencia, abundancia de cosas distintas. Según la UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura), se manifiesta en la originalidad y pluralidad de las identidades que caracterizan los grupos y sociedades que componen la humanidad. En términos socia-

les, es la variedad entre religiones, orientaciones/preferencias sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, culturas, lenguas y la coexistencia entre sí.

DIVERSIDAD SEXUAL.- Es la pluralidad de prácticas y creencias que regulan la expresión sexual de la humanidad en diferentes culturas. Esas variables pueden presentarse desde cuatro puntos de vista: el biológico-reproductor o sexo biológico; el psicológico de la personalidad, o sexo psicogenérico; el del comportamiento o etiologías sexuales (orientación sexual); y el de la sociología sexual humana (la formación de las uniones familiares). Estos aspectos se vinculan al contexto social, político y cultural de cada sociedad.

EMPODERAMIENTO.- Término acuñado en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing, en 1995, para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Actualmente, esta expresión conlleva también otra dimensión: la toma de conciencia del poder que, individual y colectivamente, ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación de su propia dignidad como personas.

EQUIDAD DE GÉNERO.- Equivale a justicia. Es dar a cada cual lo que le pertenece, reconociendo las condiciones o características específicas de cada persona o grupo humano (sexo, género, clase, religión, edad). Es el reconocimiento a la diversidad, sin que esto implique razones para discriminar y el reconocimiento de las diferencias sociales. Da origen a un concepto que define la equidad como una igualdad en las diferencias, que obliga a una sociedad a ocuparse de las circunstancias y los contextos que provocan la desigualdad con el reconocimiento de la diversidad social, de tal forma que las personas puedan realizarse en sus propósitos de la vida según sus diferencias. Incluye el respeto y garantía de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades.

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO.- Creencias acerca de cómo son y deberían ser los hombres y las mujeres. Incluyen creencias populares y pseudocientíficas sobre diversas dimensiones entre las cuales estarían los rasgos de la personalidad, las conductas correspondientes al rol, las ocupaciones laborales o la apariencia física que se consideran social y culturalmente características diferenciales de hombres y mujeres.

GÉNERO.- Se entiende por género la construcción social y cultural de un conjunto de roles y valores transmitida y aprehendida por mujeres y hombres de modo diferencial a través de los procesos de socialización y educación, generalmente por oposición entre ambos y con desigual valor social el masculino y el femenino. El género hace referencia a las diferencias sociales entre ambos sexos, por oposición a las diferencias biológicas que determinan la pertenencia de las personas a uno u otro sexo genético, y presenta variaciones de concepción en diferentes momentos históricos dentro de una misma cultura.

IGUALDAD DE GÉNERO.- Se entiende por igualdad de género como una relación de equivalencia en el sentido de que las personas tienen el mismo valor, independientemente de su sexo, por ello son iguales.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.- Principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que se busca beneficiar por igual a hombres y mujeres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como también, con el entorno que les rodea).

IMPACTO DE GÉNERO.- Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.

INDICADORES DE GÉNERO.- Variables de análisis que describen la situación de las mujeres y hombres en la sociedad. El conocimiento de la realidad social, laboral, formativa, económica desde una perspectiva de género, requiere la utilización de estos indicadores que facilitan la comparación entre la presencia de mujeres y hombres e identifica diferencias que pueden alimentar estereotipos.

INTERSECCIONALIDAD.- Mantiene que las opresiones de la sociedad (racismo, sexismo, capacitismo, homofobia, xenofobia o clasismo) no actúan de manera independiente, si no que estas formas de exclusión están interrelacionadas y no pueden ser analizadas separándolas unas de otras.

ISLAMOFOBIA.- Aversión, rechazo, odio, miedo o temor hacia el islam y hacia los musulmanes.

LGTBIQFOBIA.- Intolerancia, discriminación o rechazo a lesbianas, gays, bisexuales y trans por razones de orientación sexual o identidad de género.

MAINSTREAMING.- Significa que se deben tener en cuenta las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de forma transversal en todas las políticas y acciones, y no abordar este tema únicamente bajo un enfoque de acciones directas y específicas a favor de la mujer.

Término que se utiliza para designar la integración de las políticas específicas en materia de igualdad de oportunidades en las políticas generales, de tal forma que el principio de igualdad se constituya en el eje vertebrador de las mismas.

PERSPECTIVA DE GÉNERO.- Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados en una política.

PLAN DE IGUALDAD.- Es una herramienta de reflexión y trabajo para incorporar medidas que corrijan las desigualdades entre mujeres y hombres encaminadas a lograr la participación activa de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad mediante la definición de unos objetivos que se concreten en actuaciones a corto y medio plazo. Las actuaciones implican a las diferentes entidades de la administración pública y a los agentes sociales.

POLÍTICA DE IGUALDAD.- Las políticas de igualdad de oportunidades son aquellas que incorporan la perspectiva de género en la planificación, desarrollo y evaluación de las políticas generales.

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

XENOFOBIA.- Rechazo o fobia a la persona extranjera o inmigrante.