

FUNDAMENTACIÓN

Este Plan de Igualdad está enfocado a la superación de las discriminaciones sexistas y la promoción de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, a través de la implementación de medidas de actuación que implican el compromiso de toda nuestra sociedad con la Igualdad de Oportunidades para hacer que esta sea una realidad alcanzable.

La Igualdad es un bien común, y por tanto, atañe a todas las personas por igual, sean éstas mujeres u hombres. Resulta evidente que no se pueden modificar las condiciones de vida o las mentalidades de las mujeres sin que los hombres cambien también en este sentido. Así pues, el Plan centrará sus esfuerzos en hacer que la opinión pública sea consciente de que la Igualdad de Oportunidades es un tema clave que afecta a todos los aspectos de la vida profesional y familiar de los hombres y mujeres, así como a su situación en la sociedad y su contribución a la misma.

El II Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Ciudad Autónoma de Ceuta aspira a convertirse en un instrumento que nos permita avanzar en el desarrollo de una sociedad y una cultura que integre y reconozca lo mejor de ambos géneros, impulsando nuevos modelos de convivencia y reconocimiento entre mujeres y hombres.

Este nuevo Plan pretende la integración transversal de la dimensión de género en la elaboración, desarrollo y seguimiento de las políticas, planes y estrategias recomendadas por la Conferencia Mundial de la Mujer de Beijing y por la Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad entre Hombres y Mujeres. Este Plan recoge, al igual que el anterior, el principio de “transversalidad” de género. En consonancia con lo propuesto en el IV Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades.

Entre las actuaciones novedosas que contempla este II Plan merecen ser destacadas las relativas a promover los valores y actitudes igualitarios; las dirigidas a apoyar la conciliación de todos los ámbitos de la vida; a impulsar la formación, el empleo y la participación social de las mujeres, a combatir y erradicar la violencia de género, y sobre todo a implicar la presencia activa de los hombres en el logro de la Igualdad de Oportunidades fomentando el cambio de estos hacia posiciones favorables a la Igualdad, apoyándoles en ese proceso.

Para ello, este II Plan de Igualdad de Oportunidades contempla, por una parte, la continuidad y profundización de algunas de las actuaciones iniciadas por el anterior Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades y por otra, introduce nuevas iniciativas y medidas de acción positiva, con la finalidad de dar respuesta a las nuevas problemáticas sociales y resistencias culturales que van surgiendo con relación a la promoción de la Igualdad de género y de la participación de las mujeres en la vida económica, social y cultural de la ciudad, y de los hombres en el ámbito de lo privado y familiar.

MARCO JURÍDICO

El Marco Jurídico en el que se encuadra el II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de la Ciudad Autónoma de Ceuta encuentra sus fundamentos en los siguientes referentes legales:

1. 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».

ARTICULO 9. 2. DE LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

2. LA CONVENCIÓN DE NACIONES UNIDAS, DE 18 DE DICIEMBRE DE 1979 sobre Eliminación de

Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, ratificada por el Estado Español en 1983, establece en el artículo 4.1: «La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la “igualdad de facto” entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente convención, pero de ningún modo entrañará como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y de trato».

3. EL MARCO JURÍDICO COMUNITARIO EUROPEO EN MATERIA DE IGUALDAD se inicia en la década de los años setenta, mediante la adopción de varias directivas, entre ellas la 76/207/CEE, relativa al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesionales y las condiciones de trabajo.

Esta Directiva ha sido modificada por la 2002/73/CE que recoge el principio de igualdad que proclama el Tratado de Ámsterdam (1997), y recientemente, la Constitución Europea, ratificada por España en Referéndum el 20 de febrero de 2005, en su artículo II-83, que reconoce como uno de sus principios fundamentales el derecho a la igualdad de hombres y mujeres, asume como uno de sus principales objetivos la promoción de la igualdad y la eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos y ratifica la legalidad de las acciones positivas.

Así mismo, dentro de este Marco Jurídico Comunitario, El II plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de la Ciudad Autónoma de Ceuta se enmarcaría dentro de las recomendaciones de LA CARTA EUROPEA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA VIDA LOCAL, redactada en el marco de un proyecto (2005-2006) llevado a la cabo por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa en colaboración con distintos participantes, va destinada a todos los gobiernos locales y regionales de Europa en el marco del 5º Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad de Mujeres y de Hombres. Una Carta que invita a las entidades locales a hacer uso de sus competencias en favor de una mayor igualdad entre todas las personas.

La Carta Europea Para La Igualdad De Mujeres Y Hombres En La Vida Local en su introducción menciona lo siguiente:

Las entidades locales y regionales, que son las esferas de gobierno más próximas a la población, representan los niveles de intervención más adecuados para combatir la persistencia y la reproducción de las desigualdades y para promover una sociedad verdaderamente igualitaria. En su ámbito de competencia y colaborando con el conjunto de agentes locales, pueden emprender acciones concretas en favor de la igualdad de las mujeres y de los hombres.

Entre sus principios cabe mencionar:

5. Integrar la dimensión del género en todas las actividades de las entidades locales y regionales es necesario para que avance la igualdad de las mujeres y de los hombres.

La dimensión del género ha de ser tenida en cuenta en la elaboración de las políticas, de los métodos y de los instrumentos que afectan la vida cotidiana de la población local - por ejemplo, por medio de técnicas de integración del género en todas las políticas, 1 y en la toma en consideración del género en la elaboración y el análisis de los presupuestos.

A este fin, la experiencia de la vida local de las mujeres, incluidas sus condiciones de vida y de trabajo, se han de analizar y tomar en consideración.

6, Los Planes y Programas de Acción en materia de igualdad, con presupuesto propia, son las herramientas indispensables para hacer avanzar la igualdad de las mujeres y de los hombres.

Los gobiernos locales y regionales deben elaborar planes y programas de acción en materia de igualdad, con los medios y los recursos, tanto financieros como humanos, necesarios para su aplicación.

4. EN CUANTO AL MARCO JURÍDICO ESPAÑOL, la Constitución Española propugna como uno de los derechos fundamentales del ordenamiento jurídico la igualdad en su artículo 14. El modelo social de Estado acogido por la misma determinó un nuevo marco jurídico-político: la ratio legis de la acción positiva

en el ordenamiento jurídico español está en la obligación jurídica que impone la Constitución a todos los poderes públicos, encomendándoles promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva (art. 9.2). En este precepto constitucional están los elementos de la acción positiva: promoción de las condiciones de igualdad, igualdad individual y colectiva; igualdad real y efectiva.

Por otra parte cabe mencionar como referente jurídico clave LA LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.

En el Título Segundo, Capítulo Primero, se establecen las pautas generales de actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad, se define el principio de transversalidad y los instrumentos para su integración en la elaboración, ejecución y aplicación de las normas.

La Ley hace efectivo el principio de igualdad de trato y la eliminación de toda discriminación contra la mujer y contempla un conjunto de medidas transversales en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social.

Otro referente estaría también en La 'LEY ORGÁNICA DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO', del 24 de Enero del 2005 que tiene como objeto «Actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges, o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia». (Artículo 1.1.)

5. Por último, y por lo que se refiere al ámbito competencial del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Ceuta en materia de Igualdad de Oportunidades, La Consejería de Educación, Cultura y Mujer, a través del Centro Asesor de la Mujer tiene entre sus competencias la elaboración y ejecución de los Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

PRINCIPIOS RECTORES.

El II Plan Municipal Para La Igualdad De Oportunidades Entre Mujeres Y Hombres de la Ciudad Autónoma de Ceuta (2009-2012) supone un marco de actuación municipal que integra una política de género para la ciudad

Los principios rectores que habrán de guiar el desarrollo de este II Plan para la Igualdad son:

- **TRANSVERSALIDAD Y PARTICIPACIÓN**
- **DIVERSIDAD E INNOVACIÓN**

PRINCIPIO DE TRANSVERSALIDAD Y PARTICIPACIÓN Transversalidad significa integrar la perspectiva de género en todas las políticas del Ayuntamiento de Ceuta La transversalidad, como principio rector, supone tener en cuenta que, desde todas las Consejerías del Gobierno Municipal se haga frente a aquellas situaciones que potencialmente afectan de manera desigual a las mujeres y a los hombres. Aunque esta situación esté modificándose y los mandatos de género sean menos rígidos que hace unos años, persisten situaciones discriminadoras que es preciso abordar con perspectiva de igualdad de género. Para trabajar en esta línea es preciso contar con la implicación de todas las Consejerías. Sin participación no es posible la transversalidad. Participar supone involucrar a distintos actores municipales en el desarrollo del II Plan Municipal para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

PRINCIPIO DE DIVERSIDAD E INNOVACIÓN. La diversidad no puede definirse destacando sólo las diferencias propias de una sola condición (sexo, etnia, etc.), sino como fruto de combinaciones sociales más complejas en las que interviene la cultura y el género. La diversidad implica tener en cuenta las diferencias pero también las similitudes.

La diversidad forma parte de las sociedades en general y de población ceutí en particular debido a su pluralidad cultural y religiosa. La diversidad es una mezcla común de diferencias y similitudes, por lo que no se refiere sólo a “minorías”, o grupo específicos, sino a toda la sociedad. Tener en cuenta este principio implica valorar los distintos intereses de las mujeres que son diferentes entre si, por su etnia o por su cultura, pero también valorar los intereses similares y comunes que tienen todas ellas. La idea de innovación se asocia con las ideas de progreso y avance en el logro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

FASES DE ELABORACIÓN DEL PLAN

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

FASE 1: DISEÑO DEL BORRADOR.

Elaboración de un borrador que será el documento base para el proceso de elaboración del Plan.

El borrador del Plan recogerá los contenidos IV Programa de Igualdad Nacional y tomará como referencia la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres.

Esta elaboración está basada en las necesidades de la zona, teniendo en cuenta la información extraída del último Estudio Sociológico Desde La Perspectiva De Género De La Ciudad Autónoma de Ceuta, 2004 (cuyas conclusiones están recogidas en el anexo de este documento), en el que se basó el I Plan. También se basa en la información obtenida a partir de los informes bianuales de evaluación del plan anterior. Se han tenido también en cuenta distintas fuentes documentales que arrojan datos sobre las necesidades de la ciudad de Ceuta entre ellas las memorias anuales del Centro Asesor de la Mujer, los informes sobre las usuarias de sus distintos departamentos y el informe sobre la situación y estadísticas de las mujeres que sufren violencia de género en la ciudad de Ceuta, elaborado por el Centro Asesor de la Mujer.

FASE 2: PROCESO PARTICIPATIVO DE APORTACIONES AL PLAN Y ELABORACIÓN DEL PLAN DEFINITIVO.

1. Presentación del borrador a la Mesa Sectorial de la mujer y a los distintos organismos públicos para sus alegaciones.
2. Incorporación de las alegaciones presentadas
3. Elaboración del plan definitivo incorporando la aportación de los distintos colectivos ciudadanos y de los organismos públicos.

FASE 3: PRESENTACIÓN Y APROBACIÓN EN PLENO.

1. Presentación del II Plan en Pleno Municipal.
2. Aprobación del Plan de Igualdad en dicho Pleno.

FASE 4: PRESENTACIÓN PÚBLICA Y DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA.

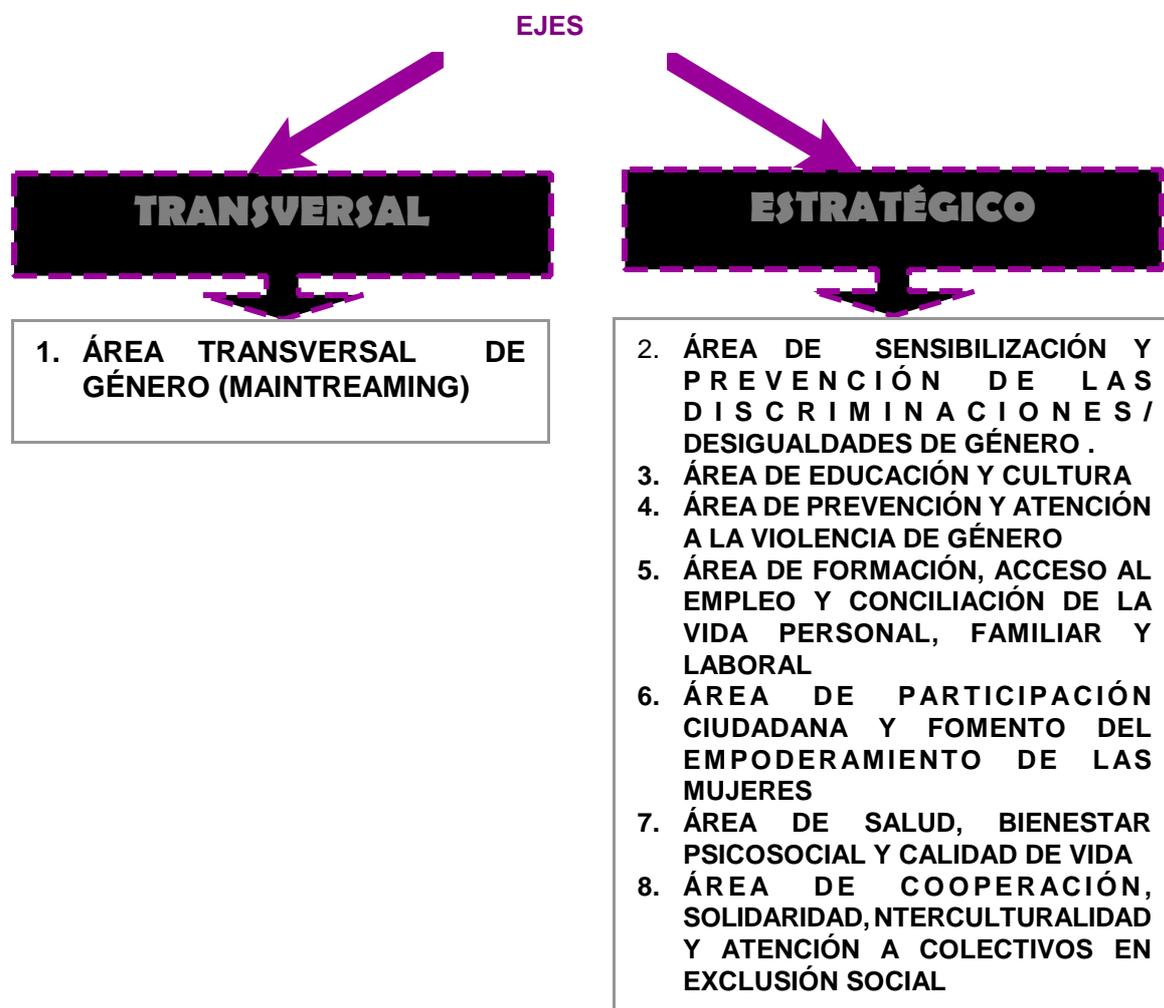
1. Una vez aprobado el Plan en Pleno Municipal de la Ciudad de Ceuta y adquiridos los compromisos

de la ejecución de las acciones que en él se recogen, se realizará una Jornada de Presentación del Plan.

2. Publicación del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Ciudad Autónoma de Ceuta y Campaña de difusión.

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL

EL PLAN SE ESTRUCTURA EN DOS EJES, UNO TRANSVERSAL Y OTRO ESTRATÉGICO, QUE INCLUYEN OCHO ÁREAS Y 281 ACTUACIONES.



ORGANIGRAMA DE EJECUCIÓN Y FUNCIONAMIENTO

**ÓRGANO EJECUTOR DEL PLAN: CENTRO ASESOR DE LA MUJER
(CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN CULTURA Y MUJER)**

FUNCIONES DEL ÓRGANO EJECUTOR

1. TENDRÁ, FUNDAMENTALMENTE, QUE EJECUCIÓN DEL II PLAN Y LAS DE CO
2. COORDINA Y EJECUTA LAS ACCIONES
3. DEBERÁ TAMBIÉN COORDINAR CONJUNTAMENTE CON ESTA LAS SU SOLICITAR LAS COLABORACIONES COM SOCIALES Y TRABAJAR CONJUNTAMENTE CON LA MESA SECTORIAL RECOGIENDO SUS PROPUESTAS.
4. REALIZAR EL BALANCE DEL NIVEL DE CUMPLIMIENTO DEL PLAN, DECIDIENDO LAS TÉCNICAS E INDICADORES DE EVALUACIÓN CONJUNTAMENTE CON LA COMISIÓN TRANSVERSAL.
5. EVALUAR Y HACER UN INFORME FINAL DE EJECUCIÓN DEL PLAN.
6. FIJAR EL ORGANIGRAMA DE EJECUCIÓN DEL PLAN CONJUNTAMENTE CON LA COMISIÓN TRANSVERSAL.

- Convoca la Comisión.
- Nombra a las personas que componen la misma
- Marca las directrices políticas que garanticen la implementación del Plan.
- Es el NEXO con el resto del equipo de gobierno municipal.

CONSTITUCIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN TRANSVERSAL DE GÉNERO

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

Papel a desempeñar:

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

Composición de la Comisión:

Representación **Político Institucional**



- Presidencia:**
Consejera de Educación Cultura y Mujer
- Suplencia,** cuando proceda:
Directora del Centro Asesor de la Mujer

Representación **Técnica – Institucional:** Miembros de la Comisión.



REPRESENTANTE POLÍTICOS Y TÉCNICOS DE CADA CONSEJERÍA DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA.

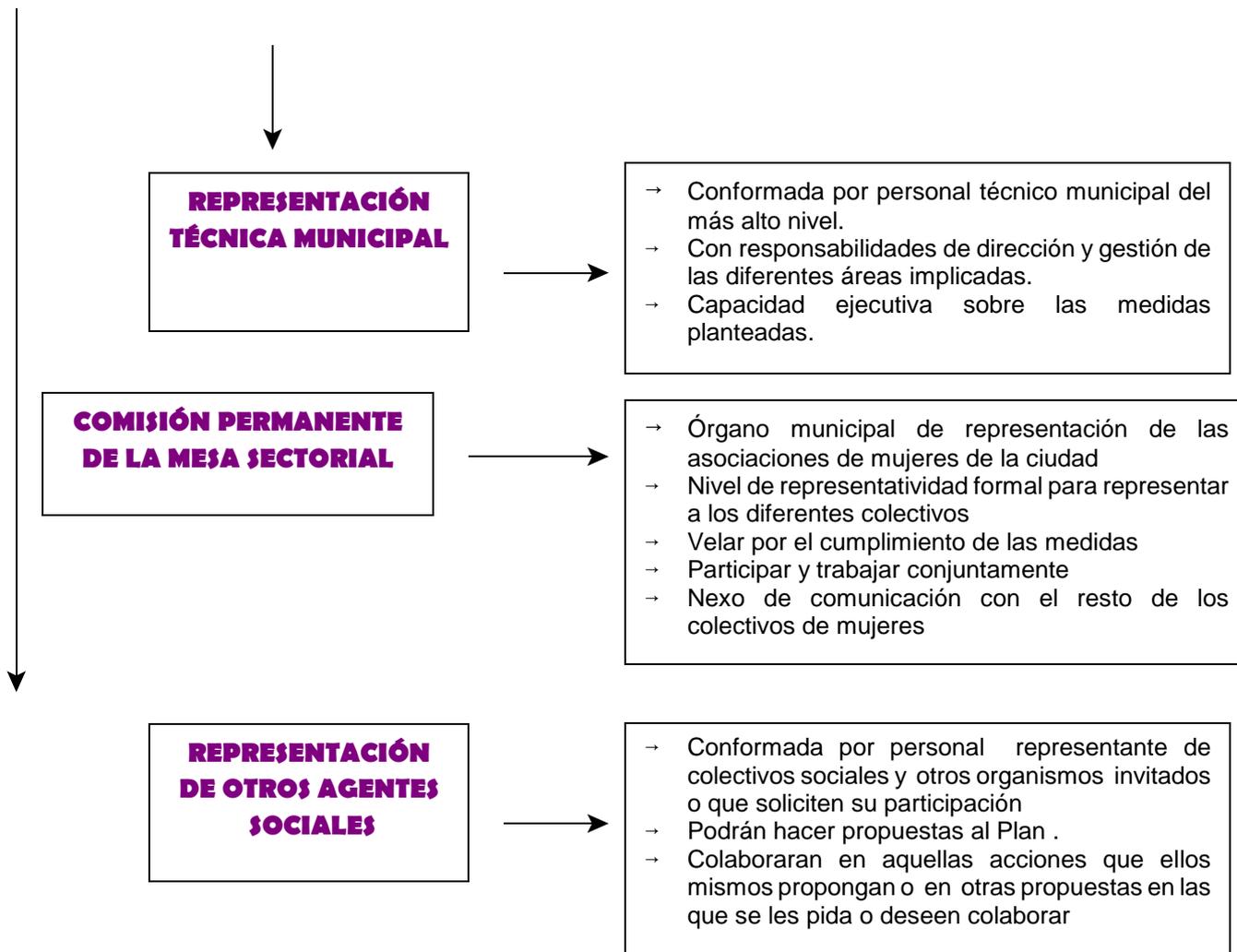
LA REPRESENTACIÓN POLÍTICA SERÁ LLEVADA A CABO POR EL CONSEJERO/A O VICECONSEJERO/A O UN CARGO DE CONFIANZA DESIGNADO POR ESTOS, ADEMÁS DE UNO VARIOS TÉCNICOS/AS RESPONSABLES DE ÁREA.

Representación de los colectivos y asociaciones de mujeres:

- Comisión Permanente de la Mesa Sectorial de la Mujer

REPRESENTACIÓN





FUNCIONES DE LA COMISIÓN TRANSVERSAL

Esta Comisión TRANSVERSAL tendrá como funciones:

1. PROPONER GRUPOS DE TRABAJO (SUBCOMISIONES) Y SUS TAREAS , CONJUNTAMENTE CON EL CENTRO ASESOR DE LA MUJER.

2. FIJAR EL ORGANIGRAMA DE EJECUCIÓN DEL PLAN CONJUNTAMENTE CON EL CETRO ASESOR DE LA MUJER .
3. ESTUDIAR INFORMES DE IMPLEMENTACIÓN Y BALANCE DE CUMPLIMIENTO DEL PLAN
4. DEFINIR LOS CANALES DE COMUNICACIÓN CON LAS ÁREAS MUNICIPALES Y CON LA CIUDADANÍA.
5. INVITAR A LOS AGENTES SOCIALES A FORMAR PARTE DE LA COMISIÓN, SOLICITAR SUS COLABORACIONES Y ATENDER SUS PROPUESTAS

LAS SUBCOMISIONES:



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

COMPOSICIÓN DE LAS SUBCOMISIONES

Las Subcomisiones se crearán en función de los ámbitos de intervención que se han considerado prioritarios para la ejecución del Plan, y estarán compuestas por:

- Personal técnico de las diferentes delegaciones municipales.
- Podrán participar Miembros de los Colectivos y Asociaciones de mujeres, inscritos en el Mesa Sectorial de la Mujer.

PERSONAL TÉCNICO:

- Desempeñan funciones técnicas de gestión. Deberán estar implicados en tareas de gestión y ejecución de proyectos relacionados con los ámbitos de intervención previstos en el Plan.
- En cada una de las SUBCOMISIONES, deberá estar presente personal técnico del CENTRO ASESOR DE LA MUJER.



MIEMBROS COLECTIVOS Y ASOCIACIONES DE MUJERES:

- Pertenece a asociaciones inscritas en el LA Mesa Sectorial de la Mujer.
- Serán las interlocutoras de su grupo de trabajo con el resto de los colectivos

LA COMISIÓN TRANSVERSAL:

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

LAS SUBCOMISIONES:

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

PROPUESTA SUBCOMISIONES.

En relación a los ámbitos prioritarios de intervención, se propone la constitución bianual de las siguientes

- Empleo, formación y conciliación
- Violencia de Género /Atención Intervención directa con mujeres víctimas de violencia y Mujeres de colectivos en situación de especial vulnerabilidad social
- Educación, sensibilización a la comunidad y participación ciudadana.
- Cooperación, Interculturalidad, Salud y bienestar psicosocial.

ORGANIGRAMA TEMPORAL

Desde el punto de vista de la temporalización El II Plan De Igualdad De Oportunidades Entre Mujeres Y Hombres De La Ciudad Autónoma De Ceuta se estructura en tres fases

1º FASE: 1ª trimestre de 2009

Recogida de enmiendas, redacción del documento final y aprobación en pleno

2º FASE: 2ª trimestre de 2009

- a. Presentación y difusión
- b. Constitución de la Comisión Transversal y de las subcomisiones .
- c. Establecimiento de las prioridades para la ejecución
- d. Ejecución de los proyectos de continuidad con el I Plan

3º FASE: 2º Semestre del 2009 a final de 2012

Ejecución del plan según el esquema de prioridades y la temporalización prescrita por la Comisión Transversal

OBJETIVOS GENERALES

EJE TRANSVERSAL

1. ÁREA TRANSVERSAL DE GÉNERO (MAINTREAMING)

A
C
T
U
A
C
I
O
N
E
S

- Aplicar el Enfoque Integrado de Género (Mainstreaming) como estrategia política a favor de la Igualdad de Oportunidades y de trato entre mujeres y hombres a nivel local.
- Generar Políticas Transversales de Igualdad en las diferentes Áreas Municipales.

EJE ESTRATÉGICO

2. ÁREA DE INFORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE LAS DISCRIMINACIONES/DESIGUALDADES DE GÉNERO

A
C
T
U
A
C
I
O
N
E
S

- Sensibilizar a la población de la necesidad de cambios en la sociedad que permitan desarrollar valores de igualdad entre hombres y mujeres.
- Promover el cambio de actitudes en la sociedad, fomentando la evolución de mentalidades en favor del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, a fin de disminuir el riesgo de incurrir en discriminación por cuestión de género.

3. ÁREA DE EDUCACIÓN Y CULTURA

A
C
T
U
A
C
I
O
N
E
S

- Participar en el desarrollo de estrategias educativas que promuevan mensajes, valores, modelos de identidad libres de estereotipos de género, favoreciendo la socialización de niñas y niños en condiciones de igualdad.
- Contribuir al desarrollo de procesos de cambio cultural que promuevan relaciones más equitativas y solidarias entre los géneros, reconociendo la riqueza que aporta la diversidad.
- Facilitar el acceso de las mujeres a la cultura con la finalidad de que sean agentes creadoras y consumidoras de ésta, permitiendo a la vez crear una cultura más rica y solidaria.

4. ÁREA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A LA VIOLENCIA DE GÉNERO

A C T U A C I O N E S	<ul style="list-style-type: none"> ● Prevenir y erradicar cualquier tipo de expresión de violencia ejercida contra las mujeres. ● Procurar una atención rápida y eficaz a las víctimas y establecer un protocolo común de actuación para los profesionales de la localidad que tengan entre sus competencias la atención a las víctimas de violencia de género.
--	---

5. ÁREA DE FORMACIÓN, ACCESO AL EMPLEO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

A C T U A C I O N E S	<ul style="list-style-type: none"> ● Promover la participación de las mujeres en el desarrollo económico y social de la ciudad, fomentando sus posibilidades de inserción igualitaria en el mercado del trabajo. ● Favorecer el acceso de las mujeres al sistema educativo, y a la formación ocupacional de una manera individualizada, según sus necesidades y expectativas personales y profesionales, así como promover su inserción en el mercado de trabajo, en especial, en aquellas profesiones u oficios en que se encuentran subrepresentadas ● Fomentar la corresponsabilidad de mujeres y hombres en la asunción de tareas domésticas y en el cuidado y atención de personas dependientes. ● favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar.
--	--

6. ÁREA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y FOMENTO DEL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

A C T U A C I O N E S	<ul style="list-style-type: none"> ● Promover la integración y participación de las mujeres en la vida social y política así como fomentar el asociacionismo de mujeres ● Impulsar "El Empoderamiento de las mujeres" para facilitar la participación activa de las mujeres en la vida pública, promoviendo una presencia más equilibrada de hombres y mujeres en el ámbito de la toma de decisiones.
--	---

7. ÁREA DE SALUD, BIENESTAR PSICOSOCIAL Y CALIDAD DE VIDA

A C T U A C I O N E S	<ul style="list-style-type: none"> ● Potenciar el bienestar y la calidad de vida de mujeres y hombres. ● Apoyar el desarrollo de la salud integral de mujeres y varones ● Contribuir a la mejora del medioambiente y el entorno urbano contemplando la variable género para ir creando una ciudad para todos/as
--	--

8. ÁREA DE COOPERACIÓN, SOLIDARIDAD, INTERCULTURALIDAD Y ATENCIÓN A COLECTIVOS EN EXCLUSIÓN SOCIAL	
A C T U A C I O N E S	<ul style="list-style-type: none"> ● EVITAR LA EXCLUSIÓN SOCIAL POR RAZÓN DE GÉNERO, CREANDO PROGRAMAS PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A LOS COLECTIVOS DE MUJERES EN ESTA SITUACIÓN ● INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROGRAMAS DE COOPERACIÓN Y SOLIDARIDAD ● ANALIZAR DESDE LA ÓPTICA DE GÉNERO A LA DIVERSIDAD CULTURAL DE LA CIUDAD DE CEUTA, PARA DETERMINAR AQUELLOS ELEMENTOS QUE SEAN DISCRIMINATORIOS Y TRABAJAR PARA SU ELIMINACIÓN

DESARROLLO DE LAS ÁREAS

EJE TRANSVERSAL

1. ÁREA TRANSVERSAL DE GÉNERO (MAINTREAMING)

Tal como manda el Consejo de Europa, la promoción de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres no se puede limitar a acciones aisladas y dependientes únicamente de organismos creados para tal fin, como puede ser el Centro Asesor de la Mujer. Promover la igualdad de formación, en empleo, en cultura, en el desarrollo de actividades deportivas, etc, implica y responsabiliza a todas las Consejerías del Ayuntamiento. Desde esta concepción integral, la Igualdad de Oportunidades debe ser tenida en cuenta en la planificación y ejecución de los proyectos promovidos por las mismas. Conlleva, por tanto, un método de trabajo diferente que es necesario impulsar desde la Consejería de Educación, Cultura y Mujer, nos referimos al Mainstreaming de Género o Enfoque Integrado de Género, también llamado transversalidad de género.

Este Enfoque Transversal es una estrategia para abordar la Igualdad de Oportunidad y de trato entre mujeres y hombres desde una óptica de género en los diversos ámbitos de la sociedad, en la economía, en la política y tanto en la esfera pública como en la privada. Se pretende que esta estrategia promueva el avance en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas a la vez que mantiene y refuerza los mecanismos e instrumentos de discriminación positiva para contribuir al avance hacia la igualdad. En este sentido actúa sobre las políticas generales para superar obstáculos puntuales y barreras estructurales, así garantiza la participación equilibrada y la

intervención en políticas efectivas para favorecer la desaparición de los equilibrios existentes.

La importancia de institucionalizar la perspectiva de género se inicia a partir del Tratado de Ámsterdam (1997), aunque en la comunicación de la Comisión sobre la integración de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias (COM /96/67) ya se afirmaba que «no basta con aplicar medidas positivas centradas en las mujeres, si no más bien [...] recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad (en todas ellas)».

Para lograr esta meta es necesario el compromiso y la voluntad del mayor número de agentes institucionales, por lo que en este Eje se recogen las medidas tendentes a formarlos en este principio, como un primer paso para la integración posterior de la perspectiva de género en sus actuaciones específicas. Asimismo es preciso reforzar la voluntad cooperativa, de manera que la perspectiva de género sea una línea más de trabajo y una norma general de actuación municipal.

Es objetivo de esta área es proponer medidas tendentes a impulsar la transversalidad de género en las distintas consejerías, para dar paso paulatinamente a la estrategia más amplia del *mainstreaming* de género.

OBJETIVOS Y ACTUACIONES ÁREA 1

OBJETIVO 1.1 ELABORAR HERRAMIENTAS Y ESTRATEGIAS QUE PERMITAN INTRODUCIR LA PRÁCTICA DE MAINSTREAMING Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS DISTINTAS ÁREAS	
A C T U A C I O N E S	<ul style="list-style-type: none"> ● Jornadas de difusión y propuestas de colaboración del II Plan de Igualdad de Oportunidades Entre Mujeres Y Hombres De La Ciudad Autónoma De Ceuta para personal y responsables políticos de las distintas Consejerías ● Publicación de una guía de buenas prácticas de Mainstreaming y difusión entre los/as técnicos/as municipales. ● Publicación y difusión de guías sobre el uso de un lenguaje no sexista en la normativa y documentación generada en la administración local. ● Introducción de temas relacionados con la Igualdad de Oportunidades en el temario de oposición a empleos dentro de la administración municipal.
OBJETIVO 2.1 SENSIBILIZAR Y FORMAR EN GÉNERO Y POLÍTICAS DE IGUALDAD A LOS RESPONSABLES POLÍTICOS/AS Y TÉCNICOS/AS DE LAS DISTINTAS ÁREAS MUNICIPALES.	
A C T U A C I O N E S	<ul style="list-style-type: none"> ● Curso de formación – sensibilización en género a técnicos/as municipales ● Introducción de formación en género en los programas de formación continua para el personal del ayuntamiento. ● Realización de jornadas de sensibilización en género para los técnicos/as Municipales ● Continuación de la formación de especialistas en materia de igualdad y requerimiento de estas figuras como técnicos/as en las distintas áreas municipales (Agentes de Igualdad, Promotores/as de Igualdad)

OBJETIVO 3.1	
DESARROLLAR ACUERDOS DE COLABORACIÓN MUNICIPAL ENTRE LAS DISTINTAS ÁREAS Y CON DIFERENTES ORGANISMOS E INSTITUCIONES PARA LA EJECUCIÓN DE PROGRAMAS CONJUNTOS QUE PERSIGAN LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	
A C T U A C I O N E S	<ul style="list-style-type: none"> ● Programas de actuación coordinados entre distintas áreas ● Formación y capacitación técnica para que los análisis de la realidad, estudios e investigaciones previos a la intervención de los programas de las distintas áreas contemplen la perspectiva de género ● Reuniones de coordinación y foros para impulsar y garantizar la aplicación de la transversalidad de género. ● Seminarios específicos sobre mainstreaming de género dirigidos a asociaciones, entidades y áreas de gestión municipal. ● Colaboración con la Delegación de Gobierno y otras instituciones en programas de promoción para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (Ejemplo: Acuerdo Marco Para El Establecimiento De Procedimientos De Coordinación Institucional Para La Prevención Y Atención A Las Víctimas De La Violencia Género En Ceuta)

EJE ESTRATÉGICO

2. ÁREA DE INFORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE LAS DISCRIMINACIONES/DESIGUALDADES DE GÉNERO.

Es cierto que los niveles de progreso alcanzados en los aspectos formales de la legislación con respecto al Principio de Igualdad de Oportunidades son evidentes, como también lo son los avances y la presencia de las mujeres en todos los ámbitos y sectores sociales. Sin embargo, los modelos y estereotipos tradicionales siguen pesando en las prácticas sociales y mentalidades, lo cual supone una rémora para la plena consecución de la igualdad y somete a las personas a frecuentes contradicciones tanto en su vida social, como personal.

En primer lugar, el análisis de la situación social de las mujeres nos muestra una realidad cultural y educacional en la que siguen estando presentes modelos y estereotipos discriminatorios por razón de sexo y en la que no se reconocen suficientemente las aportaciones de las mujeres en todos los ámbitos sociales y culturales. Asimismo es un hecho que una gran mayoría de mujeres sigue renunciando a sus objetivos de desarrollo, formación y realización personal para salvaguardar las responsabilidades que tradicionalmente han recaído sobre ellas: el cuidado y la atención a las necesidades físicas y psíquicas del núcleo familiar. Conscientes de que en nuestra sociedad todavía permanecen pautas culturales y estructuras sociales que legitiman la negación y la subordinación que históricamente han padecido las mujeres con relación a los hombres, es necesario asumir que la Igualdad de Oportunidades no será posible si no viene acompañada de cambios y medidas correctivas en la organización del trabajo y del tiempo, en el propio concepto de actividad, en los modelos de familia y de participación social y política, así como en las actitudes, las conductas y los modelos de relación entre mujeres y hombres, para ello hay que actuar para sensibilizar y concienciar como medida de prevención de las discriminaciones sexistas.

Es necesario concienciar al conjunto de la sociedad, que las desigualdades aun existen, a las mujeres les cuesta más que a los hombres conseguir un puesto de trabajo, en ocasiones reciben menos salario, aun es escasa la representación femenina en los puestos de responsabilidad, las dificultades para conciliar la vida familiar y laboral a la que se encuentran las mujeres les impide en muchas ocasiones promocionar en su trabajo, creando a su vez un mayor absentismo laboral femenino, por otra parte, los

prejuicios empresariales a la hora de contratar a mujeres para determinados puestos, hace que el paro femenino sea mayor que el masculino. El ocio y el tiempo libre también es un espacio vetado para muchas mujeres que se ven obligadas a desempeñar un triple esfuerzo al tener que compatibilizar trabajo, formación para reciclarse en un mundo laboral competitivo y las responsabilidades familiares, también existen mujeres que ya siendo abuelas tienen que volver a desempeñar el rol de madres, en lugar de tomar el descanso merecido de una jubilación.

Los obstáculos femeninos van muchos más allá de lo puramente laborales, podríamos hablar desde la restricción de la sexualidad y el reconocimiento del propio cuerpo, a un desarrollo de la autoestima fuera del culto al cuerpo y a las modas imperantes, que circunscriben a la mujer deseable en una edad joven y con un cuerpo esbelto. Todo lo que se salga de esos patrones de mujer, aún latentes en los medios de comunicación, es rechazado de alguna manera u otra.

Esos son los mecanismos patriarcales que limitan el libre desarrollo de la personalidad de las mujeres en un mundo escrito en masculino. Pero también existen hombres que no se encuentran cómodos en el papel que se les ha asignado en base a unos roles de género estrictamente establecidos. La masculinidad hegemónica establece relaciones de amistad basadas en la jerarquía, la manipulación, la distancia, la violencia y las verdades absolutas; hay que inventar una nueva masculinidad que establezca relaciones solidarias basadas en la cooperación, la igualdad, la proximidad y el pacifismo.

Hay que establecer mecanismos y acciones de apoyo a las asociaciones antisexistas mixtas, puesto que es necesario implicar a los hombres en la lucha por la igualdad de género para que pierdan el miedo al cambio. Una vez que se pierda ese miedo podrán disfrutar de lo que el patriarcado les ha arrebatado por nacimiento, como la sensibilidad, la ternura la paternidad etc.

Las personas deben tener libertad para poder decidir cómo quieren ser, con qué valores y metas sociales y personales se identifican, sin estar limitadas por los roles y códigos de género impuestos culturalmente. Es, por tanto, esencial poner los medios necesarios para modificar aquellas pautas culturales que limitan y coartan la capacidad de elegir de las personas en función de su género, así como potenciar nuevas formas de relación que posibiliten el ser sujetos libres y responsables.

La socialización de las personas en nuestra sociedad viene determinada por roles de género, es decir, se socializan a través de la cultura, la educación y la familia a niños y niñas para que respondan a unos roles de género definidos culturalmente y asociados a su sexo biológico, creando así una desigualdad social en función a una diferencia biológica que no debiera en principio determinar papeles diferentes para hombres y mujeres, ya que diferencia no implica desigualdad.

Crear conciencia de género, sensibilizar en este sentido, es hacer consciente a hombres y mujeres de los factores culturales que nos transmiten roles diferenciales en los que se sustenta la desigualdad. El tomar conciencia de esta desigualdad y de su construcción social nos permite dar el primer paso para su deconstrucción hacia un cambio de mentalidad absolutamente necesario para que la igualdad sea efectiva.

La conciencia de género nos permite visualizar los códigos que transmiten la desigualdad para así evitarla y lo que es más importante, nos encamina hacia una cultura no transmisora de estereotipos diferenciales entre hombres y mujeres.

El objetivo del presente programa es sensibilizar y crear conciencia de género facilitando un cambio de mentalidad necesario e imprescindible en el camino hacia la igualdad. La toma de conciencia es la base para prevenir las desigualdades de género, para ello se hace necesario educar en igualdad desde todos los ámbitos sociales y realizar campañas de sensibilización sobre las discriminaciones aún existentes corrigiendo la imagen que de la mujer ofrecen los medios de comunicación.

OBJETIVOS Y ACTUACIONES ÁREA 2

OBJETIVO 1.2	
PROMOVER LA RUPTURA DE ESTEREOTIPOS DE GÉNERO E IMPULSAR LA TRANSMISIÓN DE VALORES DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.	
A C T U A C I O N E S	<ul style="list-style-type: none">● Continuación de las Campañas de educación no sexista en los Centros educativos del municipio● Promoción de las siguientes acciones en el ámbito educativo:<ol style="list-style-type: none">1. Jornadas de información y sensibilización sobre la coeducación dirigidas al profesorado y orientadores/as de centros de enseñanza primaria y secundaria.2. Talleres sobre Coeducación, en los que padres y madres analicen casos de buenas prácticas en coeducación a organizar en colaboración con las AMPAS.3. Talleres o charlas en centros de educación secundaria sobre la transmisión de estereotipos de género en publicidad audiovisual e impresa en la red.4. Intervención en educación infantil y primaria a través de instrumentos adaptados al nivel de madurez de los escolares tales como cuentos y relatos cortos que integren la perspectiva de género.5. Orientación a las niñas y niños hacia salidas personales y laborales no estereotipadas en razón de sexo.● Realización de jornadas en las que se aborde los desequilibrios entre mujeres y hombres en determinados oficios y profesiones, en puestos de responsabilidad y cargos directivos, con el fin de fomentar una visión crítica de los estereotipos sexuales.● Realización de acciones de información y sensibilización sobre el carácter no sexista de los juguetes dirigidos a niños/as, madres y padres.● Conmemoración del “Día Internacional de la Mujer”, mediante la organización de un conjunto de foros y actividades de información, sensibilización y debate.● Inclusión de nombres de mujeres en el callejero municipal para visibilizar la importancia de sus aportaciones a lo largo de la historia.● Ciclos de charlas, coloquios, cursos y talleres dirigidos a Asociaciones de mujeres y Asociaciones Vecinales para sensibilizar sobre las discriminaciones de género y promover la Igualdad de Oportunidades● Publicación de folletos sobre la legislación española y los documentos de la Unión Europea en temas de Igualdad de Oportunidades para concienciar de la necesidad de su aplicación.

OBJETIVO 2.2	
PROMOVER Y APOYAR LA INVESTIGACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	
A C T U A C I O N E S	<ul style="list-style-type: none">● Actualización del fondo bibliográfico y documental sobre igualdad de oportunidades y problemática de la mujer del Centro Asesor de la Mujer.● Elaboración y difusión de Coeducación en todas las disciplinas.

OBJETIVO 3.2

FOMENTAR EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN MUNICIPALES IMÁGENES QUE FAVOREZCAN LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

A
C
T
U
A
C
I
O
N
E
S

- Campaña de sensibilización sobre el sexismo en los medios de comunicación
- Promoción de imágenes de mujeres y hombres especialmente relacionadas con actividades profesiones u oficios donde tradicionalmente no están representados/as
- Elaboración de instrumentos y recomendaciones que eviten las imágenes y los mensajes discriminatorios para las mujeres e induzcan comportamientos sexistas
- Formación en género a los/las profesionales de los medios de comunicación

OBJETIVO 4.2

AVANZAR EN LA ELIMINACIÓN DEL LENGUAJE NO-SEXISTA EN LA RUPTURA DE ESTEREOTIPOS DE GÉNERO.

A
C
T
U
A
C
I
O
N
E
S

- Curso sobre el uso del lenguaje no sexista en la Administración Local para el conocimiento y manejo del lenguaje no-sexista en el personal funcionario y laboral e la Administración Municipal.
- Publicación de guías y recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje en la administración y en los medios de comunicación.

OBJETIVO 5.2

SENSIBILIZAR A LOS COLECTIVOS CIUDADANOS Y ENTIDADES PARA QUE IDENTIFIQUEN Y MODIFIQUEN ACTITUDES Y CONDUCTAS SEXISTAS.

A
C
T
U
A
C
I
O
N
E
S

- Campañas y formación a las entidades ciudadanas para la sensibilización y formación de conductas no sexistas.
- Asesoramiento al movimiento asociativo de mujeres para la eliminación de conductas sexistas e introducción de la perspectiva de género en sus actividades.
- Publicación de materiales que ayuden en la identificación de conductas sexistas y difusión entre los colectivos ciudadanos.
- Cursos de formación para la identificación de conductas sexistas.
- Campañas de sensibilización sobre:
 - Sexismo en la publicidad
 - Sexismo en las campañas publicitarias del juguete en Navidad
 - Comportamientos sexistas y discriminatorios

OBJETIVO 6.2

FOMENTAR EL TRABAJO Y LA IMPLICACIÓN DE LOS COLECTIVOS MASCULINOS POR LA IGUALDAD Y APOYAR Y HACER VISIBLES MODELOS DE RELACIÓN IGUALITARIOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES

A C T U A C I O N E S

- Guía de buenas prácticas de experiencias positivas en torno a la aplicación de medidas que favorezcan la igualdad.
- Fomento y apoyo del trabajo de los hombres que se dediquen a implementar la perspectiva de género en la sociedad.
- Fomento y apoyo de asociaciones de hombres por la igualdad.
- Formación y sensibilización de las nuevas masculinidades.
- Crear espacios de encuentro y diálogo entre hombres y mujeres para superar las situaciones de desigualdad.
- Trabajar con las mujeres y los hombres las identidades de género, con el fin de deconstruir las identidades masculinas y femeninas que generan conflicto en las relaciones.
- Formación y apoyo a la construcción de nuevas identidades.

3. ÁREA DE EDUCACIÓN Y CULTURA.

La educación y la cultura son instrumentos básicos de transmisión de valores, pautas, actitudes y comportamientos que afectan a toda la organización y la vida de los colectivos humanos, así como medios privilegiados del desarrollo y crecimiento personal de los individuos.

Es pues, de vital importancia, que se contemple en esta área la necesidad de reparar la invisibilidad cultural a la que históricamente se ha sometido a las aportaciones sociales y al trabajo de las mujeres, restituyéndoles el lugar y el papel que por justicia deben ocupar, así como potenciar la formación y desarrollo personal que les permita disfrutar de la libertad y autonomía que les corresponde por derecho propio.

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

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

La educación es un elemento clave para la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, ya que nos permite alcanzar mayor grado de autonomía personal. Esa educación la recibimos desde muchos ámbitos, ya que nuestro proceso de socialización es muy amplio y pasa desde la escuela, la familia, los medios de comunicación, las relaciones interpersonales, las nuevas tecnologías etc.

Esos agentes socializadores, siguen impregnados de una cultura sexista que marca nuestra forma de pensar y de actuar en el mundo. Una forma de manifestación de esa cultura, es la elección de las profesiones, ya que aunque todas las niñas y los niños acceden por igual a la escuela y, en estos

momentos, es mayor el número de mujeres que llegan a la Universidad, todavía hay profesiones para mujeres frente a otras profesiones a las que el acceso de la mujer es casi imposible. Aunque esa elección profesional sea personal y “libre”, existen condicionamientos de género que van potenciando determinadas cualidades en las niñas y otras muy diferentes en los niños, lo que unido a que los gustos desde pequeños están influidos y son manipulados, nos da como resultado una elección mediatizada por una cultura que tiende a segregarnos por sexos.

Es importante que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea la premisa clave a adoptar por las familias, los agentes educadores y la sociedad en general para aplicarla en la práctica cotidiana más allá de lo dispuesto en la legislación educativa.

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

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

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

Trabajar por la educación de las personas y el fomento de una cultura no sexista, supone romper el sistema de dominación-sumisión, que genera relaciones desiguales, relaciones de poder, donde no es posible la justicia y la equidad.

OBJETIVOS Y ACTUACIONES ÁREA 3

OBJETIVO 1.3	
IMPULSAR, PROPONER, DESARROLLAR Y COOPERAR EN PROYECTOS Y ACTUACIONES COEDUCATIVAS PARA CORREGIR LAS DESIGUALDADES A TRAVÉS DE LA EDUCACIÓN.	
A C T U A C I O N E S	<ul style="list-style-type: none"> ● Colaboración con el MEC para la formación de sus profesionales en la perspectiva de género. ● Formación en perspectiva de género a los profesionales municipales de las áreas de Educación y Cultura. ● Diseñar materiales didácticos que ofrezcan herramientas, instrumentos y estrategias para trabajar de forma transversal. ● Publicación de una Colección de cuadernillos divulgativos coeducativos que ofrezcan pautas y modelos que redefinan la masculinidad y reconozcan y refuercen la autoridad de las mujeres. ● Continuación de las Campañas de educación no sexista en la escuela dirigidas al alumnado de infantil y primaria, AMPAS y profesorado. ● Ampliación de las Campañas de educación no sexista a la educación secundaria. ● Campañas de Educación no Sexista con talleres y jornadas para los distintos colectivos ciudadanos ● Formación en materia de género e igualdad a monitores/as de tiempo libre animadores/as socioculturales y otros profesionales de la educación no formal e informal, que participen en el desarrollo de campañas.

OBJETIVO 2.3

VISIBILIZAR Y RECONOCER EL PAPEL DE LAS MUJERES EN TODOS LOS ÁMBITOS DE LA SOCIEDAD Y LA CULTURA

A
C
T
U
A
C
I
O
N
E
S

- Divulgación de la acción cultural y artística de las mujeres
- Actuaciones que visibilicen las aportaciones de las mujeres en la ciudad.
- Continuación del reconocimiento a través de premios menciones etc. de actuaciones de mujeres y/o colectivos de mujeres (María de Eza)
- Dar nombres de mujeres a las calles de la ciudad.
- Programa formativo sobre mujer y cultura desde la perspectiva de género.

OBJETIVO 3.3

IMPULSAR Y POTENCIAR LA FORMACIÓN Y EL DESARROLLO PERSONAL DE LAS MUJERES.

A
C
T
U
A
C
I
O
N
E
S

- Medidas que faciliten a las mujeres el acceso a la educación en todos sus niveles, para prevenir la desigualdad
- Oferta de formación dirigida a las mujeres de la ciudad en un amplio espectro horario.
- Incorporación a la educación de colectivos de mujeres con especial vulnerabilidad.
- Programa de desarrollo personal dirigido a mujeres.
- Campañas para la incorporación de las mujeres a las escuelas de adultos/as.
- Continuación de la formación en inglés básico y nuevas tecnologías en los cursos del CAM.

OBJETIVO 5.3

IMPULSAR LA FORMACIÓN DE PROFESIONALES Y AGENTES SOCIALES DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

A
C
T
U
A
C
I
O
N
E
S

- Continuación y ampliación de la oferta formativa de género en la ciudad.
- Creación de canales de información fluida entre los profesionales que trabajen temas de igualdad
- Formación en perspectiva de género a los/as profesionales de los medios de comunicación
- Formación en perspectiva de género a los/as profesionales del ámbito cultural.
- Continuación de la formación de especialistas en género e Igualdad de Oportunidades, prevención y atención de la violencia de género, mujer e inmigración educación no sexista , investigación en género, voluntariado social desde la perspectiva de género, etc

4. ÁREA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

OBJETIVOS Y ACTUACIONES ÁREA 4

OBJETIVO 1.4	
IMPULSAR MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.	
A C T U A C I O N E S	<ul style="list-style-type: none"> ● Actividades continuadas de rechazo de la violencia contra las mujeres y, con especial dedicación, el 25 de noviembre, "Día Internacional contra la Violencia hacia las Mujeres" ● Campañas dirigidas específicamente a la población masculina, que fomenten conductas de rechazo total ante cualquier forma de violencia contra las mujeres. ● Creación de un sistema de indicadores y una base de datos estadística sobre violencia contra las mujeres que mejore los registros existentes y permita conocer la evolución de la violencia en el ámbito municipal en sus diferentes manifestaciones. Esta base de datos se creará en colaboración con el Servicio de Vigilancia Epidemiológica de la Consejería de Sanidad y Consumo, teniendo en cuenta los indicadores para la planificación de intervenciones sanitarias en Violencia de Género, elaboradas y aprobadas por la Comisión de Violencia de Género del Observatorio del Sistema Nacional de Salud ● Campaña y acciones formativas y de prevención dirigidas a la enseñanza secundaria. ● Campañas en los medios de comunicación de rechazo a la violencia de género ● Campañas dirigida a la prevención de los noviazgos violentos destinada a colectivos juveniles en los que la incidencia de la Violencia de Género es muy alta en la Ciudad de Ceuta ● Formación continua en materia de violencia de género de todos/as los/as profesionales que intervienen en la atención a las mujeres víctimas y a sus hijos/as ● Mantenimiento y refuerzo de la campaña de educación no sexista para educación infantil y primaria, profesorado y AMPAS como medida de prevención de violencia de género ● Colaboración con el CPR en la formación del profesorado en educación no sexista para la prevención de la violencia de género. ● Difusión de los datos sobre violencia de género. ● Campañas y medidas de sensibilización sobre la violencia de género en mujeres inmigrantes ● Formación a los profesionales que trabajan con inmigrantes para atender , detectar y prevenir la violencia de género en estos colectivos ● Creación de módulos de sensibilización y detección de la violencia de género dentro de los cursos de alfabetización de adulto/as ● Ofertas educativas y de ocio y cultura adecuadas alas necesidades de las víctimas y sus hijos/as

OBJETIVO 2.4

REFORZAR LA ATENCIÓN INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

A C T U A C I O N E S

- Mantenimiento y mejora de los servicios y recursos existentes (Centro Asesor de la Mujer, Unidad de atención a víctimas de la violencia de la Policía Local y centro de primera Acogida, etc.)
- Información sobre derechos, servicios y recursos de atención y de prevención de la violencia de género
- Consolidación y mejora de una red de atención a mujeres víctimas de violencia de género, promoviendo los mecanismos de coordinación y los convenios oportunos, para garantizar una asistencia integral que facilite la superación de los efectos de la violencia.
- Información permanentemente a la población sobre los recursos y medidas de que disponen las mujeres víctimas de violencia de género.
- Programas de atención y apoyo a menores y adolescentes que hayan sido objeto de malos tratos, abusos y/o agresiones sexuales.
- Seguimiento de las medidas de protección, procurando la asistencia integral a las mujeres
- Atención y medidas específicas para las mujeres inmigrantes víctimas de violencia de género, entre ellas la asistencia de traducción cuando la víctima no conozca el idioma español
- Creación de servicios integrales de asistencia a las víctimas a través de un equipo multidisciplinar en tres niveles de atención: Centro de emergencia, casa de acogida y piso tutelado.

OBJETIVO 3.4

GARANTIZAR LA COORDINACIÓN CON OTRAS ENTIDADES E INSTITUCIONES SOCIALES QUE ESTÉN DESARROLLANDO ACTUACIONES EN VIOLENCIA DE GÉNERO

A C T U A C I O N E S

- Información sobre los protocolos y procedimientos de Coordinación actualmente vigentes entre los diferentes recursos asistenciales para la atención a mujeres víctimas de violencia de género y sus familiares dependientes.
- Colaboración con la Unidad de Coordinación contra la violencia de género sobre la mujer de la Delegación del Gobierno en los términos del acuerdo Marco firmado por esta Delegación y El gobierno de la Ciudad Autónoma para la coordinación institucional para la prevención y atención a las víctimas en Ceuta
- Formación a profesionales municipales implicadas/os en la aplicación de dichos protocolos de actuación.
- Formación a asociaciones y colectivos de mujeres para la intervención coordinada con la administración, información de la existencia de protocolos de actuación y recursos disponibles.
- Mantenimiento y mejora de los servicios y recursos existentes (Centro Asesor de la Mujer, Unidad de atención a víctimas de la violencia de la Policía Local, y Centro de primera Acogida)
- Información sobre derechos, servicios y recursos de atención y de prevención de la violencia de género y aproximación de estos servicios y recursos a la población inmigrante.
- Consolidación y mejora de una red de atención a las mujeres víctimas de violencia de género, promoviendo los mecanismos de coordinación y los convenios oportunos, para garantizar una asistencia integral que facilite la superación de los efectos de la violencia.
- Información permanentemente a la población sobre los recursos y medidas de que disponen las mujeres víctimas de violencia de género e información específica a los colectivos inmigrantes y a los/las profesionales que los atienden
- Programas de atención y apoyo a menores y adolescentes que hayan sido objeto de malos tratos, abusos y/o agresiones sexuales.
- Seguimiento de las medidas de protección, procurando la asistencia integral a las mujeres.
- Coordinación con los servicios sociales, jurídicos, de salud y vivienda para procurar atención prioritaria a las víctimas.

OBJETIVO 4.4

INFORMAR, FORMAR Y SENSIBILIZAR A LA POBLACIÓN DE NUESTRA CIUDAD SOBRE EL PROBLEMA DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO HACIA LAS MUJERES.

- Acciones de información, formación y sensibilización acerca de las causas y consecuencias de la violencia hacia las mujeres
- Cursos de formación sobre temas relacionados con el buen trato y prevención de la violencia de género dirigido a educadoras/es (profesorado, padres, madres, monitoras/es de talleres, animadoras/es socioculturales...)
- Realización de actividades dirigidas a la población escolar para la prevención de comportamientos violentos físicos y psíquicos, y sobre estrategias para resolver conflictos a través de métodos no violentos
- Conmemoración del Día Internacional de Eliminación de Violencia contra las Mujeres, que incluya actividades de sensibilización
- Campañas de sensibilización sobre la especial vulnerabilidad de las víctimas de violencia de género cuando estas son inmigrantes
- Formación y sensibilización de los profesionales y voluntarios/as que trabajan con población inmigrante sobre la incidencia de la violencia de género en este colectivo

OBJETIVO 5.4

CREAR CONDICIONES PARA FACILITAR LA AUTONOMÍA PERSONAL DE MUJERES Y SU INTEGRACIÓN SOCIOLABORAL.

- Apoyo y fomento de grupos de autoayuda.
- Desarrollo de programas para el apoyo psicosocial a estas mujeres y sus hijos e hijas.
- Ayudas e incentivos para facilitar el acceso al empleo de mujeres víctimas de violencia familiar.
- Medidas de apoyo de corresponsabilidad familiar, dirigidas a mujeres víctimas de violencia de género, para posibilitarles la realización de actuaciones que promuevan una mayor autonomía personal, laboral y social.
- Adaptación de la oferta de viviendas de protección oficial (propiedad o régimen de alquiler) estableciendo cupos específicos para mujeres víctimas de violencia de género.
- Diseño y aplicación de un itinerario integrado y personalizado de inserción sociolaboral para las mujeres víctimas de violencia contra las mujeres en situaciones de desempleo, en coordinación con los servicios locales de empleo.
- Establecimiento de criterios de acceso prioritario de mujeres víctimas de violencia contra las mujeres a los programas de formación, empleo y protección social que se desarrollen en la ciudad.
- Promover la cooperación entre instituciones públicas y entidades privadas, en particular las organizaciones empresariales, con el fin de facilitar la inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia.
- Promoción de ayudas y apoyos específicos cuando las víctimas sean inmigrantes.

OBJETIVO 6.4

PROMOVER ACTUACIONES DE INFORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN DE LOS PROFESIONALES IMPLICADOS/AS CON EL FIN DE PREVENIR SITUACIONES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y DE MEJORAR LA ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS

A
C
T
U
A
C
I
O
N
E
S

- Formación del personal docente en materia de igualdad de oportunidades y prevención de la violencia contra las mujeres y en mecanismos de intervención con niños/as y jóvenes para la resolución pacífica de conflictos
- Cursos de formación especializados a los/as profesionales que atienden a las víctimas de violencia
- Cursos de formación especializados a los/as profesionales que atienden a mujeres inmigrantes
- Difusión a través de AMPAS y Escuelas de padres y madres información sobre educación en igualdad, modelos conductuales de respeto mutuo, reparto equitativo de responsabilidades y otros mecanismos para promover la eliminación de actitudes violentas relacionadas con el género en la familia, implicándoles activamente en la prevención a través de la educación de los hijos/as
- Campañas de sensibilización contra la violencia hacia las mujeres dirigidas al conjunto de la población y a los hombres en particular, que tengan como objetivo la implantación de nuevas formas igualitarias de relación entre sexos, de respeto a la diferencia, que incluyan la organización de seminarios debates y conferencias dirigidas a la concienciación social en la lucha contra la violencia
- Campañas de sensibilización sobre el acoso sexual y el mobbing.
- Continuación de los programas de formación a especialistas en atención y prevención de violencia de género, educación no sexista, promotora de igualdad, etc
- Programa de formación al de colegios de abogados/as y psicólogos/as.
- Continuación del programa de formación a las fuerzas de seguridad y policía local.
- Ampliación y renovación la formación de profesionales que atiende y/o trabajan en la prevención de la violencia de género.
- Formación del voluntariado social y de los profesionales que trabajan en inmigración para la atención y prevención de la violencia de género
- Continuación y ampliación de la formación a profesionales de Bienestar Social
- Continuación y ampliación de la formación a los/as docentes en prevención de la violencia de género.

OBJETIVO 7.4

PROMOVER PROGRAMAS DE ATENCIÓN FAMILIAR TENDENTES A EVITAR SITUACIONES DE CONFLICTO QUE PUEDAN GENERAR ALGÚN TIPO DE VIOLENCIA FAMILIAR.

A
C
T
U
A
C
I
O
N
E
S

- Creación de un Punto de Encuentro Municipal, posibles situaciones de riesgo de violencia que pudiera generar el régimen de visitas.
- Programa de Mediación Familiar Municipal para proporcionar una oportunidad de cooperación entre parejas que quieren llegar a acuerdos en su separación, en un clima imparcial, objetivo y profesional
- Formación sensibilización a la población inmigrante

OBJETIVO 8.4

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

A
C
T
U
A
C
I
O
N
E
S

- Sensibilización e información sobre la explotación sexual y el tráfico de mujeres.
- Información, asesoramiento, tratamiento y tramitación de recursos con el objetivo de ayudarlas a salir de esta situación
- Colaboración con otros organismos, Instituciones y Asociaciones que trabajen en ese campo y compartan los mismos objetivos.
- Programas de atención , asesoramiento, información e inserción socio-laboral a colectivos de mujeres en situación de exclusión social y en especial a las mujeres inmigrantes

5. ÁREA DE FORMACIÓN, ACCESO AL EMPLEO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

La participación de las mujeres en la vida económica durante los últimos años y su incorporación al mercado laboral se caracteriza por avances considerables, sin embargo siguen persistiendo dificultades y limitaciones para acceder, mantenerse y permanecer en el mercado laboral. La tasa de actividad femenina es aún baja y está lejos de alcanzar los objetivos de la Unión Europea para el año 2010 aprobados en Lisboa en marzo de 2000 que se concretaban: 57% en 2005 y 60% en 2010.

Es evidente que la igualdad real no se producirá mientras no exista una independencia y equiparación económica, pues son los recursos económicos los que en buena medida garantizan el nivel de autonomía y de libertad necesarias para ello. Esto convierte a la integración laboral de las mujeres y las condiciones en las que ésta se realiza, en una pieza clave para la consecución de la igualdad de oportunidades.

Sin embargo, los niveles de cualificación poco elevados en algunos de los sectores más competitivos y productivos, así como los prejuicios de una parte del empresariado, incrementan las dificultades de las mujeres para acceder a un empleo de calidad y mantienen a un gran número de ellas en unos empleos mal pagados y escasamente protegidos. Existe pues una evidente necesidad de desarrollar considerablemente las posibilidades de integración laboral a través de acciones de orientación, de estrategias de búsqueda de empleo y de formación continua.

Para que la presencia de la mujer en el mercado de trabajo se vaya incrementado progresivamente, es preciso seguir implementando iniciativas, de las que forman parte las medidas de conciliación, que favorezcan la mejora de las condiciones de empleabilidad de las mujeres, fomentando su acceso a la formación y, en general a los programas que desarrollan las políticas activas del mercado de trabajo, para que la conciliación de la vida laboral y familiar sea un objetivo tanto para los hombres como de para las mujeres.

La sensibilización social sobre el reparto equilibrado de los usos del tiempo para hacer realidad el derecho de mujeres y hombres a desarrollarse plenamente en todas las esferas de la vida, mediante una distribución igualitaria de responsabilidades y tareas familiares y domésticas, contribuirá también a generar un nuevo modelo de la organización social. Este nuevo orden social cuenta ya con el

compromiso de los hombres a tomar sus propias iniciativas, a implicarse en nuevas formas de relación con las mujeres (ya sean pareja o familia) en trabajar, junto a ellas para llevar a la práctica la corresponsabilidad en el ámbito familiar y doméstico y, en el plano laboral, a no aceptar que se den situaciones de discriminación hacia las compañeras de trabajo.

Las soluciones a las necesidades de conciliación requieren estrategias integrales que además de incidir en la ciudadanía para construir un nuevo modelo de sociedad y en la provisión de una oferta suficiente de servicios de conciliación, promuevan el cambio de las estructuras y organizaciones, públicas y empresariales, a través de la información difusión de las medidas de conciliación previstas en la legislación vigente y la sensibilización del empresariado sobre la importancia de dotar a sus organizaciones de una mayor flexibilidad en la organización de los tiempos del trabajo.

Además en el mundo laboral, las mujeres se encuentran con un Techo de Cristal, que consiste en barreras invisibles que impiden a la mujer acceder a los puestos de responsabilidad a consecuencia de la división sexual del trabajo, la doble jornada y la no conciliación. Así como a prejuicios empresariales que dificulta la contratación de mujeres. La consecución de la igualdad efectiva de la mujer, pasa indiscutiblemente por la independencia económica, puesto que la dependencia para su subsistencia de otras personas, genera condiciones poco propicias para la propia autonomía como sujetos libres y con capacidad de decisión y para todo ello se hace necesario liberar a las mujeres del peso de las cargas familiares, como responsabilidad exclusiva de su género, sensibilizando desde todos los ámbitos sociales de la necesidad de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en la ejecución de tareas domésticas y en el cuidado y atención de personas dependientes.

Por ello, esta área de empleo tiene como objetivos fundamentales aumentar los esfuerzos y la colaboración con otras instituciones, para promocionar y fomentar aquellas iniciativas y actuaciones que tengan por objetivo la formación profesional para paliar el desempleo femenino, así como potenciar proyectos de formación ocupacional y de orientación laboral, además de impulsar una serie de medidas complementarias que contribuyan a un reparto equitativo y negociado de las responsabilidades familiares y domésticas, así como a un uso y disfrute equilibrado del tiempo libre de todos los miembros del núcleo familiar.

OBJETIVOS Y ACTUACIONES ÁREA 5

1.5 OBJETIVO	
POTENCIAR LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO DE LAS MUJERES DE LA CIUDAD.	
A C T U A C I O N E S	<ul style="list-style-type: none"> ● Acciones formativas que mejoren la empleabilidad desde el municipio. ● Información de oficios en los que la mujer está escasamente representada y hay oferta laboral. ● Formación en nuevas tecnologías e idiomas ● Talleres de alfabetización digital. ● Cursos y talleres de habilidades sociolaborales para el empleo. ● Incorporación a los procesos de formación módulos de igualdad. Programas de formación para el empleo que contemplen las especificidades de colectivos vulnerables. Adecuación de formación de las mujeres a las demandas del mercado de trabajo.

OBJETIVO 2.5

INFORMAR, ORIENTAR Y ASESORAR PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

**A
C
T
U
A
C
I
O
N
E
S**

- Creación continua y refuerzo del servicio de orientación laboral para las mujeres.
- Formación en igualdad a los responsables de recursos humanos en las empresas
- Campañas de sensibilización dirigidas al mundo empresarial para la contratación de mujeres.
- Apoyo a la incorporación laboral de las mujeres que deseen reintegrarse al mercado de trabajo después de un largo periodo de ausencia y de mujeres en situaciones de especial necesidad.

OBJETIVO 3.5

INSTAR Y COLABORAR CON LOS AGENTES ECONÓMICOS Y SOCIALES PARA CORREGIR DESIGUALDADES POR RAZÓN DE GÉNERO QUE SE PRODUCEN EN EL MUNDO LABORAL.

**A
C
T
U
A
C
I
O
N
E
S**

- Campaña de sensibilización a los agentes económicos de las ventajas de la contratación de mujeres.
- Medidas que faciliten la inserción laboral de mujeres que sufren o han sufrido violencia de género o estén en situación de vulnerabilidad.
- Colaboración con el plan de empleo de la ciudad para la inserción de mujeres en situación de exclusión social y a las inmigrantes
- Elaboración en coordinación con todas las consejerías implicadas una guía de recursos para la inserción sociolaboral, en la que se incluyan los servicios, tanto públicos como privados, de información y orientación laboral, formación ocupacional e intermediación laboral, así como de apoyo a emprendedoras
- Programa formativo con empresas, sindicatos y administración local y gubernamental para asesorar-formar-informar sobre la elaboración e implementación de planes de igualdad en la empresa.
- Difusión de la Ley de Igualdad en sus artículos referido a la igualdad en el empleo y Planes de Igualdad en la empresa.

OBJETIVO 4.5

REALIZAR ACCIONES DEFINIDAS Y CONCRETAS PARA QUE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES SEA UNA REALIDAD EN NUESTRO MUNICIPIO APOYANDO LA ELIMINACIÓN DE LOS DESEQUILIBRIOS DE GÉNERO EN EL MERCADO DE TRABAJO

A
C
T
U
A
C
I
O
N
E
S

- Diseño de un estudio del mercado de trabajo, con el fin de profundizar en el conocimiento de la situación sociolaboral de las mujeres del mercado laboral de nuestra ciudad cuyas recomendaciones se trasladen a las autoridades competentes.
- Campañas de sensibilización dirigidas al tejido empresarial con el fin de promover la ruptura de estereotipos de género asociados al desempleo de determinados trabajos y actividades profesionales contra la segregación horizontal y vertical
- Acciones de formación dirigidas a integrar la perspectiva de género en la práctica del personal técnico de los servicios locales de empleo, en coordinación con las instituciones competentes implicadas.
- Publicidad, apoyo institucional y divulgación de las empresas de decidan implementar medidas compensatorias para la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de sus organizaciones.
- Análisis de las bolsas de empleo y profesiones “feminizadas” y sus características específicas, reflejando en los informes sobre mercado laboral y coyuntura económica, las diferentes situaciones de las mujeres y los hombres.

OBJETIVO 5.5

DESARROLLAR CAMPAÑAS INFORMATIVAS SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS MUJERES E IMPULSAR LA RUPTURA DE ROLES Y ESTEREOTIPOS SOBRE LOS TIPOS DE TRABAJO EN EL MUNDO LABORAL.

A
C
T
U
A
C
I
O
N
E
S

- Creación de materiales divulgativos sobre las consecuencias de la discriminación laboral de las mujeres, sobre sus condiciones y derechos laborales y difusión de estos materiales a través de los agentes económicos y sociales, así como entre las trabajadoras y trabajadores
- Iniciativas dirigidas a sensibilizar a la población sobre el alto coste humano y social de la economía sumergida.
- Campañas con modelos que contribuyan a romper los estereotipos.
- Fomento de Asociaciones o colectivos de mujeres que trabajen por romper el “Techo de cristal”
- Premio y reconocimiento a las empresas que más favorezcan la asunción de directivas en paridad.

OBJETIVO 6.5

APOYAR LA GENERACIÓN DE ACTIVIDAD ECONÓMICA Y EL FORTALECIMIENTO DE LA EMPRESAS CREADAS POR MUJERES, POR LA OPORTUNIDAD QUE OFRECEN A LA SOCIEDAD EN GENERAL Y A LAS FAMILIAS EN PARTICULAR.

- | | |
|--|---|
| A
C
T
U
A
C
I
O
N
E
S | <ul style="list-style-type: none">● Establecimiento de convenios de colaboración entre el Ayuntamiento, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para la realización de acciones de sensibilización y motivación de las mujeres hacia la creación de empresas, a través de foros y encuentros entre mujeres emprendedoras y empresarias, así como de información, asesoramiento y apoyo en la creación, consolidación y seguimiento de las iniciativas y proyecto empresariales puestos en marcha por mujeres● Programación de cursos que fomenten la creatividad, organización y dirección empresarial y de nuevas tecnologías de información y comunicación en la empresa, dirigidos a mujeres emprendedoras y gestoras de PYMES● Programas de intercambio de experiencias a las empresas consolidadas a la vez que se impulse una red de tutorías empresariales.● Apoyo y colaboración a las Asociaciones de mujeres empresarias.● Continuación de la celebración de FEMUCE (Feria de la Mujer Ceutí).● Formación para asesoramiento del autoempleo de mujeres.● Programa de formación al empresariado de mujeres |
|--|---|

OBJETIVO 7.5

FOMENTAR LA CORRESPONSABILIDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA ASUNCIÓN DE TAREAS DOMÉSTICAS Y EN EL CUIDADO Y ATENCIÓN DE PERSONAS DEPENDIENTES.

- | | |
|--|---|
| A
C
T
U
A
C
I
O
N
E
S | <ul style="list-style-type: none">● Campaña y talleres sobre la conciliación de la vida familiar y laboral dirigida a la sociedad en general, y a los hombres en articular● Campañas de revalorización del papel de los hombres como cuidadores y fomento de los permisos compartidos de maternidad y paternidad.● Incorporación de contenidos sobre conciliación en la programación de Escuelas de Madres y Padres.● Campaña de sensibilización dirigida al alumnado de primaria, secundaria y ciclos medios de formación profesional para promover la corresponsabilidad en el reparto de responsabilidades en el ámbito familiar.● Campañas de sensibilización a la población sobre el valor económico y social del trabajo no remunerado.● Sensibilización a las mujeres para que fomenten en sus hogares un reparto más equitativo de tareas domésticas entre todos los miembros de la unidad familiar.● Talleres de corresponsabilidad familiar con el objetivo de dotar a hombres y mujeres de herramientas para la realización de tareas domésticas, y fomentar así su autonomía e independencia.● Sensibilización a las personas mayores para que asuman los cambios producidos en las costumbres familiares que hacían recaer el peso del trabajo doméstico en las mujeres, apoyando con acciones concretas.● Elaboración de Material divulgativo sobre reparto de responsabilidades, y recursos de la zona para una mejor conciliación de la vida laboral y familiar.● Continuación de la Campaña de Educación no sexista con Infantil y Primaria, Ampas y profesorado en la que se incluyen objetivos de corresponsabilidad en las tareas domésticas● Talleres y campañas en la escuela primaria y secundaria dirigidas a promover actitudes de corresponsabilidad doméstica● Cursos de estrategias de negociación para mujeres, para conseguir la corresponsabilidad de tareas en el ámbito familiar● Difusión de las medidas de conciliación recogidas en la Ley de Igualdad y en los planes de las empresas. |
|--|---|

OBJETIVO 8.5

DIFUNDIR Y REFORZAR LOS RECURSOS PÚBLICOS YA EXISTENTES PROPORCIONANDO A SU VEZ NUEVAS ALTERNATIVAS PARA FACILITAR LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR A LA CIUDADANÍA.

**A
C
T
U
A
C
I
O
N
E
S**

- Impulso y creación de mecanismos y servicios dirigidos a cubrir las necesidades familiares que posibiliten la conciliación de mujeres y hombres ampliando así la RED MUNICIPAL DE RECURSOS PARA LA CONCILIACIÓN de la ciudad, programas de Becas de guarderías, servicio de Canguros/ ampliación de planes en guarderías, escuelas de verano, etc.
- Medidas favorecedoras a las mujeres solas con responsabilidades familiares, para su conciliación.
- Premios a aquellas empresas, medios de comunicación, agencias de publicidad e instituciones públicas p privadas que promuevan la conciliación de la vida familiar, profesional y personal.
- Medidas de apoyo y atención a mujeres cuidadoras con personas dependientes a su cargo.
- Adecuación de los horarios de la escuela Infantil municipales a necesidades de padres y madres.

6. ÁREA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y FOMENTO DEL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES.

El papel histórico y básico en la lucha por la igualdad entre géneros lo han jugado y juegan las asociaciones de mujeres, a las que posteriormente se han sumado otros grupos y/o colectivos. en la concienciación de la sociedad y en la consecución de la igualdad de oportunidades. Para una futura y positiva transformación social, es necesario que las mujeres y hombres de Santander analicen, aprendan y compartan dicho papel.

Una participación más equilibrada de mujeres y hombres en las responsabilidades públicas permite incidir en una nueva organización social más igualitaria, al tiempo que obliga avanzar a en el terreno de corresponsabilidad en el ámbito privado.

Es un hecho que la mujer se encuentra infrarepresentada en los puestos decisorios de poder y que su participación en la vida pública es menor que la de los hombres. Dicha participación se ve facilitada cuando las mujeres se organizan en asociaciones ya que la pertenencia a un grupo ofrece respaldo y favorece la consecución de objetivos.

Por esta razón una constante en el trabajo de las Políticas de Igualdad es la promoción del tejido asociativo de las mujeres y de hombres que trabajen para la igualdad, a través de la animación a la constitución de nuevas asociaciones y de la dinamización y apoyo de las actividades de las existentes, colaborando estrechamente con éstas.

El desarrollo social dependerá del nuevo protagonismo de las mujeres, de su lugar en la sociedad y de su capacidad de autonomía. Esto hace necesario el acercamiento de la información y los recursos sociales a las mujeres, no sólo como canalizadoras de demandas sociales genéricas, sino como colectivo específico, con la urgencia de la aplicación de una perspectiva diferente: la perspectiva de género.

Por ello es preciso impulsar y fortalecer todas las vías de participación, propiciando lugares de encuentro en los que llevar a cabo actividades culturales y de formación a la vez que se posibilite la comunicación y el intercambio de experiencias y actúen como agentes dinamizadoras de las Políticas de Igualdad en la Ciudad de Ceuta

Además todavía existe un desequilibrio entre la proporción de mujeres del conjunto de la ciudadanía y la proporción de mujeres que detentan un cargo de responsabilidad política, social o económica. Si bien esto no quiere decir que las mujeres no estén desempeñando funciones que entrañan una gran responsabilidad personal, social y política, es evidente que responsabilidad y poder no son exactamente lo mismo. Por ello creemos que la participación activa y equilibrada de las mujeres en la toma de decisiones puede ser uno de los medios más eficaces para conseguir la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres y para provocar cambios de actitud duraderos. El aporte de las cualificaciones y las actitudes de las mujeres será provechoso para el conjunto de la sociedad y los intereses y necesidades de las mujeres se tendrán más en cuenta, aspecto éste que consideramos tan importante como el primero, para esto se hace necesario abordar estrategias de empoderamiento como vía de fomentar la participación de las mujeres en la vida pública y en los procesos de toma de decisiones

En los últimos años, la idea del empoderamiento ha sido definida por la segunda Conferencia Mundial de la Mujer de Naciones Unidas, (1980) como “El proceso que las mujeres emprenden para conseguir la capacitación para controlar y decidir sobre las propias vidas dentro y fuera del hogar”, considerándose esencial para el desarrollo de los movimientos de las mujeres.

Por otra parte el término EMPOWERMENT o EMPODERAMIENTO de las mujeres como estrategia para la igualdad y la equidad, concebido desde la perspectiva de género es un término acuñado en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (Pekín, 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 la propia dignidad de estas como personas.

Es este enfoque el que se adopta el presente Plan, por lo que la idea de 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. Un concepto que ha sido de vital importancia para mejorar la posición de las mujeres en la sociedad, actuando como un factor crítico, que ha permitido al conjunto de las mujeres pasar de considerarse simples víctimas a considerarse protagonistas conscientes de un proceso capaz de transformar el mundo en el que viven.

En este sentido la mayor presencia y actuación de las mujeres en todos los ámbitos de representación social y política está suponiendo unos considerables beneficios para ellas mismas y para el conjunto de la sociedad, al transformar la perspectiva con la que se abordan sus reivindicaciones. Sin embargo, para conseguir el objetivo de una paridad política y social es necesario seguir impulsando cambios en esa dirección, así consolidar los ya realizados promoviendo una representación equilibrada en los espacios de toma de decisiones en la política y la economía.

Los objetivos a marcar cuando hablamos de empoderamiento, pasan fundamentalmente por la igualdad de participación de mujeres y hombres en la toma de decisiones, eso proporcionará un equilibrio que reflejará de manera más adecuada, la composición de la sociedad, y además es necesario para promover el buen funcionamiento de la democracia. Es necesaria la participación activa de las mujeres en asociaciones, movimientos sociales y políticos. Para ello es importante trabajar la autoestima individual y colectiva que

facilite la inclusión en foros de debate, donde su voz sea tenida en cuenta en igualdad de condiciones.

Por todo lo cual, desde esta área se nos proponemos abrir procesos permanentes de diálogo entre mujeres y hombres para la creación de estructuras formales y de leyes que posibiliten un nuevo modelo de participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones y en los espacios públicos, así como seguir impulsando la capacitación, el asociacionismo y el protagonismo de las mujeres en lo social y lo personal, lo que sin duda redundará en mayores cotas de democracia y libertad para toda la sociedad.

OBJETIVOS Y ACTUACIONES ÁREA 6

OBJETIVO 1.6	
FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN Y PROTAGONISMO DE LAS MUJERES EN LA VIDA SOCIAL Y POLÍTICA.	
A C T U A C I O N E S	<ul style="list-style-type: none"> ● Realización de estudios/investigaciones sobre las actitudes y la cultura de género que condicionan la participación social y política de las mujeres. Apoyo a las ediciones y publicaciones de materiales sobre modelos y estrategias ● Proyectos de dinamización y formación para mejorar la capacitación y participación activa de las mujeres que integran las organizaciones y redes sociales, con especial incidencia en mujeres jóvenes. ● Apoyo financiero a asociaciones que desarrollen proyectos encaminados específicamente a favorecer y potenciar la igualdad de oportunidades ente mujeres y hombres, a través de la convocatoria anual de subvenciones
OBJETIVO 2.6	
IMPULSAR EL PAPEL DE LOS COLECTIVOS DE MUJERES Y PROMOVER SU REPRESENTACIÓN EN TODOS LOS ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN DE LA CIUDAD.	
A C T U A C I O N E S	<ul style="list-style-type: none"> ● Campaña de fomento del asociacionismo especialmente de mujeres jóvenes. ● Mantenimiento y ampliación de ayudas y subvenciones a los colectivos de mujeres. ● tenderá a que la presencia municipal en los Consejos de Administración de Empresas, Patronatos, Fundaciones Municipales, etc, sea paritaria entre mujeres y hombres. ● Actividades dirigidas a la población, que destaquen el papel de las mujeres en la sociedad prestando especial atención al Día internacional de la Mujer. ● Apoyo a aquellas asociaciones que trabajen en temas de igualdad de género, ofreciendo asesoramiento que lo demanden, sobre el desarrollo de proyectos que contemplen la igualdad de oportunidades y la perspectiva de género ● Colaboración con el tejido asociativo para el desarrollo de actividades que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el municipio.
OBJETIVO 3.6	
IMPULSAR “EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES”	

A C T U A C I O N E S	<ul style="list-style-type: none"> ● Campañas de valoración del papel social que cumplen las mujeres ● Creación de escuelas para “El Empoderamiento de las mujeres ● Apoyo a iniciativas individuales y colectivas que lleven a corregir los desfases existentes entre las legislaciones y la realidad social y ofrecer formación a los colectivos de mujeres para forjar líderes comunitarios femeninos ● Formación para el liderazgo a responsables políticas ● Campaña para la incorporación de la mujer a los organismos de toma de decisiones ● Formación y capacitación para el empoderamiento a mujeres de los movimientos sociales, sindicales y políticos. ● Medidas de conciliación y corresponsabilidad para facilitar la participación socio-política de las mujeres.
--	--

OBJETIVO 4.6

FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN Y COOPERACIÓN, CON Y ENTRE ASOCIACIONES, ORGANIZACIONES Y/O ENTIDADES COMO AGENTES SOCIALES PARA EL DESARROLLO DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

A C T U A C I O N E S	<ul style="list-style-type: none"> ● Ayuda para la creación y puesta en marcha de nuevas asociaciones cuyo objetivo sea el trabajo en el campo de la igualdad de oportunidades ● Formación al tejido asociativo para incorporar la perspectiva de género en sus proyectos ● Apoyo técnico para el desarrollo y puesta en marcha de proyectos que promuevan la igualdad de oportunidades ● Difusión del plan de igualdad de oportunidad. ● Formación técnica para la gestión de asociaciones. ● Encuentros entre asociaciones que permitan el intercambio de experiencias.
--	---

OBJETIVO 5.6

ELEVAR LA PRESENCIA Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LAS ORGANIZACIONES POLÍTICAS, SINDICALES Y ASOCIATIVAS.

A C T U A C I O N E S	<ul style="list-style-type: none"> ● Jornadas formativas que incidan en la creación de espacios, formas de ejercer roles de liderazgo, autoridad, decisión, acceso a las nuevas tecnologías, así como la gestión y coordinación de las organizaciones políticas, sindicales y asociativas. ● Sensibilización de las organizaciones políticas, sindicales y sociales existentes para facilitar la incorporación de más mujeres en puestos de decisión. ● Apoyo a las asociaciones mixtas para que en la asunción de toma de decisiones haya una participación paritaria.
--	--

7. ÁREA DE SALUD, BIENESTAR PSICOSOCIAL Y CALIDAD DE VIDA.

Según la OMS, Salud no es sólo la ausencia de enfermedad sino presencia de bienestar. La mujer, generalmente, ha adoptado la función de cuidadora de todos los miembros de su familia dando prioridad en temas de salud a los demás y relegando a un segundo plano la suya propia.

El área de Salud, bienestar psicosocial y calidad de vida está dirigida a mejorar y paliar todos aquellos problemas de salud y "malestares" derivados directamente de la discriminación de género o provocados por procesos especiales de vulnerabilidad en razón de sexo. Se trata de promover la adquisición de hábitos saludables de vida y fomentar el autoconocimiento desarrollando el interés de las mujeres por su propia salud.

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

El género se constituye y expresa a través de las relaciones sociales, roles y expectativas ligados a las atribuciones femeninas y masculinas, que no son fijas y cambian según la cultura y a lo largo de la historia. En muchos campos de la ciencia y especialmente en la epidemiología y en la presentación de datos biomédicos, la diferenciación entre sexo y género es difícil y a veces confusa.

El incremento de mujeres incorporadas al mercado de trabajo y en especial, de mujeres con niños pequeños, ha traído como consecuencia un mayor interés por parte de los/as investigadores/as acerca del papel que desempeñan los roles múltiples sobre la salud de la mujer trabajadora. Investigaciones recientes han demostrado que aspectos específicos de la cualidad de los roles así como otras variables psicosociales tales como el apoyo social, la distribución de responsabilidades en el hogar y las relaciones trabajo-familia pueden afectar la salud de la mujer.

Las mujeres tienen una esperanza de vida más larga que los hombres, sin embargo presentan mayor morbilidad e incapacidad, lo que ha generado un amplio campo de investigación. De este contexto surge una pregunta crucial: ¿cuáles son los determinantes que podrían explicar las diferencias y desigualdades existentes en la mortalidad y morbilidad de mujeres y hombres? Además de los factores biológicos ligados al sexo también se deben considerar los factores sociales. Cabe mencionar los

patrones de socialización, roles familiares, obligaciones, expectativas laborales y tipos de ocupación que, frecuentemente, generan situaciones de sobrecarga física y emocional en las mujeres y que tienen una marcada influencia en su salud, lo que en gran medida justificarían su mayor morbilidad por trastornos crónicos que se extienden en toda la vida sin producir la muerte. El reconocimiento de la importancia del impacto del trabajo doméstico y de las condiciones en que éste se realiza es fundamental para entender las desigualdades en salud entre mujeres y hombres.

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

Desde esta área tratamos también la calidad de vida, esto pasa por ocuparnos de un diseño urbano que tenga en cuenta la perspectiva de género y de potenciar el papel de la mujer en la preservación del medioambiente. El diseño del entorno urbano ha respondido mal a las necesidades y preocupaciones del conjunto de la ciudadanía. Conceptos como la habitabilidad, el ambiente urbano, el trazado accesible de calles y paseos, el transporte público adaptado a las distintas necesidades humanas, los espacios de esparcimiento, ocio y relación personal, etc... han estado postergados en beneficio de otros de mayor rentabilidad económica.

En los últimos años, la participación de las mujeres en los movimientos ciudadanos y asociativos ha introducido la perspectiva de género en aspectos más cotidianos y sustanciales para la calidad de vida, como la sostenibilidad del desarrollo, el calidad del diseño urbano o la mejora de las condiciones de realización de las actividades ciudadanas, ya que son las mujeres, especialmente las dedicadas en exclusiva a la realización del trabajo doméstico, el sector que sufre en mayor medida la falta de espacios de encuentro y los problemas derivados del aislamiento y la inseguridad que provocan una mala planificación.

Por otra parte, la movilidad más compleja de las mujeres en función de la diversidad de actividades que realizan, ha puesto de manifiesto la necesidad de contemplar una utilización más variada de la ciudad, así como la importancia de una mayor presencia de áreas de esparcimiento al aire libre, como plazas, parques y jardines, o de servicios públicos como centros de salud y escuelas.

Que el diseño de las ciudades sea dinámico y esté en relación con las necesidades particulares y la adaptación al ciclo vital de todas las personas, introduciendo la perspectiva de género en su concepción y planificación, resulta decisivo para facilitar el encuentro de sus habitantes, mejorar la calidad de vida y posibilitar una mayor libertad y progreso para toda la ciudadanía.

Así pues, los objetivos perseguidos en esta área van orientados a impulsar y proponer las medidas que garanticen una mejor salud y un mayor bienestar de las mujeres, siendo indispensable para ello la sensibilización, formación y apoyo de los trabajadores y trabajadoras municipales de los distintos ámbitos, así como la sensibilización y colaboración con las y los profesionales de la Salud, Medioambiente y Urbanismo.

OBJETIVOS Y ACTUACIONES ÁREA 7

OBJETIVO 1.7

ATENDER Y CORREGIR LOS MALESTARES DE LAS MUJERES PRODUCIDOS POR RAZONES DE GÉNERO Y QUE CONSTITUYEN RIESGO PARA LA SALUD.

A
C
T
U
A
C
I
O
N
E
S

- Asesoramiento y atención a las mujeres con problemas psicológicos y sociales por razón de género
- Formación de los profesionales municipales de diferentes áreas para identificar y atender los malestares producidos por razón de género, especialmente a los Servicios Sociales, Policía y Sanidad
- Formación a profesionales de distintos ámbitos no municipales para la identificación atención y derivación en su caso de mujeres con malestares por razón de género.

OBJETIVO 2.7

POTENCIAR MEDIDAS PARA CORREGIR LAS DESIGUALDADES PRODUCIDAS EN LA SALUD DE LAS MUJERES.

A
C
T
U
A
C
I
O
N
E
S

- Sensibilización-información sobre situaciones sociales que hacen enfermar a las mujeres
- Programas alternativos que atiendan a las mujeres de forma integral (biopsicosocial) y que frenen el uso excesivo de medicamentos
- Capacitación de las mujeres para descubrir las situaciones que les suponen riesgo para su salud y sean activas en su cuidado y bienestar promoviendo hábitos saludables y relaciones satisfactorias.
- Sensibilización sobre “Modas” que atentan a la salud de las mujeres.
- Colaboración con los centros de atención primaria y salud mental del SALUD para la atención de enfermedades de las mujeres por razón de género.
- Sensibilización a los profesionales de la salud para la atención de los problemas de salud de las mujeres por razón de género.
- Aumento de recursos y variedad de dispositivos en el área de salud mental
- Continuación de campañas sobre salud mental y género

OBJETIVO 3.7

IMPULSAR MEDIDAS RELACIONADAS CON LA SALUD DE LAS MUJERES.

A C T U A C I O N E S	<ul style="list-style-type: none"> ● Acciones de orientación sexual y prevención de enfermedades de transmisión sexual dirigidas especialmente a jóvenes y adolescentes ● Información sobre las medidas de salud laboral para las mujeres trabajadoras realizando una Campaña específica en Colaboración con el Servicio de Epidemiología y Salud Laboral de la Consejería de Sanidad y Consumo. ● Campañas informativas para evitar los embarazos no deseados y fomentar la maternidad y paternidad responsables ● Campaña de prevención precoz de cánceres mamarios y ginecológicos. ● Información sobre las consecuencias de una alimentación no equilibrada y de los trastornos de la alimentación, y realizar actividades que fomenten una autoimagen del cuerpo no estereotipada y que desmitifique la identificación entre belleza y salud ● Acciones formativas destinadas a mejorar la salud integral de las mujeres, especialmente para las mayores, con el fin, entre otros, de evitar la automedicación y de estimular las relaciones personales, la autoestima y el autocuidado ● Realizar recomendaciones –con perspectiva de género y no sólo sanitaria- para la promoción de hábitos y estilos de vida saludables en las mujeres adultas, prestando atención especial a patologías asociadas a las mujeres de edad madura.
--	---

OBJETIVO 4.7

SENSIBILIZAR A LA SOCIEDAD EN GENERAL, Y A LAS MUJERES EN PARTICULAR, PARA QUE DEJEN DE SER CONSIDERADAS, EN EXCLUSIVA, LAS CUIDADORAS DEL RESTO DE LA FAMILIA Y SE IMPLIQUEN ACTIVAMENTE EN SU PROPIO AUTOCUIDADO.

A C T U A C I O N E S	<ul style="list-style-type: none"> ● Campañas para potenciar en las mujeres la responsabilidad en el cuidado de su propia salud para que, progresivamente y sin culpabilidad, vayan abandonando la función social de cuidadoras exclusivas de los demás, que se les ha asignado ● Campañas de sensibilización dirigidas a los hombres para el cuidado de personas dependientes (mayores, menores, discapacitados/as, etc) ● Programas que se dirijan al cuidado de cuidadoras y cuidadores. ● Educación-sensibilización para que cada miembro de la familia se responsabilice de su propia salud, y colaborar en la de los demás. ● Capacitación de las mujeres mediante talleres y seminarios para el desarrollo de habilidades que les permitan enfrentarse a las problemáticas específicas de salud que se presentan en las distintas etapas de la vida, en colaboración con los centros educativos y de salud. ● Sensibilización a las mujeres acerca del concepto de salud integral (física, psicológica, emocional, laboral, sexual, etc...) a través de campañas divulgativas.
--	---

OBJETIVO 5.7

APOYAR CUANTAS INICIATIVAS SE DESARROLLEN EN LA FORMACIÓN DE PRÁCTICAS Y HÁBITOS QUE BENEFICIEN LA SALUD Y PREVENGAN CONTRA LA ENFERMEDAD (MUJERES CON CÁNCER DE MAMA, LUPUS ERITOMATOSO, ETC)

A C T U A C I O N E S	<ul style="list-style-type: none"> ● Recopilación de información que nos permita tener un conocimiento de la realidad en materia de salud reproductiva y sexual de las mujeres. ● Desarrollo de programas dirigidos a la juventud para prevenir trastornos del comportamiento nocivos para la salud, pero que se fomenta a través de los estereotipos sexistas ya sea alimentario o de cualquier otro tipo.
--	---

OBJETIVO 6.7	
POTENCIAR UN MODELO DE CIUDAD EN EL QUE SE TENGA EN CUENTA LA EXISTENCIA Y NECESIDADES DE LA MITAD DE LA CIUDADANÍA. (LAS MUJERES)	
A C T U A C I O N E S	<ul style="list-style-type: none"> ● Adecuación de los horarios, frecuencia y recorridos de los transportes públicos y la adaptación de sus condiciones de accesibilidad al objeto de posibilitar el desenvolvimiento autónomo de las personas con movilidad reducida y de facilitar la realización de las tareas domésticas y el cuidado de las personas dependientes. ● Promoción de la eliminación de barreras arquitectónicas. ● Promoción de un acuerdo de alumbrado público en todas las zonas de la ciudad.

OBJETIVO 7.7	
REALIZAR ACCIONES DE EDUCACIÓN AMBIENTAL TENIENDO EN CUENTA EL REPARTO DE TAREAS.	
A C T U A C I O N E S	<ul style="list-style-type: none"> ● Campaña de sensibilización sobre la importancia del consumo responsable y el reciclaje, en coordinación con la concejalía de Medioambiente incidiendo en la corresponsabilidad doméstica que tienen en estas actividades mujeres y hombres. ● Talleres y actividades en colaboración con los colegios, asociaciones y entidades para fomentar la educación ambiental y la responsabilidad compartida sobre el medio ambiente.

8. ÁREA DE COOPERACIÓN, SOLIDARIDAD, INTERCULTURALIDAD Y ATENCIÓN A LAS MINORÍAS EXCLUIDAS.

El presente Plan de Igualdad, ha de contribuir a paliar las necesidades de los colectivos menos

favorecidos, mediante el fomento de proyectos solidarios que favorezcan su desarrollo y den prioridad a su participación directa, con el fin de conseguir que sean ellos los protagonistas de su propio desarrollo.

Se hace necesaria la sensibilización, formación y promoción de valores y actitudes centrados en la cooperación, la solidaridad y la justicia. Mediante una reflexión crítica sobre el concepto de cooperación e interculturalidad, ha de tenerse en cuenta la doble o triple discriminación que determinados colectivos se enfrentan en una sociedad, que a parte de excluir por cuestiones económicas, raciales, culturales etc. lo hace también en función del género.

Reconociendo que las relaciones de dominación entre hombres y mujeres forman parte de nuestra estructura social, es necesario utilizar el enfoque de género como instrumento para observar y cambiar la realidad. Con este análisis esta área actuará contra las diferencias existentes entre mujeres y hombres en el uso, acceso y disfrute de los recursos y su beneficio.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Esta área está dirigida a mejorar y paliar todos aquellos problemas derivados directamente de la discriminación de género o provocados por procesos especiales de vulnerabilidad en razón de sexo, sin perder de vista la convivencia de culturas y religiones diferentes a la hora de aplicar medidas correctoras.

OBJETIVOS Y ACTUACIONES ÁREA 8

OBJETIVO 1.8

MEJORAR LA ATENCIÓN Y AMPLIAR LOS RECURSOS DIRIGIDOS A MUJERES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL Y ESPECIAL VULNERABILIDAD.

A C T U A C I O N E S	<ul style="list-style-type: none">● Orientación personalizada, y medidas de acompañamiento destinado a mujeres en situación de exclusión social, que garanticen el acceso de éstas a los diferentes recursos y prestaciones sociales de nuestra ciudad● Incentivos a proyectos y acciones dirigidos a colectivos de mujeres en situación de riesgo.● Establecimiento de protocolos de coordinación con entidades, colectivos, y ONGS que garanticen la información y rentabilización de recursos o generación de otros nuevos.● Programa de ayudas al alquiler para mujeres solas o en riesgo de exclusión● Ayudas específicas a mujeres inmigrantes y atención específicas a las que dentro de este colectivo son además víctimas de violencia de género● Realizar un Convenio de Colaboración con Bienestar Social en materia de atención específica a mujeres con graves dificultades psicosociales● Programas de prevención de drogas en el ámbito familiar, ante el incremento del consumo en la población femenina.● Creación de medidas que faciliten el acceso a la vivienda a mujeres en situación de vulnerabilidad o riesgo de exclusión social● Acceso de las víctimas de violencia de género a los diferentes programas municipales existentes, estableciendo criterios favorecedores para su integración.● Formación a los profesionales que tienen que atender estas especificidades para evitar en sus actuaciones respuestas basadas en estereotipos.● Apoyo al asociacionismo y los grupos de autoayuda en estos colectivos● Apoyo al voluntariado social que trabaja con estos colectivos.
---	--

OBJETIVO 2.8

EVITAR LA EXCLUSIÓN SOCIAL POR RAZÓN DE GÉNERO A LA QUE PUEDEN LLEGAR ALGUNAS MUJERES POR DESCONOCIMIENTO O DIFICULTAD DE ACCESO A LOS RECURSOS SOCIALES Y SANITARIOS EXISTENTES.

A C T U A C I O N E S	<ul style="list-style-type: none">● Continuación y ampliación del el servicio de información, orientación, asistencia y tramitación de recursos, en lo social, psicológica, laboral y jurídica por parte del CAM● Sensibilización a la sociedad y a las personas que atienden los servicios sociales y sanitarios para que faciliten el acceso a la información, a los servicios y centros de salud, sobre todo a los servicios ginecológicos y de maternidad● Sensibilización y formación al personal social y sanitario sobre la atención específica necesaria para las mujeres con discapacidad y sobre los derechos de las mujeres con discapacidad a la familia● Aproximación de los recursos de atención a las mujeres inmigrantes
---	---

OBJETIVO 3.8

INCREMENTAR EL ACCESO AL EMPLEO Y LA FORMACIÓN DE LAS MUJERES QUE SE ENCUENTREN EN SITUACIÓN O RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL

A C T U A C I O N E S	<ul style="list-style-type: none">● Incentivos a la formación de las mujeres, mediante recursos y ayudas, para la adquisición de la titulación básica, formación ocupacional y preformación para el desarrollo de hábitos sociales, desarrollo personal y de igualdad de oportunidades● Incorporación de programas educativos de refuerzo destinados a las mujeres sin titulación que participen en los planes y talleres de empleo municipales, así como de otros programas de formación ocupacional.● Potenciación de programas de empleo y de inserción profesional destinados a mujeres en situación de exclusión social, como colectivo preferente.● Promoción de la formación e integración sociolaboral de mujeres inmigrantes● Difusión y sensibilización social de la situación de desventaja en la que se encuentran mujeres de nuestra sociedad como pueden ser las inmigrantes, las discapacitadas, las mujeres cabeza de familia monoparental.● Promoción de programas municipales dirigidos a mujeres en riesgo de exclusión. (haciendo una especial incidencia en la mujeres reclusas, mujeres cabeza de familia monoparental, mujeres mayores, prostitutas, inmigrantes y/o drogodependientes...)● Actuaciones que favorezcan el acceso a vivienda en condiciones dignas y ventajosas para mujeres en situaciones de especial dificultad o vulnerabilidad.● Información y tramitación de ayudas económicas dirigidas a mujeres o familias en riesgo de exclusión social.● Apoyo a la iniciativa social que realicen programas específicos dirigidos a mujeres en riesgo de exclusión social.
--	--

OBJETIVO 4.8

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

A C T U A C I O N E S	<ul style="list-style-type: none">● Cursos de formación, sensibilización y capacitación en género para el voluntariado social que contemple la realización de proyectos con perspectiva de género● Formación específica para atender a los colectivos de mujeres inmigrantes.● Subvenciones, ayudas y promociones de los proyectos de cooperación y solidaridad que incorporen la perspectiva de género.
--	--

OBJETIVO 5.8

ANALIZAR LAS DIFERENCIAS CULTURALES Y RELIGIOSAS DE LAS MUJERES CEUTÍES, EN EL ACCESO Y PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD Y FACILITAR FOROS DE DEBATE Y ENCUENTRO INTERCULTURAL Y DE REDES DE MUJERES.

A C T U A C I O N E S	<ul style="list-style-type: none">● Investigación del impacto de las Políticas de Igualdad en las diferentes culturas- religión de Ceuta.● Medidas para eliminar barreras culturales-religiosas en el acceso a la igualdad de oportunidades.● Campaña de sensibilización y cambio de hábitos y mentalidades a los colectivos más resistentes a la implementación de la Igualdad entre hombres y mujeres.● Creación de foros y debates sobre Interculturalidad y género.● Impulso de redes de mujeres para facilitar el acceso a la Igualdad del los colectivos con más barreras.● Programas formativos dirigido a mujeres, a los colectivos ciudadanos más resistentes al cambio de mentalidades.● Continuación de la campaña de educación no sexista en la escuela necesarias para el cambio de mentalidad en la diversidad cultural de la ciudad.
--	---

EVALUACIÓN

Se entiende la evaluación como la actividad sistemática que pretende valorar el impacto de este II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de la Ciudad de Autónoma de Ceuta.

El proceso de evaluación de este Plan se inicia paralelo a su concepción y debe tener en cuenta tanto los ámbitos y actuaciones de intervención, como a las personas e instituciones implicadas en el mismo, así como las distintas fases de su desarrollo.

En definitiva la evaluación nos permite conocer, intervenir, mejorar y dar a conocer el impacto producido por la ejecución del plan.

OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN

- Conocer el proceso de desarrollo del plan en cada uno de los ámbitos de actuación, permitiendo un ajuste y adaptación constante.
- Comprobar el grado de ejecución de las actuaciones indicándonos la idoneidad y utilidad de las mismas.
- Conocer el impacto producido en la población ceutí.

TIPOS DE EVALUACIÓN

Se establecen diferentes tipos de evaluación según el momento en que se realizan:

1. Inicial o Ex-ante.
2. Intermedia o de Ejecución.

3. Posterior o de Impacto.

1. Evaluación Inicial o Ex-ante

Con la evaluación inicial se pretende conocer la viabilidad y la adecuación de las acciones para alcanzar los objetivos propuestos y atender a las necesidades detectadas y establecer los indicadores para los distintos momentos de la evaluación del Plan. Se parte de la voluntad política de afrontar medidas para paliar los desajustes entre géneros existentes en la.

Comienza la elaboración técnica, basada, en análisis y evaluación del I Plan anterior, en las modificaciones legislativas, , en datos recogidos en el estudio de la población de Ceuta desde la perspectiva de género (2004) y en distintas fuentes documentales

Se elabora un primer documento que se presentó a lo organismos públicos, las distintas consejerías municipales a la mesa sectorial de la Mujer, y las asociaciones. Se abre un período para la presentación de enmiendas que se incorporaron al documento definitivo.

Tras este período de consultas se elabora el documento final para ser presentado para su aprobación a pleno Esta evaluación continua y participativa ha sido la base para la elaboración definitiva del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres y seguirá realizándose en el desarrollo del mismo.

Se hace necesario establecer los instrumentos de recogida de información y un sistema de indicadores para conocer el impacto producido por este II Plan.

2. Evaluación de Ejecución o de Procesos

Se pretende conocer en cada momento el desarrollo de los objetivos. Es importante conocer todo el proceso seguido en el desarrollo de las actuaciones y no solamente el resultado final, así se podrán establecer las medidas correctoras y/o continuación de las actuaciones previstas, así como la introducción de nuevas propuestas.

Tras la aprobación del texto íntegro del II Plan de Igualdad entre los Hombre y Mujeres, se establecerán, por la Comisión Transversal, los indicadores definitivos y se diseñará un registro para la recogida de información, de forma que permita medir el impacto de las actuaciones.

Se realizará un informe anual que nos permita analizar de forma transversal el resultado de las actuaciones emprendidas en el marco del II Plan y seguir avanzando en la igualdad entre Hombres y Mujeres.

3. Evaluación Final - de Impacto

Es el resultado de las evaluaciones que se ha ido realizado a lo largo del desarrollo del Plan, va más allá del seguimiento de las medidas e implica una valoración del impacto producido por la ejecución del II Plan durante el período 2009-2012. En definitiva se trata de evaluar los cambios que se producen en las relaciones de género, los avances hacia la equidad entre hombres y mujeres de nuestra ciudad y los déficits aún existentes.

Las evaluaciones responderán a cuatro criterios básicos:

Las evaluaciones responderán a cuatro criterios básicos:

- **Qué se ha hecho:** evaluación de implementación, grado de ejecución.
- **Quién lo ha hecho:** evaluación de los procesos, grado de "transversalidad".
- **Cómo se ha hecho:** evaluación de los procesos y gestión municipal.

- **Qué se ha logrado:** evaluación de resultados, grado de incidencia e impacto.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

A la hora de evaluar el plan de igualdad es importante recoger información no sólo cuantitativa, sino también cualitativa porque son muchas las opiniones y puntos de vista procedentes de: personas con responsabilidad política y técnica, personas a las que se destinan las actuaciones, asociaciones de mujeres y demás agentes y colectivos sociales que participan directa o indirectamente en el desarrollo del plan.

Para establecer los indicadores tomamos como referente el sistema establecido por el Instituto de la Mujer, pues cubre todos los aspectos de nuestros ámbitos de actuación y nos permite contrastar los datos obtenidos a nivel local con el resto de las ciudades españolas.

Los aspectos que consideramos son:

- Familia
- Educación
- Empleo
- Participación en la toma de decisiones
- Gestión del tiempo
- Calidad de vida
- Actitudes
- Estereotipos
- Valores

Indicadores que nos sirven de referencia y que al igual que el resto de las actuaciones están en proceso continuo de revisión y adaptación.

TÉCNICAS DE EVALUACIÓN.

Para la evaluación se emplearán técnicas cuantitativas y cualitativas

Cuantitativas

La metodología cuantitativa es aquella en la que se recogen y analizan datos cuantitativos sobre variables y expresa cantidades. Registra datos objetivos, mediante la construcción de diversos indicadores

Cualitativas

La metodología cualitativa permite conocer opiniones, apreciaciones, cambios actitudinales, grados de satisfacción y expresa cualidades. realiza registros narrativos subjetivos de los fenómenos que son evaluados mediante diversas técnicas que recogen opiniones de distinto actores/as y receptores/as del plan

ANEXO

CONCLUSIONES DEL ESTUDIO SOCIOLÓGICO DE LA CIUDADANÍA DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO (JULIO DE 2004)

Conclusiones Finales

A lo largo de este estudio, se ha pretendido dar respuesta a las siguientes temáticas o áreas de análisis:

- EDUCACIÓN Y FORMACIÓN,
- SITUACIÓN LABORAL,

- CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL
- ASOCIACIONISMO Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA
- SALUD
- VIOLENCIA DE GÉNERO

Cada una de estas categorías ocupaba un lugar importante en el cuestionario realizado en la calle a la población ceutí. Además, todas las temáticas han sido analizadas cruzando otras variables como la edad de la población encuestada, su estado civil, su estatus social y económico, etc. etc. lo que nos ha aportado una multitud de interrelaciones en cada una que hacen que la información extraída goce de gran fundamentación y argumentación. Es decir, los datos expuestos no son datos cerrados o tratados como compartimentos estancos, sino que han sido interrelacionados para propiciar que se ajusten de la mejor manera a la situación real de la población ceutí.

A nivel general, los resultados obtenidos en este estudio sociológico aportan luces y sombras en cuanto a la situación de la mujer y a la interrelación entre mujeres y hombres en la Ciudad Autónoma de Ceuta. De este modo, presentaremos a continuación los logros conseguidos por la ciudadanía de Ceuta en cuanto a la igualdad entre mujeres y hombres, así como vislumbraremos los déficits principales que impiden que se dé de manera real y generalizada una situación igualitaria entre mujeres y hombres. Estas carencias serán las que nos ayudarán a marcar las líneas de intervención prioritarias.

A lo largo del estudio pormenorizado de cada una de las categorías de análisis, se ponen de manifiesto ámbitos donde los logros producidos son muy positivos pero también se hallan esferas en las que las mejorías son deseables y, sobre todo, urgentes. Los campos donde más se ha avanzado corresponden al terreno educativo, formativo, asociativo y político. Los que menos, atañen al ámbito doméstico, principalmente, y al de salud. Respecto a la violencia de género, no estableceremos un diagnóstico definitivo y concluyente, debido a la ambigüedad de los datos recogidos, aunque procuraremos esbozar medidas de intervención que posibiliten una mayor eficacia en la erradicación de esta lacra social, atendiendo a su prevención y a la atención-protección de las víctimas

Antes de comenzar a comentar cada uno de estos ámbitos que, como es normal, no se pueden comprender bajo la lógica del “todo o nada”, debemos aclarar que cada uno de ellos, pese a que se pueda hacer una evaluación positiva o negativa en términos generales, posee a su vez sus luces y sus sombras.

1. ÁREA DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN

En cuanto a la primera temática analizada, **Educación y Formación**, debemos resaltar la incorporación mayoritaria de las mujeres ceutíes a estudios universitarios. En los datos resultantes de la muestra encuestada se percibe, incluso, un mayor número de mujeres (14,8%) con estudios superiores que de hombres (14,6%). De igual modo, resulta destacable la casi inexistencia de personas analfabetas, en el que tan sólo un 2,5% de las mujeres encuestadas afirman no saber leer, frente a un insignificante 0,7% de hombres analfabetos. A este respecto, cabría señalar la influencia que otras variables como la edad y la situación socioeconómica han determinado en este sector de la población estudiada su inacceso al ámbito educativo y formativo. De este modo, podemos decir que a mayor edad mayor índice de analfabetismo, tanto entre hombres como en mujeres, así como a menor poder adquisitivo menor acceso al mundo educativo y formativo. A estas dos variables, habría que introducirle situación de la mujer frente a la educación y formación en el período de la Dictadura Franquista para entender por qué hay más mujeres analfabetas que hombres, ya que haciendo incursión en la memoria histórica española sabemos que las mujeres en dicho período histórico estuvieron en su mayoría relegadas a la vida familiar y al trabajo doméstico, por lo que su incorporación a la vida cultural, académica y formativa estaba bastante restringida a las clases sociales más altas y pudientes.

En este sentido, podemos decir que el acceso al mundo educativo y formativo de las mujeres en la en la ciudad de Ceuta está bastante logrado, pero no debemos olvidar que muchas de las mujeres que han accedido a altos niveles formativos siguen actualmente estando relegadas a la vida familiar y doméstica y que otras muchas siguen realizando cursos de formación que van dirigidos a este ámbito, es decir, al privado, al de cuidado de la unidad familiar. De igual modo, debemos alertarnos antes los motivos de abandono de los estudios que enuncian las mujeres encuestadas, ya que los dos principales son la falta de oportunidades y la escasez económica. Tanto en relación con la *falta de oportunidades* como con la *escasez económica*, debemos resaltar la influencia que en ambos motivos ha tenido la cultura machista anclada en las desigualdades, ya que ha propiciado que en muchas ocasiones se prioricen los estudios de los miembros masculinos de la familia en detrimento de las

féminas, así como en el momento de desempleo o maternidad temprana han impedido, por las estructuras sociales establecidas, la continuidad en la esfera educativa y formativa por una dependencia económica bastante acusada. Estos motivos también nos son útiles para esclarecer las causas por las que un estrato importante de la población femenina encuestada argumenta el fracaso escolar, su escasa participación en programas de formación continua y su desidia ante la formación a través de cursos.

Teniendo en cuenta estas consideraciones, resultarían prioritarios programas de intervención dirigidos a la incorporación de las mujeres con estudios superiores al mercado laboral, así como acciones que propicien una reconsideración de este sector de la población en relación con la importancia del acceso al mundo educativo y formativo. Del mismo modo, se vislumbra la necesidad de una propuesta de acción que se encamine a la ruptura de los estereotipos en cuanto a profesiones feminizadas y masculinizadas y a la puesta en marcha de medidas que posibiliten el acceso de las mujeres a otro tipo de cursos formativos que no las vuelvan a relegar al ámbito doméstico y a los roles sexistas de cuidadoras, madres, etc.

2. ÁREA DE SITUACIÓN LABORAL

En relación con el área tratada anteriormente, *Área de Educación y Formación*, el Área de empleo se halla íntimamente relacionadas, ya que la formación académica de la población encuestada se relaciona directamente con el acceso a mejores empleos, aunque se siguen percibiendo diferencias entre hombres y mujeres, en detrimento de estas últimas, sobre todo en los puestos de directivos de las empresas, así como en las Fuerzas Armadas. Sin embargo, en el resto de ocupaciones no se dan diferencias significativas cuando atendemos a la variable sexo.

En contraposición a estos datos, de la población encuestada, aparece un dato bastante alentador para la situación de la mujer ceutí en el mercado laboral y muy relacionado con su nivel académico, ya que el desempeño Técnico, Científico e Intelectual, que requiere de un elevado nivel formativo, es ocupado en mayor medida por las mujeres que por los hombres en esta ciudad.

En relación con las prestaciones económicas percibidas por la población encuestada, los resultados extraídos nos conducen a lanzar una voz de alarma, ya que en todos los estratos profesionales y ocupacionales las mujeres ceutíes encuestadas cobran un menor salario a diferencia de los hombres encuestados. En los sectores como las Fuerzas Armadas, Servicios, en trabajos no cualificados y en las profesiones relativas a carreras universitarias las diferencias son demasiado alarmantes.

Por otro lado, también es destacable y significativo el hecho de que la **jornada parcial** sea ocupada eminentemente por la población femenina encuestada y, que además, esté peor remunerada para ellas que para ellos. En este sentido, se precisan actuaciones dirigidas a erradicar estas situaciones discriminatorias para con las mujeres ceutíes, poniendo en marcha campañas de concienciación y la creación de organismos para la denuncia de estos hechos.

En cuanto a la población femenina que se dedica única y exclusivamente a las labores domésticas destacaremos que conforman sólo el 10% de las mujeres encuestadas. Aunque, a priori, podríamos pensar que a estas labores se dedican las mujeres con mayor edad y menor nivel formativo, nos sorprende, por el contrario, la dedicación de mujeres entre 16 y 35 años y con estudios que se dedican al hogar. Este dato al igual que sorprendente resulta alarmante por su elevado número. En este sentido, cabe señalar los argumentos que exponen estas mujeres en relación con su decisión de no trabajar fuera del hogar. La mayoría de ellas exponen como principales motivos, de un lado, la elevada dotación económica de sus maridos; y de otro lado, las cargas familiares. Tanto un motivo como el otro a largo plazo pueden resultar trampas insalvables para la independencia económica, profesional y personal de estas mujeres. Por ello, estimamos de vital importancia la creación de campañas y programas dirigidos a la concienciación de estas mujeres de la importancia de mantener una autonomía económica, profesional y personal.

A continuación, señalaremos el perfil de las mujeres empleadas y desempleadas de la Ciudad Autónoma de Ceuta:

Características básicas de la mujer desempleada en Ceuta:

- > 0-600 € DE INGRESOS.
- > BAJO NIVEL FORMATIVO.

- NO PERTENECE A ASOCIACIONES, PARTIDOS POLÍTICOS NI SINDICATOS.
- SE ENCARGA DE LAS TAREAS DE LIMPIEZA DEL HOGAR.
- NO ESTÁ DE ACUERDO CON ESTE REPARTO DE TAREAS.
- REALIZA ACTIVIDADES DE OCIO EN SU TIEMPO LIBRE.
- HA DISFRUTADO O DISFRUTARÁ DE VACACIONES.
- TIENE ENTRE 26 Y 30 AÑOS O ENTRE 36 Y 40, AUNQUE EN TODAS LAS EDADES EL DESEMPLEO ES PATENTE.
- CASI LA MITAD DE ESTAS MUJERES NO TIENEN HIJOS/AS Y CASI EL 30% TIENEN A SU CARGO UNO O DOS.

Características básicas de las mujeres empleadas en Ceuta:

- 600-1.400 € DE INGRESOS.
- ALTO NIVEL FORMATIVO.
- NO PERTENECE A ASOCIACIONES, PARTIDOS POLÍTICOS NI SINDICATOS.
- SE ENCARGA DE LAS TAREAS DE LIMPIEZA DEL HOGAR.
- ESTÁ DE ACUERDO CON EL REPARTO DE ESTAS TAREAS.
- REALIZA ACTIVIDADES DE OCIO EN SU TIEMPO LIBRE.
- HA DISFRUTADO O DISFRUTARÁ DE VACACIONES.
- TIENE ENTRE 21 Y 50 AÑOS.
- MÁS DE LA MITAD NO POSEEN HIJOS/AS Y UN 30% TIENEN UNO O DOS HIJOS/AS.

Es sin duda el ámbito laboral el que presenta mayores desigualdades palpables especialmente en tres aspectos:

1. Mayor tasa de desempleo.
2. Desigualdad salarial.
3. Dificil acceso a ciertas profesiones y especialmente en los puestos directivos.

Estos datos aportan la necesidad de implantación de una serie de medidas de acción positivas encaminándolas al fomento del empleo, la inserción laboral de las mujeres desempleadas y a la formación para el acceso a profesiones no feminizada así como a incorporar a la mujer a los puestos de dirección, rompiendo el techo de cristal.

Así mismo son necesarias medidas que contemplen la vigilancia para ir suprimiendo la brecha salarial que constituye una de las mayores injusticias provocada por la desigualdad en el ámbito laboral.

3. ÁREA SOBRE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

La **conciliación familiar-laboral** es hoy una utopía inalcanzable para la mayoría de mujeres, ya que desde pequeñas son educadas para la realización las tareas domésticas a diferencia de los hombres a los que se les sigue preparando para la vida profesional y pública. Aunque cada vez son más las mujeres que se dedican a la vida profesional, la escasez de medidas y la cultura machista imperante en nuestra sociedad hacen que cada vez se nos haga más cuesta arriba la conciliación de la vida profesional y la familiar.

En los datos recogidos se corroboran estas apreciaciones, siendo la mujer la que lleva la mayor parte de cargas familiares. En este sentido, encontramos un dato que es concluyente: sólo un 6,4% de las mujeres no le dedica ningún tiempo a las labores del hogar. En Ceuta, como en el resto de España, la mujer lo hace todo: limpia, plancha, hace la colada y cuida a los hijos e hijas, a los familiares enfermos y a los mayores. Las únicas dos actividades que el hombre parece ejercer son la compra y algunas labores de mantenimiento doméstico. En los casos en que se les ha preguntado a los parados, que disponen de más tiempo libre, las respuestas recogidas indican que aún hacen menos que los hombres que trabajan fuera del hogar. La esfera privada, es decir, el mundo doméstico, continúa perpetuando en su interior prácticas sumamente patriarcales. Todo parece indicar que de todos los campos de la sociedad, es éste el que alberga formas de pensar y actuar más tradicionalistas. En el hogar, los hombres y las mujeres se dejan llevar por sus disposiciones más inconscientes y también más androcéntricas. A la postre, esto resulta más inquietante cuando comprobamos que el número de amas de casa se ha reducido considerablemente tras la incorporación de la mujer al mundo laboral. Como se suele decir, si

antes el hombre producía y la mujer reproducía, hoy en día, la mujer produce y reproduce. Cabe también señalar la profunda escasez de ayudas, impropias de un Estado que no cesa de adjetivarse benefactor. Las mujeres reciben más ayudas que los hombres, pero casi son insignificantes. Como se sabe, nuestras ayudas familiares son las más bajas de toda Europa.

Como corolario inevitable de esta situación la mujer dispone de menos tiempo libre que el hombre. En muchas ocasiones, el "tiempo libre" de la mujer es el desempeño de un trabajo no asalariado: las labores domésticas. De hecho, esto se comprueba de forma diáfana en el tipo de ocio. Muchos hombres asisten a los eventos deportivos, hacen deporte y ven con asiduidad a sus amigos, en cambio, pocas mujeres realizan este tipo de prácticas. De esta manera, son cada vez más precisas la puesta en marcha de medidas que impliquen una concienciación, así como preparación de los hombres y de los más jóvenes de la importancia de compartir las tareas domésticas, en todas sus vertientes.

Se hacen necesarias, pues, campañas para concienciar a la población sobre el reparto de las tareas domésticas y establecer con los sindicatos medidas de vigilancia para el cumplimiento de la ley de Conciliación de la vida laboral y familiar.

Se debe, además, crear una red de apoyo social y ayuda en las tareas de cuidado de niños/as, ancianos/as y enfermos/as para que las mujeres puedan disponer de más tiempo libre y su vez concienciar de que las tareas de cuidado son responsabilidad de todos/as con una educación no sexista que, desde la infancia, vaya preparando para un futuro en igualdad.

4. ÁREA DE ASOCIACIONISMO Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA

Tras el estudio pormenorizado del nivel de asociacionismo de la Ciudad Autónoma de Ceuta, podemos apuntar que en comparación al resto del estado español existe un alto grado de participación ciudadana en la sociedad ceutí, ya que de la población encuestada se extrae que los hombres llegan a un 29,3% de participación y las mujeres a un 26,4%.

Su alto grado de **asociacionismo**, de sindicalización y de militancia política demuestran a la perfección la disposición de los/as ceutíes a participar en los problemas de su comunidad. En este sentido, Ceuta rompe todos los estereotipos que desde la península se hacen. Esta ciudad es un ejemplo de cómo el choque de civilizaciones es una ficción absoluta¹.

Sin embargo, aunque este dato resulta muy alentador, no debemos olvidar la segregación existente en cuanto al tipo de asociaciones a las que acuden los hombres y las mujeres encuestadas, ya que ponen de manifiesto nuevamente diferencias asumidas e interiorizadas por una educación marcadamente sexista. En este sentido, debemos resaltar el hecho de un alto porcentaje de la población femenina se comprometa con asociaciones que tienen un marcado corte asistencialista y de cuidado, como las relativas a la atención de personas deficientes o enfermas, educativas, vecinales y de mujeres, en detrimento de otras como asociaciones ideológicas, culturales, deportivas y económicas o profesionales. Si analizamos el campo de actuación de las asociaciones que eligen las mujeres podemos observar cómo en su mayoría su colaboración repercute en el cuidado, defensa de derechos, etc. de otras personas; mientras que los hombres, eligen asociaciones que van más a cubrir sus propias necesidades e intereses, es decir, asociaciones que se dedican a su propio bienestar.

De esta manera, no resulta extraño que los resultados en cuanto a sindicación y afiliación política sean más numerosos en el caso de los hombres que de las mujeres, hecho que podemos volver a relacionar con la construcción social discriminatoria entre hombres y mujeres en la que se fomenta la participación pública de los primeros en detrimento de las segundas.

Por todos los motivos expuestos hasta el momento, consideramos de especial prioridad la puesta en marcha de acciones que se dirijan a una participación igualitaria entre los sexos, así como medidas que propicien la llegada de las mujeres a puestos importantes en la esfera política, que ayuden a la visibilización de las mismas y a que otra mujeres tengan referentes reales a los que aspirar. Es necesario promover, además, la perspectiva de género y la lucha por la igualdad entre los objetivos y el trabajo de las asociaciones de mujeres.

Por otro lado, resulta destacable el alto índice de conocimiento sobre el *Centro Asesor de la Mujer* y sobre sus acciones que se extrae de los datos obtenidos por la población encuestada. Ceuta es un vivo ejemplo de que las diferencias fomentan los acuerdos, los consensos y las negociaciones, más que avivan los odios, las

¹ Nos referimos a la tesis defendida por Samuel P. Huntington según la cual el futuro de la geopolítica

deparará el conflicto cultural entre las diferentes civilizaciones. Ver HUNTINGTON S.P. *¿Choque de civilizaciones?* Madrid, Tecnos, 2002.

animadversiones y resentimientos. Sin duda, tiene mucho que decir en este punto, la existencia de un sustrato histórico de convivencia. No obstante, no debemos olvidar que la clase social subjetiva influye en la participación ciudadana; en consecuencia, las medidas de fomento de esta actividad deberían estar dirigidas a las clases más bajas de la ciudad.

5. ÁREA DE SALUD

En relación con este ámbito, la percepción que tienen las mujeres de su salud es menos positiva que la que tienen los hombres. Esto se traduce en un mayor consumo de medicamentos. Este dato puede generar multitud de interpretaciones. Esta actitud diferencial entre hombres y mujeres se debe, al menos, a tres causas, que debemos analizar con mucha precaución para que no se nos malinterprete. En primer lugar, se puede decir que la doble jornada es, sin duda, un caldo de cultivo para que aflore una sensación de cansancio, de agotamiento y de atonía. La mujer se siente mal en cuanto se ve diariamente desbordada por las tareas a realizar. En segundo lugar, tampoco podemos prescindir de los ciclos menstruales, que, en algunas circunstancias, pueden provocar un mayor malestar a las mujeres. Esto no es una explicación sociológica, pero en cuanto tiene un influjo sobre lo social, nos interesa resaltarlo. Por último, como hemos visto en este estudio, también tienen mucho que ver los hábitos sedentarios de nuestra sociedad, que se dan más en las mujeres que en los hombres.

De igual manera, debemos destacar que el desconocimiento sobre las Enfermedades de Transmisión Sexual (ETS) de la mayoría de la población que profesa alguna religión y cuyo nivel cultural y económico son menos ventajosos, resultan cuanto menos alarmantes, ya que como se dice vulgarmente “se junta el hambre con las ganas de comer”. Es decir, las personas en mayor riesgo de exclusión social son nuevamente las que menos acceso a la información y los recursos tienen y por lo tanto las más perjudicadas en una cuestión tan vital como es la salud.

Muy relacionado con el párrafo anterior nos encontraríamos la desinformación, mala utilización o no utilización de los diferentes medios anticonceptivos entre la población más excluida socialmente. Somos conscientes de lo importante que resulta para las mujeres el poder controlar su posible maternidad, ya que aunque nos cueste reconocerlo todavía existen muchas lagunas tanto legales como administrativas y de diferentes servicios para que la maternidad no suponga un retroceso en la situación social, económica y personal de las mujeres.

Por todo ello, destacamos la necesidad de confeccionar medidas que atiendan, informen y asesoren a las mujeres y hombres que por las circunstancias precarias en las que viven no tienen acceso ni a la información ni a los recursos y son los más perjudicados y perjudicadas.

Por último, y en relación con el consumo de tabaco, alcohol y otras drogas, resultaría viable la realización de campañas para unos hábitos de vida saludables dirigidos a todos los estratos de la sociedad ceutí, ya que aunque los datos arrojados por las personas encuestadas vislumbran un mayor consumo de estas drogas por los hombres que por las mujeres, y más propensos a su consumo en determinadas franjas de edad, consideramos que la concienciación en una vida libre de drogas para todos y todas redundará en un beneficio social importante. Este tipo de acciones que proponen un cambio de actitudes no debe dejar de lado la importancia que tiene el ejercicio físico entre la población, de este modo debería apostarse por medidas que integren la práctica deportiva en los planes de vida saludable, y más aún cuando los datos extraídos de los cuestionarios reflejan que la práctica de ejercicio físico por parte de las mujeres es bastante escaso.

Se hacen necesarios programar específicos para atender la salud de las mujeres y los problemas específicos que conlleva la función reproductora y las fases por las que pasa, que atañe no solo a trastornos físicos, sino también de orden psico-social.

Además es importante formar e informar a la población sobre los problemas específicos de la salud de las mujeres así como introducir la perspectiva de género en la formación a profesiones de la salud que atienden a esta problemática.

6. ÁREA SOBRE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

En lo tocante a la **violencia de género**, existen algunos rasgos positivos, como pudiera ser una mayor sensibilización en cuanto al maltrato masculino, físico y psicológico, tanto en hombres como en mujeres. Sin embargo, la mujer asesinada no conmociona tanto como el maltrato a menores y ancianos. Se ha empezado a concebir la gravedad y amplitud del problema. En cambio, las acciones para erradicar este problema son muy diferentes según respondan las mujeres o los hombres. Mientras que los hombres se decantan por las políticas pro-igualdad (como las campañas de prevención), las mujeres piden ayudas monetarias (como la ayuda de 100€ por las conciliación familiar y laboral). El *ethos* femenino se muestra aquí práctico, favorable a la promoción de

políticas tangibles, en otras palabras, realistas. En cuanto al hombre, sus opciones son menos prudentes o, si se quiere, más idealistas.

En este sentido, cabe destacar el hecho de que son considerados como avances en pro de la igualdad aspectos relativos a los derechos humanos y no a los derechos propios de las mujeres, es decir, un alto porcentaje de la población masculina mayor de 50-55 años encuestada considera que son muy numerosos los logros conseguidos en estos últimos años por las mujeres en relación con la situación inicial de la que partían cuando hace 30 ó 40 años, sin embargo estos avances y logros no han sido conseguidos por y para la igualdad entre hombres y mujeres, sino por la defensa de los derechos humanos de cualquier persona. Por lo tanto, consideramos que aún existiendo una igualdad de derechos entre hombres y mujeres estamos aún muy lejanas al logro de una igualdad de hecho. Esta situación, por supuesto, influye directamente en la diaria aparición de casos de violencia hacia las mujeres, porque los *papeles* (leyes, documentos, acuerdos, manifiestos, etc.) han sido modificados pero el pensamiento de las personas no ha ido a la par, si no que se ha quedado a millones de años luz. Por ello, resulta de vital importancia la creación de acciones que partan del origen del problema, como son los sistemas educativos en el ámbito familiar, en la escuela, en los medios de comunicación, etc. que perpetúan la asimilación de unas actitudes basadas en las desigualdades entre hombres y mujeres.

De este modo, no resulta extraño que un alto porcentaje de la población encuestada considere que los malos tratos hacia las mujeres, aunque son numerosos, son menos "*importantes*" que los dirigidos a los niños y niñas o a la población anciana. O que consideren que chillar, amenazar, prohibir, coaccionar, no son motivos suficientes para que una mujer denuncie a su pareja. O que se sientan más capaces de denunciar un caso de violencia infantil o senil, antes que un caso de violencia hacia las mujeres. O que consideren que los abusos sexuales a las mujeres son menos trascendentes que el abuso sexual a menores o a mayores, porque total, parece que al estar casada o emparejada a un hombre implica que nuestros derechos sean postergados a los de ellos o que los malos tratos entren en el *lote* de la convivencia en pareja.

Todos estos datos extraídos de las opiniones de las personas encuestadas coinciden con los datos facilitados por la Oficina de Atención a las Víctimas de Ceuta, en los que durante el año 2003 atendieron a un total de 530 denuncias de mujeres por diferentes delitos o faltas ejercidos sobre ellas, frente a un total de 50 denuncias presentadas por hombres. En relación con estos datos, debemos destacar que la mayoría de las denuncias presentadas por las mujeres se refieren sustancial y alarmantemente a las derivadas de las relaciones de pareja, como son: lesiones, malos tratos, abandono del hogar, incumplimiento de deberes, procesos civiles, amenazas y coacciones; o a las agresiones ejercidas por los hombres hacia las mujeres, dentro o fuera de una relación de pareja, como son: agresiones sexuales, abusos sexuales y otras faltas.

Otro de los datos arrojados del informe estadístico facilitado por esta oficina, pone de relieve el mayor número de mujeres víctimas de malos tratos (162 casos) frente al de hombres (8 casos). Tanto en este tipo de denuncias como en las anteriormente citadas, la mayoría de las mujeres que denuncian tienen una edad comprendida entre los 30 y los 50 años, resultando especialmente alarmante los casos denunciados por las mujeres cuyas edades están comprendidas entre los 18 y los 30 años. En menor medida, denuncian las mujeres mayores de 50 años. Este hecho, puede suponer que estas mujeres o bien desconocen los recursos existentes, o son más reticentes a la denuncia por la presión social ejercida.

El problema que representa en estos momentos la violencia de género, implica tomar fuertes medidas para hacer frente a unos de los problemas sociales más acuciantes.

Son necesarias medidas de atención urgente a las víctimas (jurídicas, sociales, psicológicas) así como proponer para insertarla laboral y socialmente.

Por otra parte, una de las acciones más prioritarias, son las medidas de prevención que pasan por un cambio de la mentalidad sexista que sustentan este tipo de violencia, para ello es necesaria una educación no sexista a todos los niveles educativos, incluida la educación no formal, así como la concienciación de los ciudadanos de éste problema.