

III Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre los Géneros 2001-2005

Presentación

Nuestro compromiso electoral con la ciudad de Granada en materia de igualdad entre los géneros, era una apuesta por el derecho de ciudadanía para todas las personas, hombres y mujeres de nuestra ciudad, este compromiso exige que todas las políticas municipales vayan dirigidas a la diversidad e interculturalidad de ciudadanas y ciudadanos de nuestro municipio. Para ello y desde el Gobierno Municipal se diseñan instrumentos políticos y técnicos que nos permiten hacer realidad nuestros compromisos.

El III Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre los Géneros, aprobado en el Pleno Municipal de 25 de mayo de 2001, es la respuesta de este equipo de Gobierno para romper con la situación social de desigualdad generada por el antiguo contrato social regido por la división de los espacios públicos y privados, en el que a las mujeres se les asignaba un papel de atención del cuidado de la infancia, de las personas mayores y enfermas y todos los trabajos relativos a la higiene, la alimentación y la atención afectiva, mientras que a los hombres se les reservaba el espacio público, el de las relaciones, el poder, el empleo, la cultura.

Con este III Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre los Géneros apostamos por un nuevo contrato social en el que mujeres y hombres repartan las responsabilidades familiares, el trabajo y el poder, y que permita aplicar estrategias de cambio social para hacer de la ciudad un espacio de convivencia compartida. Así desarrollamos una nueva filosofía desde la perspectiva de género comprometiéndonos a que todas las áreas municipales se impliquen en el desarrollo de este plan. Nos comprometemos también a eliminar los obstáculos que todavía limitan el acceso de las mujeres a la vida social de Granada, definiendo y promoviendo medios para favorecer el ejercicio de una ciudadanía más activa.

Deseo resaltar mi satisfacción como Alcalde de la Ciudad al presentar un Plan que ha sido trabajado y discutido ampliamente durante meses y que ha conseguido su aprobación por unanimidad en la Asamblea del Órgano más importante de participación de las mujeres que tiene este Ayuntamiento y que es el Consejo Municipal de la Mujer.

Deseo felicitar por ello a las mujeres de la Ciudad de Granada.

José Enrique Moratalla Molina
Alcalde del Ayuntamiento de Granada

Cuando en el año 1999 me hice cargo de la Concejalía de la Mujer de este Ayuntamiento, quise conocer las inquietudes de las mujeres de Granada, hacerme cómplice para poder transformar y "revolucionar" la ciudad que vivimos todos los días. Para ello era necesario elaborar un Plan de igualdad que recogiera el sentir y las expectativas de las mujeres granadinas.

Nos propusimos trabajar en la elaboración del III Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre los Géneros partiendo de unos principios orientadores: **La transversalidad**, que supone la participación de todas las áreas municipales implicando a toda la Corporación Municipal para que este Ayuntamiento se convierta en un modelo de respeto a la igualdad de oportunidades. **La pluralidad, la diversidad** y la **interculturalidad** que supone dar respuesta a todas las personas independientemente de su clase social, situación laboral, edad, etnia, discapacidad, nivel de formación. **La participación** haciendo que el movimiento asociativo de las mujeres de la ciudad siga siendo el motor de cambio hacia una sociedad más justa e igualitaria para todas las ciudadanas y todos los ciudadanos y **la incorporación de espacio privado en las políticas públicas**.

Principios que representan un avance en los Planes de Igualdad ya que supone una mayor implicación tanto institucional como ciudadana, porque queremos una ciudad que supere las diferencias de género, una ciudad de personas libres e iguales.

No puedo olvidar a las mujeres que han participado activamente en los distintos foros de debate realizados en los distritos de nuestra ciudad, transmitiéndonos de esta forma su realidad cotidiana, los obstáculos con los que se enfrentan a diario y sus alternativas. Estas aportaciones han sido fundamentales para la redacción de este III Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre los Géneros.

Asunción Jódar Miñarro
Concejala Delegada de Mujer

1. Introducción

1.1 Déficit de igualdad entre hombres y mujeres.

1.2 Las relaciones de género en la ciudad de Granada. Necesidad de un nuevo plan de igualdad.

1.1

Déficits de igualdad entre hombres y mujeres

Son graves las desigualdades que entre hombres y mujeres se han dado a lo largo de la historia y que en muchos lugares se siguen dando. Las mujeres han luchado por el reconocimiento de sus derechos y por tener las mismas oportunidades que los hombres para educarse, formarse, trabajar y participar en la vida social, política y cultural, y ha sido en los últimos doscientos años cuando más logros por la igualdad de género se han conseguido.

En España, el retraso en la industrialización anclaba a la sociedad en una economía fundamentalmente agraria y tradicional, a lo que hay que añadir el difícil proceso de implantación de las doctrinas liberales democráticas. Ambas circunstancias provocan que las transformaciones hayan sido más lentas. Hasta bien entrado el siglo XX España tiene unas estructuras sociales y referentes culturales muy tradicionales y arcaicos, en los que las mujeres apenas tienen acceso a la formación y su situación jurídica y social es de dependencia y subordinación.

Será con la II República cuando exista la ocasión de llevar a la práctica reformas democráticas. En octubre de 1931 se conquista el voto de la mujer, al igual que otros logros, pero tan efímeros como el propio régimen que los había posibilitado.

Sin embargo, La Guerra Civil y la posterior dictadura franquista darán al traste con todo lo conseguido, devolviendo a las mujeres al papel tradicional, como madres y esposas, y anulando su capacidad jurídica como sujetos de derecho.

En nuestro país el movimiento feminista emerge inmediatamente tras la muerte de Franco. La consecución de reformas concretas de la legislación que iba a dominar la actividad del movimiento, tenía que empezar de modo forzoso desde muy bajo. Hasta pocos meses antes de la muerte de Franco las mujeres casadas no podían disponer de sus bienes parafernales, ni aceptar herencias, ni comparecer en juicio por sí mismas, ni contratar. Gracias a la presión sostenida durante años por algunas mujeres en solitario, la abogada María Telo entre ellas, se consigue la modificación del Código Civil. La labor de estas mujeres logra que la figura del marido como cabeza de familia desaparezca finalmente del Código, desestructurando así una situación humillante para la mayoría de las mujeres. Esto ocurría en mayo de 1975.

Con la democracia y la Constitución de 1978 se crea la base legal para la igualdad de derecho entre mujeres y hombres (artículos 9.2 y 14 de la Constitución). Es entonces cuando se lleva a cabo la adaptación del ordenamiento jurídico al principio de no discriminación por razón de sexo (art. 14). Pero la mera formulación de leyes, aún siendo un paso fundamental en el avance de la consecución del principio de Igualdad de Oportunidades, no es suficiente para superar los obstáculos que todavía encuentran las mujeres a la hora de acceder al mercado de trabajo, desempeñar responsabilidades públicas y políticas, compatibilizar la vida familiar y profesional, etc.

Para que las mujeres puedan acceder a la igualdad de oportunidades hacía falta perfeccionar y complementar el desarrollo normativo. Se crea a nivel nacional el Instituto de la Mujer en el año 1983 que elabora el I Plan de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (1988-1990) centrándose en la eliminación de las discriminaciones legales en las siguientes áreas de actuación: en el Ordenamiento Jurídico (familia y protección social); en educación y cultura; en el empleo y las relaciones laborales; y en la salud.

De igual forma, a nivel Autonómico se crea el Instituto Andaluz de la Mujer en el año 1989, presentando el I Plan de Igualdad para las mujeres andaluzas (1990-1992).

Teniendo en cuenta que la vida local es el primer eslabón de participación social y por tanto el primer espacio político en el que debe ponerse en práctica una política de igualdad, se hacía necesaria la realización de un plan integral municipal con el objeto de incorporar, no sólo el principio de igualdad a las leyes, sino también de modificar actitudes y comportamientos que impiden a las mujeres el pleno desarrollo de sus capacidades y su incorporación a todos los ámbitos sociales.

Por ello, el Pleno del Ayuntamiento de Granada aprueba el 22 de febrero de 1991 las bases para la elaboración de un instrumento técnico que llevará a cabo las acciones necesarias para ir modificando actitudes, comportamientos, formas de vida y estructuras sociales que impiden a las mujeres su libre desarrollo.

Con este instrumento técnico teníamos un medio de llevar a cabo políticas de igualdad en la administración local, pero era necesario cimentar con garantías la continuidad de esta intervención. Por eso a partir de las elecciones municipales de mayo de 1991 se crea la Concejalía de la Mujer como instrumento político y con partida presupuestaria propia.

El 26 de junio de 1992 se aprueba por el Ayuntamiento Pleno el texto del Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para las mujeres de Granada, denominado Plan Granada Mujer (1991-1995), dividido en nueve áreas de actuación: Asociacionismo y Participación, Consumo, Cultura, Deportes, Educación y Reparto de Responsabilidades, Formación y Empleo, Salud, Servicios Sociales y Urbanismo.

Entre las medidas de este plan cabe destacar la creación del Consejo Municipal de la Mujer, órgano máximo de participación democrática de las mujeres de la ciudad de Granada y de sus asociaciones en los asuntos municipales; la creación de un fondo de subvenciones para las iniciativas de las asociaciones de mujeres; la modificación del lenguaje sexista en los textos del Ayuntamiento; la creación de los "Espacios de Mujer"; las celebraciones del 8 de marzo; programas de formación para el empleo, etc.

Tras la evaluación de este Plan Granada Mujer, se elabora el II Plan de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Granada (1997-2001).

Se trata de un plan integral de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres con actuaciones adecuadas a las nuevas exigencias de la sociedad y promoviendo la coordinación operativa con las áreas municipales y las entidades que prestan servicios dirigidos a la mujer.

Establece cinco áreas de trabajo: Asociacionismo y Participación; Educación, Cultura y Deporte; Formación y Empleo; Salud y Acción Social; Urbanismo, Consumo y Medio Ambiente.

Este Plan, en vigor hasta mayo de 2001, ha supuesto un avance considerable en la participación de las mujeres en la ciudad y en el número de agentes sociales implicados en el trabajo por la igualdad.

1.2

Las relaciones de género en la ciudad de Granada. Necesidad de un nuevo plan de igualdad

Son muchos los avances que se han producido en nuestra ciudad. Las mujeres, cada vez más, participan en todos los ámbitos de la sociedad, pero sin embargo, aún queda un

largo camino por recorrer para que la igualdad real sea un hecho. Son todavía demasiadas las trabas y obstáculos, a veces invisibles, que impiden a las mujeres seguir avanzando. Por ello es necesario adoptar, desde las distintas instituciones, medidas de acción positiva que eliminen cualquier barrera que obstaculice a las mujeres su plena integración.

La situación que se presenta es el reflejo del trabajo que se viene desarrollando desde la Concejalía de la Mujer, a través de las encuestas realizadas a las asociaciones de mujeres, de la atención directa y de la valoración realizada con las mujeres de los distintos distritos de Granada, así mismo se han utilizado datos de distintas fuentes como el padrón municipal de habitantes del año 2000, el Instituto Nacional de Estadística, el Instituto Nacional de Empleo, la Delegación Provincial de Educación y Ciencia de la Junta de Andalucía, Instituto de la Mujer, e Instituto Andaluz de la Mujer. Realizando un tratamiento propio de estos datos con el fin de conocer la realidad de las relaciones de género en la ciudad de Granada. Datos que se complementan con los que aparecen más detallados en la introducción de cada uno de los ámbitos de intervención.

Puesto que es misión de los poderes públicos crear las condiciones necesarias que favorezcan el cambio de actitudes y la integración de las mujeres como ciudadanas de pleno derecho. La Concejalía de la Mujer del Ayuntamiento de Granada consciente de los déficits existentes para alcanzar la igualdad real entre las mujeres y los hombres de la ciudad, elabora este **III Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre los Géneros (2001-2005)**.

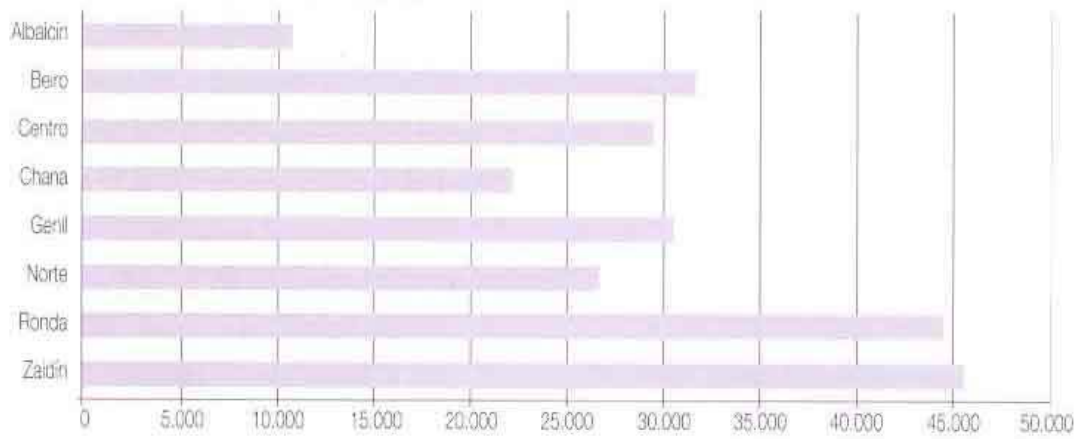
Este nuevo Plan es el compromiso del Ayuntamiento de Granada con la ciudadanía. Pretende dar respuesta de una forma integral, dentro de sus competencias, a las necesidades planteadas por las mujeres, implicando a todas las áreas municipales y siendo la Concejalía de la Mujer la impulsora del mismo.

• **PIRÁMIDE DE POBLACIÓN:** Partimos de los datos de la población granadina desagregados por sexo, edades y distrito recogidos del padrón municipal del año 2000.

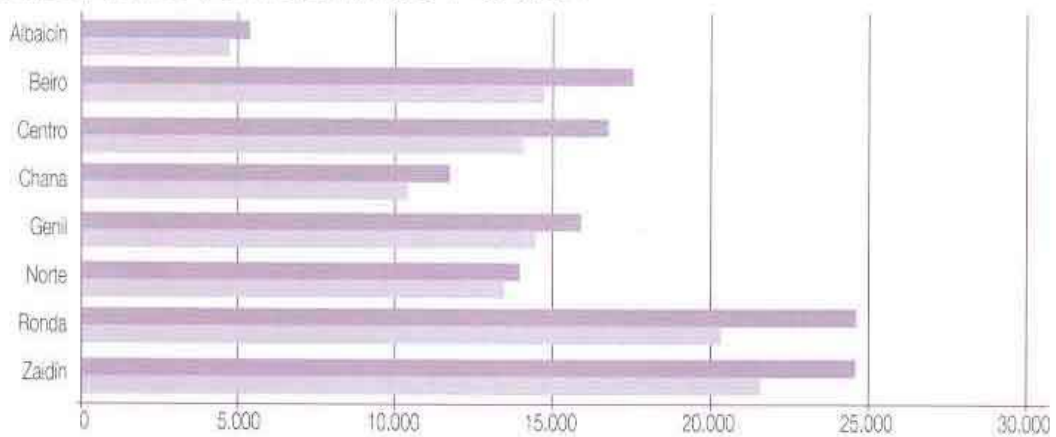
HABITANTES DE GRANADA POR DISTRITOS Y SEXO. PADRÓN 2000

	ALBAYZÍN	BEIRO	CENTRO	CHANA	GENIL	NORTE	RONDA	ZAIDÍN
MUJERES	5.409	17.108	16.397	11.742	153973	13.830	24.542	24.460
HOMBRES	5.005	14.823	13.166	10.552	14.330	13.359	20.183	21.814
TOTAL	10.414	31.931	29.563	22.294	30.303	27.189	44.725	46.274

HABITANTES POR DISTRITOS



HABITANTES POR DISTRITOS Y SEXOS



TOTAL POBLACIÓN	242.693
MUJERES (53,34%)	129.461
HOMBRES (46,65%)	113.232

	ALBAICÍN		BEIRO		CENTRO		CHANA		GENIL		NORTE		RONDA		ZAIDÍN	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
< - 4	473	468	310	296	280	309	268	283	436	472	630	587	353	387	473	468
5 - 9	1.035	1.059	659	784	554	560	600	583	923	968	957	1.014	862	845	1.035	1.059
10-14	1.331	1.368	878	884	645	621	679	728	1.086	1.121	1.057	1.102	1.018	1.025	1.331	1.368
15-19	1.644	1.790	1.192	1.262	787	818	824	833	1.215	1.367	1.300	1.295	1.477	1.502	1.644	1.790
20-24	2.292	2.309	1.552	1.450	1.275	1.158	991	1.007	1.468	1.401	1.359	1.443	2.321	2.123	2.292	2.309
25-29	1.932	2.044	1.375	1.422	1.392	1.284	887	854	1.235	1.095	1.232	1.321	2.246	2.188	1.932	2.044
30-34	1.662	1.563	1.179	1.138	1.298	1.222	815	796	1.096	948	1.163	1.177	1.687	1.604	1.662	1.563
35-39	1.630	1.470	1.222	981	1.170	1.017	1.008	884	1.411	1.208	1.018	1.053	1.511	1.233	1.630	1.470
40-44	1.603	1.427	1.292	1.011	1.035	927	901	797	1.437	1.189	994	895	1.546	1.164	1.603	1.427
45-49	1.637	1.282	1.160	918	895	752	707	631	1.272	1.068	730	755	1.550	1.152	1.637	1.282
50-54	1.635	1.578	1.112	877	946	722	656	591	1.001	990	616	618	1.623	1.245	1.635	1.578
55-59	1.320	1.187	886	759	862	631	558	496	696	645	522	479	1.526	1.196	1.320	1.187
60-64	1.214	1.069	827	651	843	624	546	476	542	513	494	436	1.307	1.040	1.214	1.069
65-69	1.401	1.081	940	741	1.036	700	730	541	565	451	607	450	1.433	1.087	1.401	1.081
70-74	1.291	841	877	651	1.077	684	565	439	525	362	456	348	1.379	911	1.291	841
75-79	1.101	676	761	499	948	543	466	330	470	283	329	225	1.162	726	1.101	676
80-84	684	363	460	291	673	314	288	172	308	149	216	96	760	431	684	363
85-89	383	178	284	147	458	196	167	79	173	84	94	44	506	240	383	178
90-94	147	50	117	50	168	72	68	22	87	12	46	18	196	68	147	50
>-95	45	11	25	11	55	12	18	10	27	4	10	3	79	16	45	11
Total	5.409	5.005	17.108	14.823	16.397	13.166	11.742	10.552	15.973	14.330	13.830	13.359	24.542	20.183	24.460	21.814

• **ASOCIACIONISMO:** El movimiento asociativo de mujeres es cada vez más sólido, se ha producido un incremento importante del número de asociaciones de mujeres y un cambio, en cuanto, a los intereses de las mismas. Así se ha pasado de 21 asociaciones pertenecientes al Consejo Municipal de la Mujer al comenzar el II Plan de Igualdad de la Mujer en el año 97, a 43 a finales del año 2000, siendo la mayoría de una orientación feminista. Las actividades que realizan son cada vez más variadas y relacionadas con temas de: salud, cultura, educación-formación, sociales, etc.

A continuación mostramos los datos recogidos tras la encuesta realizada a las asociaciones de mujeres que vienen participando con la Concejalía de la Mujer, bien a través del Consejo Municipal de la Mujer o bien con el Fondo Iniciativa Mujer.

Entre las preguntas realizadas destacamos:

NECESIDADES FORMATIVAS

- Formación para el empleo y/o empresarial 20%
- Alfabetización y formación académica 17,8%
- Habilidades sociales 11,1%
- Autoestima 8,9%
- No contesta 28,9%
- Otras 13,3%

NECESIDADES DE ASESORAMIENTO PERSONALIZADO

- Jurídico 12,8%
- Psicológico 30,8%
- Salud 7,7%
- Conocer recursos 2,6%
- No contesta 41%
- Otras 5,1%

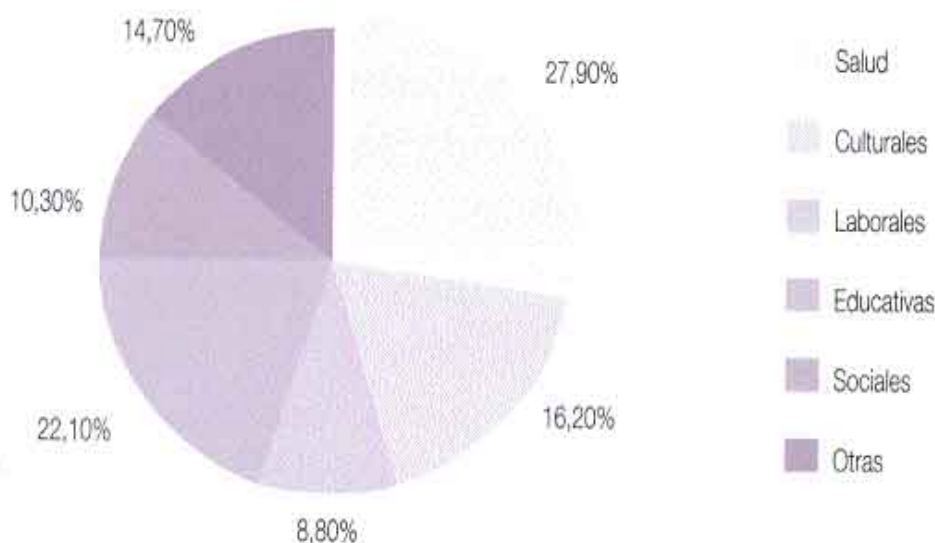
NECESIDADES DE INFRAESTRUCTURA

- Local/espacio 44,2%
- Mobiliario 14%
- Equipamientos 14%
- Otros 18,6%
- No contesta 9,3%

DIFICULTADES ESPECÍFICAS PARA LA LABOR ASOCIATIVA

- Económicas 29,3%
- Participación 7,3%
- Local/espacio 24,4%
- Horario laboral 4,9%
- Otros 19,5%
- No contesta 14,6%

ACTIVIDADES EXTERNAS E INTERNAS



SALUD

Educación para la salud	4,21%
Autoestima	26,3%
Hábitos Saludables	15,8%
Gimnasia	10,5%
Otras	5,3%

EDUCATIVAS/FORMATIVAS

Alfabetización	57,1%
Informática	21,4%
Técnicas de Estudio	14,3%
Otras	7,1%

CULTURALES

Visitas	42,9%
Teatro	28,6%
Viajes	21,4%
Otras	7,1%

OTRAS ACTIVIDADES

Manualidades	36,4%
Costura	18,2%
Cocina	18,2%
Restauración	13,6%
Consumo	9,1%
Otras	4,5%

EDUCACIÓN: La escolarización de niños y niñas también ha experimentado cambios significativos, en los primeros niveles se ha igualado. Sin embargo es mayor el número de mujeres que no sabe leer ni escribir y también es más numerosa la presencia de mujeres en los centros de educación de personas adultas.

La educación desde el sistema público es un elemento clave para el avance en la igualdad entre los géneros, las modificaciones introducidas en el sistema educativo, con una apuesta en la educación en igualdad y en valores constituye los pilares básicos donde se construye una sociedad paritaria. Este es el sistema donde se están socializando las niñas y niños que conformarán la sociedad del futuro.

Los cambios no sólo se producen en las primeras etapas de la educación, es destacable la participación de las mujeres en la educación de personas adultas, como medio, no solamente de alfabetización, sino también de participación en otras esferas y campos, destacan los grupos constituidos para la realización de visitas culturales, aulas de teatro, talleres de habilidades manuales, creciente interés en nuevas tecnologías como la informática, internet.

En todos los centros de educación de personas adultas en nuestra ciudad el porcentaje de mujeres es mucho mayor, así en el Zaidín hay un 88,5% de mujeres frente al 11,5% de hombres, en la Chana el 83,5% de mujeres frente al 16,5% de hombres, según datos de la Delegación Provincial de Educación y Ciencia de la Junta de Andalucía, del curso 1999-2000.

Por otro lado también es destacable el porcentaje de mujeres que participan en la Universidad de Mayores.

TOTALES POR TITULACIÓN, SEXO Y DISTRITOS. PADRÓN 2000

	No sabe leer ni escribir		Titulación inferior a Graduado escolar o sin estudios		Graduado escolar o equivalente		Bachiller, FP2, o Título equivalente o Superiores	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
ALBAICÍN	523	407	2.427	2.064	977	964	1.482	1.570
BEIRO	912	847	6.342	4.678	3.363	3.056	6.491	6.242
CENTRO	882	748	5.378	3.278	2.627	2.164	7.510	6.976
CHANA	1.005	681	5.409	4.630	2.834	2.773	2.494	2.468
GENIL	1.286	1.146	5.405	4.455	3.340	2.971	5.942	5.758
NORTE	2.292	1.607	6.884	6.776	3.113	3.294	1.541	1.682
RONDA	1.093	1.006	7.901	5.036	4.509	3.588	11.039	10.553
ZAIDÍN	1.937	1.256	11.927	9.995	5.514	5.492	5.082	5.071

DISTRIBUCIÓN ALUMNADO CENTROS PÚBLICOS, PRIVADOS Y/O CONCERTADOS

Datos: JUNTA DE ANDALUCÍA. Delegación de Educación y Ciencia de Granada (Curso 99/00).

	INFANTIL	PRIMARIA	SECUNDARIA	BACHILLERATOS/ CICLOS FORMATIVOS
CENTROS PÚBLICOS				
ALUMNAS	1.626	3.456	2.660	4.365
ALUMNOS	1.445	3.011	2.784	4.409
TOTAL	3.071	6.467	5.444	8.774
CENTROS PRIVADOS Y/O CONCERTADOS				
ALUMNAS	1.647	6.039	4.624	2.318
ALUMNOS	1.605	5.850	4.796	2.172
TOTAL	3.252	11.889	9.420	4.490

NIVELES:

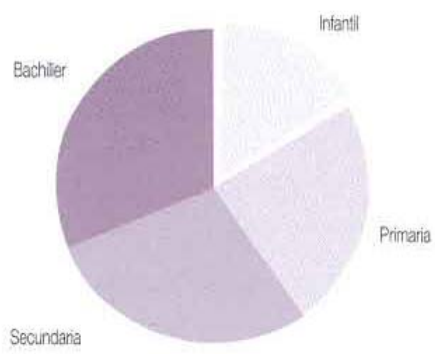
(De 3 a 5 años) INFANTIL

(De 6 a 11 años) PRIMARIA

(De 12 a 15 años) SECUNDARIA

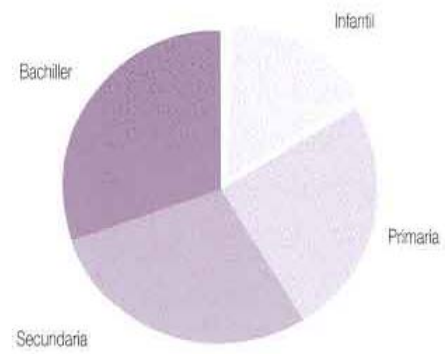
(De 16 a 20 años) BACHILLERATO

ALUMNAS C. PÚBLICO



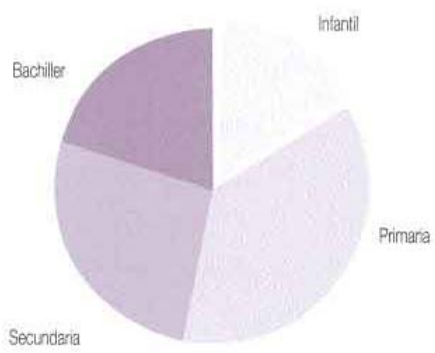
Total: 12.107

ALUMNOS C. PÚBLICO



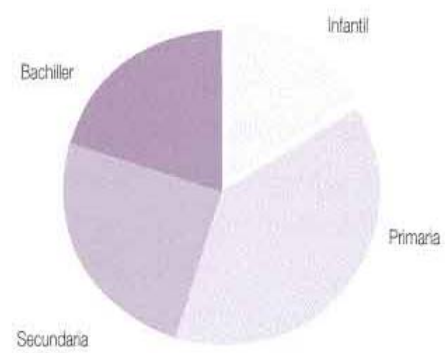
Total: 11.649

ALUMNAS PRIVADO

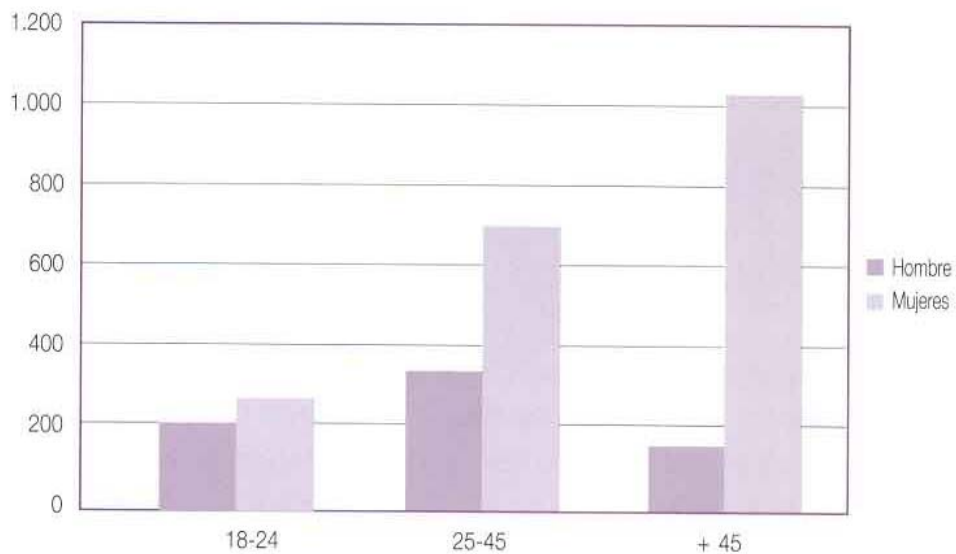


Total: 14.628

ALUMNOS PRIVADO

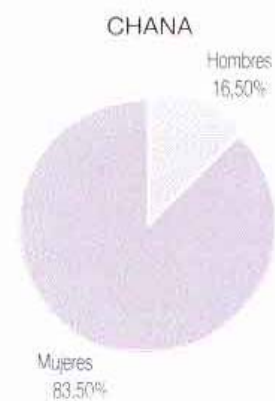
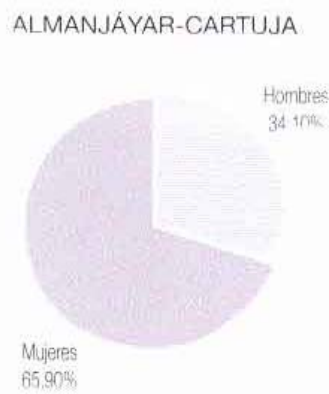
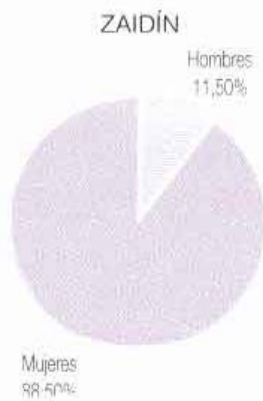
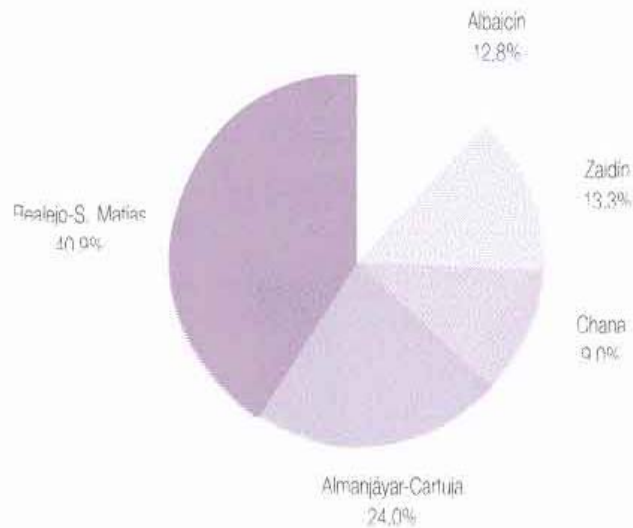


Total: 14.423



	HOMBRES			MUJERES		
	18-24	25-45	< 45	18-24	25-45	< 45
a)	88	106	90	100	132	640
b)	98	111	36	139	383	355
c)	-	2	1	1	6	-
d)	15	102	15	26	158	60
e)	-	-	-	1	12	-
Total	201	321	142	267	691	1,055

- a) Formación Inicial Base
- b) Formación de Base
- c) Tutoría de apoyo al estudio ESO semipresencial
- d) Acceso a la Universidad mayores de 25 años
- e) MAREP. B



• **EMPLEO:** los cambios producidos en el mercado laboral han sido significativos. Se observa un aumento de la presencia femenina, sin embargo, las diferencias siguen siendo notorias tanto en su participación en el mercado laboral, destacando una menor tasa de actividad, menor tasa de ocupación y mayor tasa de paro; como en los sectores de actividad que ocupan con una escasa diversificación profesional, estando la mayoría de las trabajadoras en el sector servicios.

Son múltiples los factores que inciden en la participación de las mujeres en el trabajo remunerado, hemos considerado oportuno añadir unos datos sobre un estudio¹ realizado por la Federación de Municipios y Provincias y que se refieren a las razones fundamentales de las mujeres para trabajar y para dejar de trabajar.

Entre las razones mencionadas por las mujeres para trabajar destaca en primer lugar colaborar económicamente en el hogar.

Entre las razones fundamentales para dejar de trabajar mencionan en primer lugar para casarse y segundo lugar para el cuidado de hijas e hijos.

Estos datos no se pueden analizar sin tener en cuenta otros factores que influyen en la participación de las mujeres en el mercado laboral como es el trabajo doméstico y de cuidado, trabajo que mayoritariamente es realizado por las mujeres y que no se contabiliza, ni se valora en los estudios sobre economía y empleo.

Así, el estudio mencionado realizado por la Federación Española de Municipios y Provincias recoge los datos sobre mujer, trabajo doméstico y personas a su cargo.

Las mujeres dedican una media de 5 horas y 28 minutos en los días laborables al conjunto de tareas que componen el trabajo de la casa, compras y cuidado de la familia.

En cuanto al reparto del trabajo doméstico un 33% de las mujeres lo asumen por completo, sin recibir ningún tipo de colaboración de otras personas.

¹ Situación Actual de las Políticas y Planes de Igualdad en el Ámbito Municipal. Federación Española de Municipios y Provincias, Madrid, 2001.

RAZÓN O RAZONES FUNDAMENTALES PARA TRABAJAR
(Respuesta múltiple. Base: Mujeres que trabajan fuera del hogar)¹

	Porcentaje de Mujeres
Colaborar económicamente en el hogar	54,5
Ser independiente económicamente	37,6
Desarrollar mi carrera profesional	19,5
Realizarme como persona	9,7
Realizar algo distinto al trabajo doméstico	6,5
Otras	2,9

RAZÓN O RAZONES FUNDAMENTALES PARA DEJAR DE TRABAJAR
(Base: Mujeres que trabajan antes fuera del hogar)

	Porcentaje de Mujeres
Para casarse	54,5
Cuidado de hijas/os	37,6
Fin de contrato	19,5
Otros laborales (jubilación, cierre empresa, ...)	8,8
Dedicarse al trabajo doméstico	8,2
Estudiar	3,2
No contesta	14,1

**NIVEL DE COLABORACIÓN RECIBIDO DE OTRAS PERSONAS DEL HOGAR
EN LA REALIZACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO**

	Porcentaje de Mujeres
Comparten habitualmente con Vd. el trabajo, realizando la mayoría de las tareas.	24,2
Comparten habitualmente con Vd. el trabajo, pero realizando, únicamente algunas tareas.	22,2
Colaboran en las tareas domésticas, pero no habitualmente.	20,6
No reciben colaboración de ninguna persona	33

¹ Fuente: Situación actual de las políticas y planes de igualdad en el ámbito municipal. Federación Española de Municipios y Provincias. 2001.

TASAS DE ACTIVIDAD, OCUPACIÓN Y PARO, POR SEXO Y COMUNIDAD AUTÓNOMA

	TASAS DE ACTIVIDAD			TASAS DE OCUPACIÓN			TASAS DE PARO		
	1996	1997	1998	1996	1997	1998	1996	1997	1998
ANDALUCÍA	1996	1997	1998	1996	1997	1998	1996	1997	1998
AMBOS SEXOS	48,3	48,7	48,7	32,6	33,3	34,4	32,5	31,8	29,5
MUJERES	34,9	35,8	35,2	20,4	20,9	21,3	41,6	41,7	39,6
HOMBRES	62,5	62,5	63,2	45,7	46,5	48,3	27,0	25,7	23,4

TASAS DE ACTIVIDAD, OCUPACIÓN Y PARO, POR PROVINCIAS MEDIA ANUAL EN PORCENTAJE

	TASAS DE ACTIVIDAD			TASAS DE OCUPACIÓN			TASAS DE PARO		
	1996	1997	1998	1996	1997	1998	1996	1997	1998
AMBOS SEXOS	1996	1997	1998	1996	1997	1998	1996	1997	1998
ALMERÍA	50,2	50,9	50,1	39,3	38,9	40,4	21,6	23,5	19,5
CÁDIZ	49,3	50,8	50,5	30,1	31,4	31,8	39,0	38,2	37,0
CÓRDOBA	47,2	45,7	47,7	31,4	31,0	32,6	33,4	32,3	31,7
GRANADA	46,4	46,4	46,5	31,6	31,3	32,6	32,0	32,6	29,9
HUELVA	46,4	47,6	46,6	32,3	33,6	32,2	30,3	29,6	30,9
JAÉN	47,0	47,2	46,4	30,8	32,9	36,9	34,5	30,2	20,3
MÁLAGA	50,0	50,3	50,5	34,2	35,4	36,8	31,5	29,6	27,0
SEVILLA	48,2	49,0	48,8	33,0	33,4	33,8	31,5	31,9	30,8

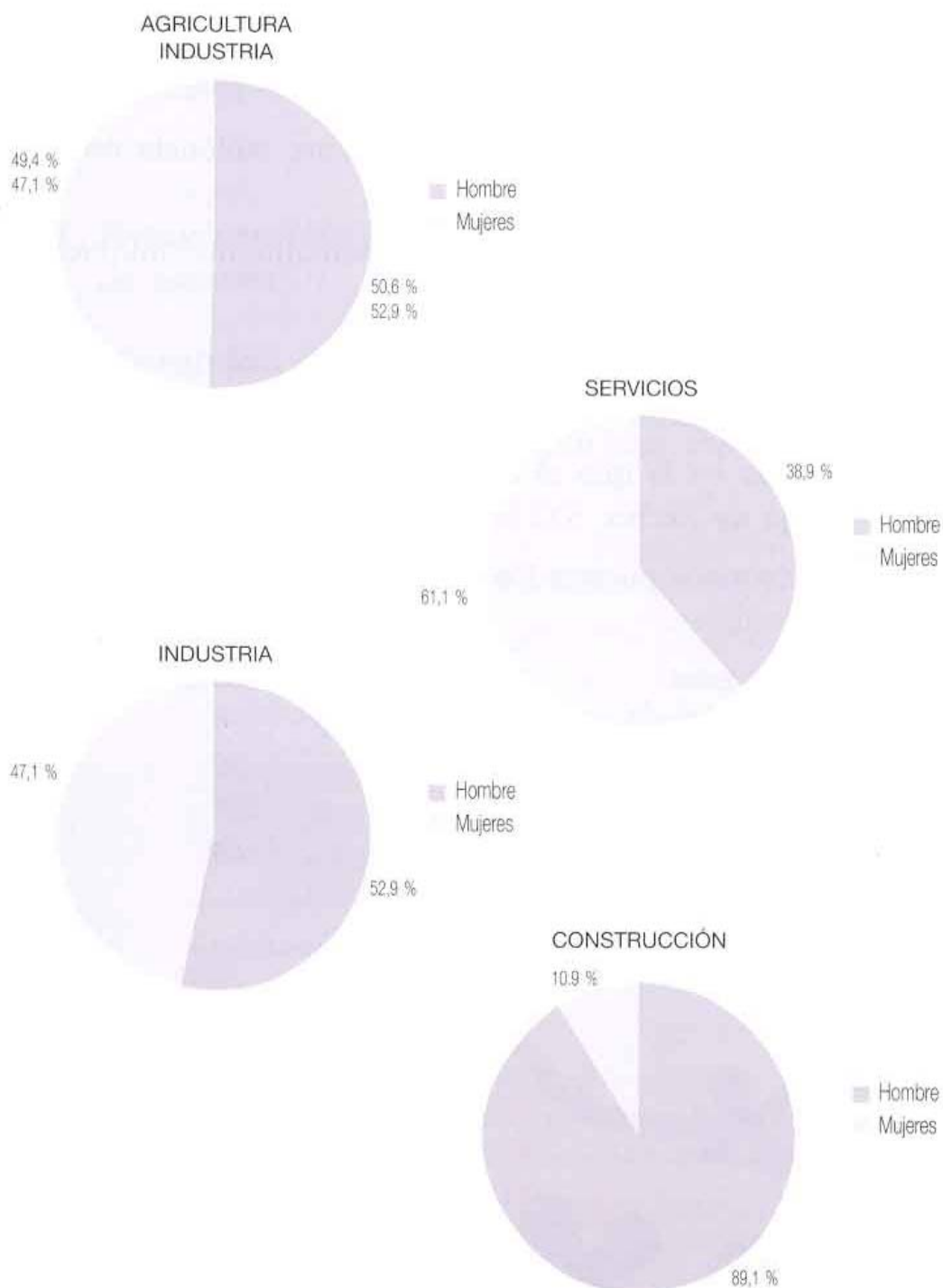
PARO REGISTRADO. FEBRERO 2000

		ANDALUCÍA			GRANADA		
		TOTAL EDAD	MENORES DE 25 AÑOS	MAYORES DE 25 AÑOS	TOTAL EDAD	MENORES DE 25 AÑOS	MAYORES DE 25 AÑOS
TOTAL	HOMBRES	162.610	31.164	131.446	15.105	2.430	12.675
	MUJERES	206.114	50.005	156.109	18.858	4.187	14.671
Agricultura	HOMBRES	11.074	3.451	7.623	574	146	428
	MUJERES	9.943	3.133	6.810	561	151	410
Industria	HOMBRES	21.698	2.581	19.117	1.682	189	1.493
	MUJERES	19.857	2.326	17.531	1.499	164	1.335
Construcción	HOMBRES	38.469	4.157	34.312	3.968	375	3.593
	MUJERES	4.727	611	4.116	484	55	429
Servicios	HOMBRES	70.698	9.948	60.750	7.014	877	6.137
	MUJERES	108.941	17.212	91.729	11.031	1.710	9.321
Sin empleo	HOMBRES	20.671	11.027	9.644	1.867	843	1.024
Anterior	MUJERES	62.646	26.723	35.923	5.283	2.107	3.176

PARO REGISTRADO. GRANADA PROVINCIA. FEBRERO 2000

		TOTAL EDAD	MENORES 25 AÑOS	MAYORES 25 AÑOS
TOTAL SECTORES	AMBOS SEXOS	33.963	6.617	27.346
	HOMBRES	15.105	2.430	12.675
	MUJERES	18.858	4.187	14.671
AGRICULTURA	AMBOS SEXOS	1.135	297	838
	HOMBRES	574	146	428
	MUJERES	561	151	410
INDUSTRIA	AMBOS SEXOS	3.181	353	2.828
	HOMBRES	1.682	189	1.493
	MUJERES	1.499	164	1.335
CONSTRUCCIÓN	AMBOS SEXOS	4.452	430	4.022
	HOMBRES	3.968	375	3.593
	MUJERES	484	55	429
SERVICIOS	AMBOS SEXOS	18.045	2.587	15.458
	HOMBRES	7.014	877	6.137
	MUJERES	11.031	1.710	9.321
SIN EMPLEO	AMBOS SEXOS	7.150	2.950	4.200
ANTERIOR	HOMBRES	1.867	843	1.024
	MUJERES	5.283	2.107	3.176

PARO REGISTRADO EN GRANADA PROVINCIA POR SECTORES Y SEXO.
FEBRERO 2000



VIOLENCIA DE GÉNERO: Cada vez son más las mujeres que nos plantean problemáticas relacionadas con la violencia de género, los siguientes datos nos dan una aproximación en torno a la violencia de género en nuestra ciudad, sin embargo hay que tener en cuenta que muchos casos no se denuncian.

DATOS de la Fiscalía de Granada sobre violencia doméstica en el 2000.

703 denuncias: Víctimas fundamentalmente mujeres y niños/as.

Agresor hombre: 90% de los casos.

Víctimas mujeres: 85% de los casos.

Denuncias en la que el agresor es el cónyuge, ex-cónyuge y pareja de hecho: 532 casos.

En los demás supuestos los agresores han sido padres, hijos, u otros familiares.

Edad	Víctimas	Agresores
18 años	14	4
18 a 30	176	92
31 a 50	321	264
+ 50	93	86

2. Principios Orientadores del Plan

2.1 Transversalidad de género o "Mainstreaming de Género"

2.2 Pluralidad, Diversidad e Interculturalidad

2.3 Espacio Privado en las Políticas Públicas

2.4 Participación

2.1

Transversalidad de género de "Mainstreaming de Género"

Se entiende por Transversalidad de Género o Mainstreaming de Género: *la organización (reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas.*

Esto implica que todas las acciones que se realicen desde las distintas áreas municipales incorporen la perspectiva de género, es decir, tiendan a una ciudad más justa e igualitaria en la que todas las mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades eliminando las desigualdades actuales. Para ello se crearán los mecanismos oportunos como una Comisión Técnica Inter-áreas.

Desde el año 1991, los distintos acuerdos de pleno o comisión de gobierno, refieren la necesidad de aplicar este principio de transversalidad de género, haciendo un balance hasta la fecha actual, las dificultades para incorporar la perspectiva de género en todas las áreas han sido numerosas. Cabría preguntarse por qué.

Según un informe de la Unión Europea de 1998, los organismos de igualdad, en este caso la Concejalía de la Mujer, han estado la mayoría de las veces aislados, han tenido un rango de acción y competencias limitado, sus actuaciones se han dirigido a las mujeres sin contemplar en la mayoría de las ocasiones al resto de la población. Por otra parte, la débil posición de las mujeres en la toma de decisiones, también ha dificultado la aplicación transversal de las políticas de igualdad de género.

Lograr la igualdad de género es un proceso continuo que debe cuestionarse constantemente, pensarse y redefinirse. En la actualidad es necesario dar un salto cualitativo, para ello se hace imprescindible la voluntad y el compromiso político que implica los recursos humanos y financieros necesarios, para desarrollar medidas específicas de igualdad dirigidas a mujeres y hombres.

La transversalidad requiere igualmente conocimientos interdisciplinarios sobre las desigualdades entre mujeres y hombres y las relaciones de género. Por tanto es imprescindible la formación de quienes van a integrar la perspectiva de género en las distintas áreas municipales, así como el conocimiento de las técnicas y herramientas adecuadas para incorporarla. Por último, también se requiere de cambios en los procedimientos administrativos y en definitiva en la cultura organizativa que implique nuevos canales para el intercambio y la cooperación.

Es importante que la propia administración se convierta en un modelo de respeto a la igualdad de oportunidades a fin de crear una cultura de trabajo sensible a las diferencias de género y con la que pueden identificarse tanto las mujeres como los hombres que trabajan en ella.

2.2

Pluralidad, Diversidad e Interculturalidad

El III Plan de Igualdad está orientado por el reconocimiento de la **pluralidad y diversidad de las situaciones, intereses y necesidades de las mujeres**. La intersección de factores tales como la clase social, situación laboral, situación familiar, edad, etnia, discapacidad, nivel de formación, orientación sexual, etc., crean una heterogeneidad desde la que se construye un Plan que promueve la igualdad entre mujeres y hombres.

En este sentido, entendemos la interculturalidad en el seno de nuestra propia sociedad, en tanto en cuanto hablamos de diferentes grupos de mujeres, cuyos procesos de exclusión, además de por su condición de mujer, vienen determinados por condicionantes que tienen que ver con sus posibilidades en el acceso a los recursos, ubicación en el sistema productivo, capacidad de tomar sus propias decisiones, reconocimiento y respeto social o ejercicio de sus derechos.

De este modo, el Ayuntamiento de Granada se compromete a asumir un papel relevante como impulsor y garante de una política *de, para y con* las mujeres. Se trata de incorporar el principio de **Interculturalidad**, que pasa por la necesidad de hablar de "mujeres" y "subculturas de mujeres" a lo largo de las diferentes áreas de trabajo del Plan.

2.3

Espacio Privado en las Políticas Públicas

La familia, definida por el derecho internacional y nacional como el elemento natural y fundamental de la sociedad, no ha sido objeto de mayor estudio desde el punto de vista jurídico. En gran medida esto se debe a la división tradicional entre los ámbitos público y privado que ubica los derechos humanos en el ámbito público. Sin embargo, la situación está cambiando, gracias a la investigación y los estudios de género, así como a las aportaciones realizadas por el movimiento feminista. Ahora, las garantías de los derechos humanos también se aplican en el espacio privado, incluida la familia, y obligan al Estado a actuar con la debida diligencia a fin de prevenir, investigar y castigar las violaciones que se comentan en ese ámbito.

La ideología familiar que ha predominado hasta hace unos años y que define el papel de la mujer en la sociedad privándola de todo poder de decisión, tanto dentro como fuera del hogar, fomenta la imagen de la mujer como cónyuge y madre y le impide acceder a funciones no tradicionales. Esta ideología jerárquica expone a las mujeres a situaciones de subordinación, tanto en el hogar como fuera de éste, en tanto que refuerza su condición de dependientes, relegándolas de esta forma del derecho a participar en todos los asuntos públicos.

Una de las transgresiones que más desfavorablemente ha repercutido en la identidad de las mujeres por considerarse de ámbito privado, es la violencia contra las mujeres que constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales e impide total o parcialmente a la mujer gozar de esos derechos y libertades.

En la práctica para considerar la violencia de género como una violación de los derechos humanos ha sido necesario que ocurrieran muchas muertes, y la actitud valiente de muchas víctimas, que aún a sabiendas de que poco o nada se podía hacer a corto plazo, decidieron denunciar. En la actualidad la violencia de género ha superado la dimensión privada y ha pasado a considerarse como un atentado a la sociedad.

Estos cambios muestran una vez más que no existen fronteras entre el espacio público y privado que los derechos humanos de las mujeres son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales, y que como tales hay que defenderlos.

2.4

Participación

Un plan pensado para conseguir la igualdad entre los géneros en la ciudad de Granada no se puede realizar sin contar con la participación activa y plural del movimiento de mujeres.

El movimiento feminista y las asociaciones de mujeres han desempeñado un avance fundamental en el logro de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de nuestra sociedad. En nuestra ciudad cada vez son más las asociaciones de mujeres que investigan, denuncian, reclaman, difunden, movilizan recursos y dan respuestas para la construcción de una sociedad más justa e igualitaria. La participación de estas asociaciones es clave para la realización de un Plan Municipal de Igualdad que dé respuesta a las necesidades actuales de las mujeres de Granada.

El trabajo conjunto entre la institución y el movimiento asociativo granadino ha sido y sigue siendo el motor de cambio hacia una sociedad más justa e igualitaria entre los géneros.

3. Ámbitos de Intervención/acción

3

Ámbitos de intervención/acción

Los ámbitos de intervención que se proponen están interrelacionados, y aunque no es fácil delimitarlos, se han establecido una serie de áreas concretas de actuación, con el fin de facilitar su aplicación y poder hacer una valoración del impacto del Plan. Por otra parte, tanto la violencia de género como la conciliación de los espacios público-privado-doméstico expresan de forma contundente la desigualdad que existe entre mujeres y hombres en nuestra sociedad.

Como se verá en el desarrollo de las actuaciones hay distintas áreas implicadas.

Los ámbitos de actuación son:

- 1. Conciliación Vida Pública - Vida Privada.**
- 2. Vida Civil y Derechos Sociales.**
- 3. Participación y Cooperación.**
- 4. Vida Económica.**

4. Medidas y acciones "Positivas " en cada ámbito

4.1 Conciliación Vida Pública - Vida Privada

4.2 Vida Civil y Derechos Sociales

4.3 Participación y Cooperación

4.4 Vida Económica

4.1

Conciliación Vida Pública - Vida Privada:

4.1.1 Reparto de Responsabilidades Domésticas

4.1.2 La Ciudad: Los Espacios y los Tiempos

4.1.1 Reparto de Responsabilidades Familiares

Vivimos un momento histórico de continuas transformaciones que han originado una sociedad en la que los principios igualitarios y democráticos se superponen a usos y costumbres tradicionales, a la forma de organización familiar diseñada para un mundo en el que hombres y mujeres sostienen diferentes papeles y diferentes responsabilidades.

A las mujeres se les ha asignado tradicionalmente tareas y responsabilidades relacionadas con la familia y el hogar y a los hombres tareas y responsabilidades de tipo laboral, cultural y político; de esta manera, a las mujeres se las ha privado del derecho a la educación, a los ingresos propios y a la participación en asuntos públicos. La educación es la vía que ha abierto el camino hacia el trabajo remunerado constituyendo el primer paso hacia la transgresión de la separación radical entre lo público y lo privado. Para poder acceder a la educación y al trabajo remunerado es necesario cambiar esta concepción tradicional de la división de tareas en función del sexo.

En los últimos años se ha producido un avance considerable en el acceso de la mujer al ámbito público, a la formación, al empleo y al ocio. Sin embargo hay una asignatura pendiente: el acceso de los hombres al ámbito del hogar.

Esta es la situación que se refleja en la encuesta "Situación Social de las Mujeres en Andalucía" encargada por el Instituto Andaluz de la Mujer, realizada a 3.000 mujeres entre 16 y 65 años en 1999, en lo que atañe al **tiempo dedicado a la realización de tareas domésticas, entendiéndose éste como el dedicado a "cubrir las necesidades afectivas y materiales"** sin ser remunerado ni atenerse a un horario, **el número de horas dedicado por mujeres y hombres es muy diferente.**

Mientras que de lunes a viernes las mujeres dedican una media de 31 horas a la realización de tareas, los hombres no dedican nada más que 6,7 horas, sin contabilizar en estas medias el tiempo dedicado al cuidado de la infancia que mayoritariamente es asumido por las mujeres.

Por otra parte siempre según encuesta, se constata que las tareas en la que más participan ambos son aquellas en las que está presente el "gasto económico".

- Decisión sobre el colegio de las hijas e hijos 61% (en cambio en las AMPAS son las madres las más participativas).
- Solicitud de créditos al banco (51%).
- Trámites para adquirir un vehículo (60%)
- Trámites para adquirir una vivienda (76%).

Cuando se introduce la variable de trabajo remunerado fuera del hogar la población femenina que soporta una doble jornada, trabaja una media de 11,6 horas diarias de lunes a viernes si sumamos a las 7.1 horas de trabajo remunerado las 4,1 horas de media de trabajo doméstico diario.

Podemos concluir que la gestión de la actividad doméstica condiciona las posibilidades de promoción de las mujeres en el mercado de trabajo y la mayoría de sus empleos son de baja cualificación, además de tener unas tasas de paro, economía sumergida y contratación temporal más altas que las de los hombres.

Estas discriminaciones se acentúan en las mujeres de clase social más baja y con menor formación, que al disponer de escasos ingresos familiares, apenas pueden desplazar una parte del exceso de trabajo doméstico contratando a alguien para que les ayude, y son

justamente estas familias las que presentan más resistencias a un modelo de cooperación familiar por parte del marido y de las hijas e hijos, siendo la madre de familia la que tiene que cargar con la mayor parte del trabajo doméstico. Mientras que las mujeres jóvenes priorizan la formación y el empleo en detrimento de formar un núcleo familiar y las mujeres universitarias o con estatus socioeconómico medio-alto recurren a la contratación externa para solucionar el problema de la falta de corresponsabilidad en las tareas domésticas y familiares².

OBJETIVO GENERAL

Fomentar la armonización de las responsabilidades laborales y familiares entre mujeres y hombres, repartiendo equitativamente entre los dos sexos los tiempos de producción, cuidado de las personas, tareas domésticas y personales (ocio, descanso, recreo, etc.).

Objetivos Específicos.

1. Sensibilizar a la población granadina sobre la necesaria corresponsabilidad de mujeres y hombres en el trabajo doméstico, productivo y responsabilidades familiares.

ACCIONES

- 1.1. Diseño de campaña de sensibilización para toda la población con medidas específicas para jóvenes, mujeres y hombres.
- 1.2. Difusión de la campaña a la población en general y particularmente en las organizaciones que puedan tener mayor incidencia.

2. Promover una actitud crítica constructiva acerca del rol tradicional atribuido a las mujeres e incentivar nuevas ideas más acordes con la situación actual de mujeres y hombres.

ACCIONES

- 2.1. Desarrollo de actividades de sensibilización sobre la corresponsabilidad de todas las personas integrantes de la unidad convivencial en las tareas y responsabilidades familiares.
- 2.2. Formación e información a las madres y a los padres para que eduquen a sus hijas e hijos en la corresponsabilidad y en el desarrollo de la autonomía personal.

3. Programar acciones de intervención con todas las personas implicadas en el reparto de responsabilidades.

ACCIONES

- 3.1. Acciones con jóvenes: charlas sobre reparto y corresponsabilidad, talleres sobre cambio de actitudes, concurso de cómics y carteles alusivos al tema.
- 3.2. Acciones con hombres: Taller de habilidades domésticas y reparto de los afectos.
- 3.3. Acciones con mujeres, atendiendo a su diversidad y pluralidad: Talleres de habilidades personales, Taller de reflexión y valoración sobre el trabajo doméstico, Taller conciliación vida pública y privada.

² Encuesta "Situación Social de las Mujeres en Andalucía" realizada por el Instituto de Estudios Sociales de Andalucía, 1999.

QUIÉN:

Ayuntamiento de Granada: todas las áreas municipales.

Colaboran: Área de Mujer de Diputación Provincial, Instituto Andaluz de la Mujer, Delegación de Educación, Asociaciones de mujeres. Agentes Sociales que directa o indirectamente intervienen con las familias y el Movimiento Asociativo.

4.1.2 La Ciudad: Los Espacios y los Tiempos

La ciudad es el escenario de múltiples relaciones sociales, hombres y mujeres usan la ciudad de forma diferente. Las mujeres realizan mayor número de desplazamientos, con distintos horarios que los hombres, y esto hace que su experiencia en ella sea otra, sea diferente. En cambio la ciudad no está concebida y planificada para las necesidades cotidianas de las personas que habitan en ella, no se tienen en cuenta las necesidades de las mujeres en su diseño.

En nuestra sociedad, el espacio y el tiempo están concebidos según el ritmo que marca la sociedad industrial, centrándose en el tiempo de producción.

La incorporación progresiva de la mujer al mercado de trabajo, las nuevas tecnologías y los cambios en la configuración de los núcleos familiares, imponen una nueva organización del espacio público y privado, que facilite la participación de las mujeres en la sociedad.

El modelo femenino del tiempo es fragmentado y disperso, se puede resumir en un constante entrar y salir de funciones distintas, de ambientes físicamente diversos, concebidos en función de las necesidades familiares y no de las personales.

Las mujeres necesitan los servicios y los equipamientos cercanos en el espacio donde se desarrolla su vida, y utilizar la ciudad, sus calles, sus plazas y sus servicios de forma cómoda y funcional.

Tampoco podemos olvidar que debe ser posible que las mujeres puedan andar solas por la noche, por las calles de nuestra ciudad sin temor. Según el estudio de Alfonso Serrano Maillo (1996) sobre víctimas de delitos en España, unificando los datos de la Policía y a Guardia Civil, las mujeres fueron víctimas de delitos en 58.301 casos, frente a 47.674 de los hombres. Esto pone de manifiesto que el autor del delito busca con más frecuencia a la mujer como objeto de su agresión.

En cuanto al espacio privado, las viviendas reproducen la jerarquización social, tanto en las dimensiones, distribuciones y organizaciones de los espacios, como en la tipología de quienes las habitan.

En las últimas décadas se ha reducido el peso de las familias nucleares o "arquetípicas" que ya ni siquiera constituyen la mitad de los hogares y han aumentado considerablemente, nuevas formas familiares personas solas, grupos sin núcleo familiar, etc. Sin embargo, las viviendas se siguen concibiendo mayoritariamente para la primera tipología.

La política de planificación debería, por tanto, conectar valores que existen socialmente para conseguir mejor calidad de vida, repartiendo nuestro tiempo, gozando de espacios y compartiendo responsabilidades con el otro sexo.

OBJETIVO GENERAL

Reconocer la ciudad y su urbanismo para dar respuesta de una manera más real a las necesidades de todas las personas en el uso del espacio y el tiempo urbano.

Objetivos específicos

1. Valorar con criterios de género los nuevos planteamientos urbanísticos de la ciudad, para garantizar la igualdad de uso de la ciudad, la seguridad y el reparto de responsabilidades.

ACCIONES

- 1.1. Revisión desde la perspectiva de género de toda la normativa municipal en materia de suelo, vivienda, etc.
- 1.2. Impulso de medidas de movilidad, incidir en el transporte público de plataforma baja y no contaminante, así como en los transportes alternativos y peatonalización.
- 1.3. Instar a que se aplique la ley para la eliminación de barreras arquitectónicas en la ciudad, en los edificios privados y públicos. Así mismo, racionalizar la ubicación del mobiliario urbano.
- 1.4. Impulso de medidas para evitar la macización de los barrios de nuevo planeamiento.
- 1.5. Creación de nuevas plazas y parques en todos los distritos de la ciudad, adecuándolos a las necesidades de esparcimiento de la ciudadanía, haciendo especial hincapié en la infancia y tercera edad.
- 1.6. Adopción de las medidas necesarias para que el centro histórico no se terciarice.
- 1.7. Difusión entre las diferentes áreas del Ayuntamiento y a las Juntas de Distrito de la Carta Europea por la Mujer en la ciudad.
- 1.8. Fomento de la seguridad en las calles, evitando zonas inseguras en el medio urbano y replanteando la iluminación de forma adecuada, que facilite el vivir de noche en la ciudad, de manera más segura, evitando los espacios vacíos en el casco histórico y en el resto de los barrios.
- 1.9. Fomento de la seguridad en los edificios propiciando la instalación de ascensores con puertas transparentes y portales y pasillos sin recovecos, que actualmente crean zonas de inseguridad y fomentan agresiones a las mujeres.

2. Recomendar los cambios de distribución espacial en las viviendas de protección oficial adecuándose a los nuevos tipos de familias y facilitando el reparto de tareas domésticas.

ACCIONES

- 2.1. Asesoramiento, en la incorporación de la perspectiva de género, a la empresa pública municipal Emuvyssa en el diseño del edificio, los espacios comunes, los portales de entrada, ascensores, distribución de la vivienda, etc.
- 2.2. Promoción de concursos para la construcción de edificios con perspectiva de género, liberando suelo municipal para su ejecución.
- 2.3. Instar al profesorado de la Escuela Superior de Arquitectura a que incidan en la perspectiva de género en los diseños curriculares.

3. Favorecer la promoción de viviendas dirigidas a mujeres en situación de especial necesidad y facilitar su adquisición.

ACCIONES

- 3.1. Aplicación de criterios que faciliten la adquisición y el alquiler de viviendas protegidas a mujeres en situación de especial dificultad: mujeres con cargas familiares no compartidas, que sufren violencia de género, mujeres con discapacidad, etc.
- 3.2. Construcción de diferentes tipologías de Viviendas de Protección Oficial atendiendo a las nuevas realidades sociales y a la diversidad de las necesidades de las mujeres.

4. Propiciar la presencia femenina en la construcción y ocupación de los espacios.

ACCIONES

- 4.1. Incentivos para la creación de cooperativas de viviendas promovidas por mujeres y promover la regulación de convenios específicos que posibiliten la incorporación de la perspectiva de género en el diseño de las viviendas.
- 4.2. Destinar locales comerciales de las viviendas promovidas por el Ayuntamiento a negocios impulsados por mujeres, fomentando así el empleo de este colectivo.
- 4.3. Potenciación de medidas para la cesión de terrenos destinados a servicios de proximidad para la atención y cuidado de personas dependientes.

5. Visualizar a las mujeres en el entorno urbano.

ACCIONES

- 5.1. Incremento de nombres de mujeres en la denominación de calles y plazas.
- 5.2. Promoción de la paridad en la representación escultórica de la ciudad.
- 5.3. Realización de un estudio para la recuperación de la memoria histórica y valoración de los espacios que han sido ocupados históricamente por las mujeres como calles, plazas, lavaderos, etc.

6. Conciliar los espacios y los tiempos para que todas las personas puedan ocupar la ciudad de manera igualitaria.

ACCIONES

- 6.1. Apoyo a la descentralización de los servicios y la flexibilización horaria.
- 6.2. Aumento del horario y recorrido de los transportes públicos.
- 6.3. Desarrollo de medidas para seguir avanzando en la eliminación de las barreras arquitectónicas.

7. Fomentar nuevos servicios de proximidad abiertos a la comunidad, que permitan conciliar la vida pública y privada.

ACCIONES

- 7.1. Apoyo a centros con nuevos diseños en los que se posibiliten las relaciones intergeneracionales incorporando espacios lúdicos para infancia y mayores.
- 7.2. Fomento de residencias con plazas flexibles en tiempo y horarios, etc.
- 7.3. Apertura de nuevos servicios de cuidado para menores: Centros Infantiles Abiertos "Azules" en los distintos distritos de Granada, con horarios flexibles y precios asequibles.

QUIÉN:

Ayuntamiento de Granada, Concejalías de: Mujer, Planificación Urbanística y Obras Municipales, Bienestar Social, Tráfico, Medio Ambiente y Emuvyssa.

Colaboran: Colegios Oficial de Arquitectos de Granada, Escuela Superior de Arquitectura, Federaciones y asociaciones de personas con discapacidad, Federación de Asociaciones de Vecinos, asociaciones de mujeres y otras asociaciones.

4.2.

Vida Civil y Derechos Sociales:

4.2.1. Coeducación

4.2.2. Violencia de Género

4.2.3. Feminización de la Pobreza

4.2.4. Salud

4.2.5. Cultura

4.2.6. Deporte

4.2.1 Coeducación

Entendemos que la educación tal y como se ha desarrollado ha mantenido las discriminaciones entre los géneros. En los últimos años se produce un cambio en el sistema educativo, comienza a implantarse la coeducación como método de intervención educativo que va más allá de la educación mixta y cuyas bases se asientan en el reconocimiento de las potencialidades y las individualidades de niñas y niños, independientemente de su sexo. La coeducación, es por tanto, educar desde la igualdad de valores de las personas y por el rechazo de toda forma de discriminación.

La Coeducación es una herramienta básica para la participación de las mujeres en todas las áreas de nuestra sociedad y clave para la consecución de la igualdad de oportunidades entre los géneros e indispensable para la autonomía de las mujeres.

En España el sistema educativo obligatorio se implanta en 1970, supone un avance en la escolarización de niñas y niños. Años después en 1990 con la aprobación de la Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo (L.O.G.S.E.), se contempla la necesidad de superar la socialización de género, promoviendo y facilitando el pleno desarrollo del alumnado como personas. Todas estas medidas han contribuido a la consecución de cambios significativos, que se han producido en el acceso y la continuidad en los estudios como son.

- Incremento de mujeres con titulaciones universitarias, que supera el 50% tanto en el ámbito nacional, como andaluz y local.
- Se ha producido un aumento importante de la participación de las mujeres en la educación de personas adultas, sobre todo en el tramo de edad comprendido entre los 50 y 56 años aproximadamente.
- Entre la población más joven las tasas de escolarización de las mujeres se asemejan a las de los hombres; el nivel de estudios alcanzados se acerca y en algunos casos (universidad) las mujeres superan al de los hombres (Fuentes Instituto de la Mujer, "Encuesta Situación de las Mujeres en Andalucía").

Estos datos reflejan los avances producidos en los últimos años, sin embargo, no se debe de perder de vista que si bien el acceso a la educación es el primer paso para conseguir la incorporación de la mujer a otros espacios personales y profesionales sólo ésta no es garantía de igualdad, inserción y equiparación social. Muchas son las mujeres que aún habiendo obtenido las cotas más altas de formación y especialización no se le reconoce profesional y económicamente como correspondería a su nivel de educación. Aún teniendo igual formación que los hombres, no son consideradas en igualdad dado que se siguen reproduciendo desigualdades de género que perpetúan las relaciones de subordinación.

Todavía nos seguimos encontrando con dificultades y obstáculos como los siguientes:

- Materiales didácticos sexistas: en los libros de texto sigue apareciendo un lenguaje sexista, las imágenes que aparecen de mujeres siguen estando ligadas a su rol tradicional y no se recogen sus aportaciones a las distintas áreas de conocimiento.
- Falta de referentes femeninos en los niveles de mayor prestigio. En la medida que aumenta el nivel de estudios se reduce el número de docentes mujeres, así son mayoría en la educación infantil y primaria y escasas en los cargos representativos universitarios.

- Falta de diversificación profesional en la educación de áreas de conocimiento, siguiendo los estereotipos sexistas tanto en la enseñanza secundaria, como en la universitaria. La representación de alumnas en áreas relacionadas con las ciencias y tecnologías, así como profesiones consideradas tradicionalmente masculinas, sigue siendo muy escasa; sin embargo en humanidades, ciencias de la salud y de la educación, así como en profesiones típicamente femeninas, sin mayoría.
- Falta de formación del profesorado en género y valores.

En los centros de formación de Granada nos encontramos con las siguientes características³.

OBJETIVO GENERAL:

Promover la educación en igualdad y eliminación de estereotipos sexistas y culturales.

Objetivos Específicos

1. Desarrollar actividades de sensibilización y prevención con la comunidad educativa sobre las desigualdades en las relaciones de género y el respeto a la diversidad cultural.

ACCIONES

- 1.1. Difusión de las campañas de sensibilización realizadas desde la Concejalía de la Mujer: Reparto de responsabilidades familiares y tareas domésticas, Violencia de Género, Diversidad Cultural, Lenguaje Sexista.
- 1.2. Promoción de charlas y talleres de apoyo a las campañas de sensibilización para alumnado adaptados a los distintos niveles educativos.
- 1.3. apoyo a las medidas encaminadas a la diversificación profesional.
- 1.4. Realización de talleres de Coeducación para la eliminación de desigualdades y discriminaciones por razón de género.
- 1.5. Promoción de actividades de concienciación y motivación sobre la importancia de la formación reglada, dirigidas a grupos de padres y madres cuyos hijos e hijas presentan un alto índice de absentismo escolar.
- 1.6. Promoción de actividades de concienciación y de motivación sobre la importancia de la formación afectivo-sexual, dirigidas a grupos de jóvenes.

2. Promover junto con las instituciones educativas, acciones para la coeducación dirigidas al profesorado y a las asociaciones de madres y padres.

ACCIONES

- 2.1. Difusión del Plan de Igualdad entre el profesorado y distribución en los centros educativos.
- 2.2. Fomento de la participación de las AMPAS en cuantas medidas se desarrollen dirigidas a la educación en igualdad.

³ Fuente: Junta de Andalucía, Delegación de Educación y Ciencia de Granada, 1999-2000.

- 2.3. Promoción en el seno de las instituciones educativas de modelos de interculturalidad y género para poner de manifiesto la diversidad y pluralidad existente entre mujeres.
- 2.4. Apoyo a la incorporación de la transversalidad de género en todas las áreas del conocimiento.
- 2.5. Puesta en marcha de un programa piloto de coeducación en un distrito concreto y su posible transferencia en otros distritos.

3. Impulsar la difusión y transmisión de las distintas culturas que coexisten en nuestra sociedad.

ACCIONES

- 3.1. Apoyo a programas pedagógicos dirigidos a concienciar al alumnado sobre la necesidad de respetar y valorar a la pluralidad de culturas en igualdad, lejos de jerarquizar y considerar que unas son superiores o más evolucionadas que otras.
- 3.2. Impulso para la inclusión en los libros de texto de las distintas culturas que conviven en nuestra sociedad y que han sido invisibilizadas, como la cultura gitana, haciendo hincapié en las mujeres representativas.

4. Establecer mecanismos de colaboración con la educación de personas adultas.

ACCIONES

- 4.1. Difusión del Plan de Igualdad y de las campañas de sensibilización.
- 4.2. Oferta de talleres que promuevan la igualdad de géneros.
- 4.3. Información a los centros de educación de personas adultas de cuantas actividades se realicen desde la Concejalía de la Mujer.

QUIÉN:

Ayuntamiento de Granada, Concejalía de: Mujer, Educación, Juventud, Participación Ciudadana y Patronato Municipal de Educación Infantil.

Colaboran: Consejería de Educación y Ciencia, AMPAS, CEP, Colegio Profesional del Profesorado, Universidad de Granada, Centro Socio-Cultural Gitano Andaluz, asociaciones de mujeres y movimiento asociativo en general.

4.2.2. Violencia de Género.

En Diciembre de 1993, la Asamblea de las Naciones Unidas aprobó una resolución histórica: "La Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer" definiendo ésta como **"todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada"**.

La variabilidad de las formas de agresión pueden consistir en **actitudes** de odio, maltrato psicológico, amenaza o provocación; **formas de expresión verbal y palabras** (críticas, insultos, calumnias, silencios, etc.), que en el 30% de los casos suelen consistir en amenazas de muerte (Asociación de Mujeres Juristas "Themis"); o **actos** que originan lesiones, incluyendo aquí la muerte, los daños físicos y la agresión sexual. En definitiva, violencia es cualquier conducta que tiene como objetivo dañar o lastimar.

Todos estos actos mantienen a las mujeres en una situación que les impide gozar de derechos y libertades en pie de igualdad con los hombres.

Para las mujeres, el hacer pública la situación de violencia sufrida durante años no es tarea fácil si consideramos el proceso de desgaste psicológico sufrido durante este tiempo. A. Montero Gómez lo conceptualiza como "el Síndrome de Estocolmo doméstico de las mujeres maltratadas" a través del cual se produce una incapacidad de la víctima para denunciar los hechos, creándose un círculo vicioso que mantiene las agresiones y la sume en un progresivo estado de deterioro personal.

Las protagonistas de este entramado social, las propias mujeres, ajenas o no a las teorías explicativas de la violencia contra la mujer ven supeditada su vida al resultado de esta desigualdad. Las consecuencias para su salud, su autoestima, su estabilidad emocional, sus relaciones humanas y en definitiva, su proyecto de vida, son a menudo definidas en ámbitos profesionales como secuelas de la violencia en sus formas más encarnizadas, dado que muy a menudo confluyen en una todas sus formas: la sexual, la laboral, la económica, la física, la espiritual; llegando incluso a adoptar el término de terrorismo doméstico.

Nos encontramos en un momento en que a **la incidencia de los actos de violencia que se producen contra las mujeres**, no solamente en nuestra ciudad sino en todos los países del mundo, **es la evidencia más destacable de la desigualdad existente entre hombres y mujeres.**

Se observa en los últimos años, un progresivo aumento de las denuncias por delitos contra la libertad sexual, que puede denotar no sólo que existan más delitos, sino también que las mujeres tienen una conciencia mayor de la necesidad de denunciarlos para poder avanzar en la solución de una situación que puede afectar, en un momento dado, a cualquier mujer.

La violencia contra las mujeres es un atentado contra los derechos humanos, no es un problema privado, sino social. Solamente en una sociedad construida sobre el principio de igualdad, la tolerancia y el respeto podrá ser erradicada la violencia.

Entre las cifras recogidas destaca:

- La violencia familiar constituye la cuarta parte de la totalidad de agresiones violentas contra las mujeres. Casi la mitad de todas las mujeres asesinadas lo han sido a manos de sus parejas o ex-parejas. Las muertes de mujeres muestran un fenómeno iceberg, representando sólo un porcentaje de la realidad, ya que hay sospechas de asesinato archivadas, asesinatos solapados como accidentes y muertes por problemas de salud relacionadas con el maltrato. (Fuente: Datos de la sección de estadística criminal de la Comisaría General de la Policía Judicial).

- La violencia de género ha sido considerada por la ONU como "el crimen encubierto más frecuente del mundo", y aunque no se tienen datos fiables debido al miedo existente todavía a la hora de denunciar los malos tratos se calculan que sesenta millones de mujeres padecen violencia de género. Sólo 44 países del mundo tienen legislación contra la violencia doméstica, España es uno de ellos.

- En nuestro país en el 2000 murieron 43 mujeres a manos de sus maridos o compañeros (datos elaborados por el Instituto de la Mujer, sin tener en cuenta País Vasco, Lleida y Girona).

- En Andalucía fueron 8 las mujeres que murieron y son muchas más las que sufren malos tratos físicos y psíquicos dentro del hogar (Datos Instituto de la Mujer).

Datos de la Fiscalía de Granada sobre violencia doméstica en el 2000.

703 denuncias: Víctimas fundamentalmente mujeres e infancia.

Agresor hombre: 90% de los casos.

Víctimas mujeres: 85% de los casos.

Denuncias en la que el agresor es el cónyuge, ex-cónyuge y pareja de hecho: 532 casos.

En los demás supuestos los agresores han sido padres, hijos, u otros familiares.

Edad-años	Víctimas	Agresores
Hasta 18	4	4
18 a 30	176	92
31 a 50	321	264
Más de 50	93	86

El Ayuntamiento de Granada entiende que como institución pública tiene una responsabilidad especial en orden a denunciar, prevenir y condenar las conductas agresivas y discriminatorias y sensibilizar a la ciudadanía para que tome parte activa frente a la violencia, y ser el motor para que los cambios que las leyes recogen en orden a la igualdad sean una realidad que acabe con las agresiones a las mujeres.

Los problemas de las mujeres que sufren violencia de género repercuten en todos los ámbitos de la sociedad, necesitan un tratamiento integral y unir las fuerzas desde todas las instituciones. Por ello se plantea la necesidad de la puesta en marcha de un Programa Municipal Integral para la Erradicación de la Violencia.

OBJETIVO GENERAL

Conseguir un rechazo hacia cualquier tipo de expresión de violencia ejercida contra las mujeres, así como la erradicación de la misma en nuestra ciudad.

Objetivos específicos.

1. Promover investigaciones que permitan un mayor conocimiento sobre la violencia de género.

ACCIONES

- 1.1. Análisis de la incidencia y las causas de la violencia de género, así como los factores que influyen en la decisión de denunciar o no estos hechos.
- 1.2. Realización de un estudio sobre el itinerario que han seguido las mujeres que sufren violencia de género en el municipio de Granada, que permita detectar las principales carencias que han encontrado.
- 1.3. Elaboración de documentos unificados para la recogida de datos municipales que nos permitan conocer la realidad de estas mujeres.
- 1.4. Coordinación entre instituciones para la mejora de las estadísticas existentes sobre la violencia de género.
- 1.5. Difusión de los datos recogidos en los distintos estudios para la sensibilización de la población en general.

2. Informar y formar desde una perspectiva de género a profesionales y en general a personas que puedan estar implicadas en la atención a víctimas de violencia de género

ACCIONES

- 2.1. Realización de cursos de formación sobre la violencia contra las mujeres dirigidos a profesionales de servicios municipales que intervienen en la atención y tratamiento de estos casos: policía local y profesionales de los servicios sociales.
- 2.2. Organización de actividades formativas dirigidas a las personas que trabajan en asociaciones y organizaciones que desarrollan programas de prevención y asistencia a mujeres que sufren violencia de género.
- 2.3. Promoción de actividades de intercambio de buenas prácticas de intervención contra la violencia de género y programas de prevención de la misma, a través de encuentros entre profesionales.
- 2.4. Elaboración de guías y material divulgativo, para su difusión a colectivos profesionales y en general a quienes en su desempeño profesional atiendan o puedan atender casos de malos tratos o violencia de género.

3. Establecer un marco teórico y un protocolo común de actuación para profesionales municipales que tengan entre sus competencias la atención a víctimas de violencia de género.

ACCIONES

- 3.1. Coordinación con los profesionales de los distintos centros municipales de servicios sociales para la elaboración de un protocolo común de actuación.
- 3.2. Creación de una comisión de seguimiento y evaluación, para estudiar la idoneidad de las actuaciones y analizar los déficits.

4. Perseguir la erradicación de la violencia de género a través de actuaciones preventivas.

ACCIONES

- 4.1. Desarrollo de campañas de sensibilización a la población granadina sobre la violencia que sufren las mujeres, en colaboración con asociaciones de mujeres, y otras organizaciones expertas en la materia.
- 4.2. Organización de charlas dirigidas a hombres y mujeres para la erradicación de la violencia, incidiendo en los valores y estilos de vida donde el respeto a la diferencia, la ausencia de estereotipos sexistas y patrones culturales discriminatorios sean ejes de convivencia.
- 4.3. Elaboración y desarrollo de programas de prevención escolar de la violencia de género.
- 4.4. Elaboración de instrumentos de apoyo que faciliten la intervención preventiva dirigida a colectivos y segmentos específicos de la población.
- 4.5. Traducción en distintos idiomas y lenguajes de determinados documentos básicos y guías informativas relacionadas con la prevención de violencia de género y acceso a los recursos y centros de atención.

- 4.6. Priorización de subvenciones a proyectos dirigidos a prevenir la violencia realizados por instituciones y organizaciones sin ánimo de lucro.

5. Potenciar desde la propia Concejalía de la Mujer los recursos sociales existentes y crear otros nuevos para la atención de las mujeres que sufren violencia de género, así como a sus hijas e hijos.

ACCIONES

- 5.1. Creación de un Servicio municipal interdisciplinar de atención a las mujeres que sufren violencia de género que integre los recursos municipales existentes sobre violencia y se dote de otros nuevos.
- 5.2. Servicio información/orientación sobre derechos y red de recursos sociales.
- 5.3. Servicio de teleasistencia para mujeres en riesgo de violencia de género.
- 5.4. Servicio permanente durante 24 horas para el acompañamiento y apoyo a mujeres que denuncian situaciones de violencia.
- 5.5. Personación en aquellos juicios en los que se conozcan situaciones de violencia grave, en apoyo de la víctima y como repulsa de los hechos.
- 5.6. Casa de Acogida de Emergencia para mujeres víctimas de violencia de género.
- 5.7. Poner en marcha un servicio de atención psicosocial dirigido a mujeres víctimas de violencia, en colaboración con la Universidad de Granada.
- 5.8. Coordinación y colaboración con el SAF y EMUME (Servicio de Atención a la Familia y Equipo de la Mujer y el Menor de la Guardia Civil).
- 5.9. Concreción de líneas de coordinación con la Oficina del Servicio de Atención a la Víctima de Andalucía.
- 5.10. Elaboración y publicación de una guía de recursos disponibles para las mujeres víctimas de violencia.
- 5.11. Elaboración de un manual informativo que recoja normas y recomendaciones sobre cómo actuar frente a la violencia sexual y familiar.
- 5.12. Fomento para acceder a cursos de formación y apoyo a medidas de inserción laboral a las mujeres víctimas de violencia para su reinserción laboral y social.
- 5.13. Promoción de los recursos adecuados para la atención de hijas e hijos de las mujeres víctimas de violencia.

QUIÉN

Ayuntamiento de Granada, Concejalías de: Presidencia; Mujer; Bienestar Social; Tráfico, Transportes y Protección Ciudadana; Educación e IMFE.

Colaboran: Asociaciones de Mujeres; Instituto Andaluz de la Mujer, Diputación de Granada: Área de la Mujer; Consejería de Salud; Consejería de Asuntos Sociales, Consejería de Educación; Cuerpos y Fuerzas de Seguridad; SAVA; Justicia; Universidad de Granada, INEM, ONCE.

4.2.3. Feminización de la Pobreza.

Las mujeres se presentan como un sector social vulnerable, no hay actualmente ninguna sociedad donde las mujeres dispongan de las mismas oportunidades que los hombres.

Dentro del colectivo femenino existen grupos que están claramente desfavorecidos y a los que la pobreza afecta con mayor intensidad, de hecho está acuñado el concepto de feminización de la pobreza para nombrar uno de los fenómenos que más está creciendo en todas las sociedades. Estos grupos están constituidos por miles de mujeres que además de la discriminación que ya sufren por razón de sexo, tienen unas circunstancias personales, sociales y culturales que determinan una situación de especial marginación.

La inmigración de mujeres, la pertenencia a minorías étnicas, las familias monoparentales, padecer una discapacidad, ser mayor, la prostitución unido al consumo de drogas y la infección del sida, el internamiento en centros penitenciarios, etc., suponen distintos grados y formas de exclusión social que hay que abordar desde una doble perspectiva de exclusión.

OBJETIVO GENERAL

Luchar contra la feminización de la pobreza.

Objetivos Específicos

1. *Avanzar en el conocimiento de la situación real de la feminización de la pobreza en nuestra ciudad.*

ACCIONES

- 1.1. Recopilación y tratamiento de los datos existentes sobre la pobreza y su feminización en la localidad de Granada.
- 1.2. Aproximación a la realidad de mujeres en situación de desventaja social, como mujeres gitanas, mujeres con discapacidad, mujeres viudas, mujeres ex-reclusas, mujeres inmigrantes, mujeres que ejercen la prostitución, mujeres solas con cargas familiares no compartidas y otros grupos de mujeres vulnerables y/o en riesgo de exclusión en la ciudad de Granada.
- 1.3. Establecimiento de mecanismos de colaboración con organizaciones públicas y privadas que trabajan por la erradicación de la feminización de la pobreza.

2. *Promover programas dirigidos a mujeres en riesgo de exclusión*

ACCIONES

- 2.1. Apoyo a la iniciativa social que desarrollen programas específicos dirigidos a mujeres con riesgo de exclusión social.
- 2.2. Impulso de la formación y sensibilización de profesionales que trabajan en el campo de la intervención social.
- 2.3. Potenciación de los Servicios Sociales en cuanto a prestaciones y servicios como ayudas económicas familiares, reserva de plazas en escuelas infantiles, servicio de ayuda a domicilio, etc., dirigidos a mujeres en situación de riesgo y/o exclusión social.

3. *Impulsar programas dirigidos a la promoción de mujeres gitanas.*

ACCIONES

- 3.1. Difusión y sensibilización en torno a la cultura gitana y sus mujeres.
- 3.2. Apoyo a colectivos y asociaciones que trabajan con mujeres gitanas.

4. *Promover programas dirigidos a mujeres inmigrantes.*

ACCIONES

- 4.1. Difusión y sensibilización en torno a las mujeres inmigrantes.
- 4.2. Apoyo a colectivos y asociaciones que trabajan con mujeres inmigrantes.
- 4.3. Traducción de folletos y documentos informativos para mujeres inmigrantes.
- 4.4. Consideración de la perspectiva de género en el Programa Municipal sobre Inmigración, así como en el Centro Municipal de Atención a Inmigrantes previsto en el Proyecto Urban.

5. Promover medidas para abordar la prostitución en al ciudad de Granada

ACCIONES

- 5.1. Actualización y revisión del estudio sobre prostitución realizado por la Concejalía de la Mujer.
- 5.2. Apoyo a colectivos y asociaciones que trabajan por la integración de mujeres que ejercen la prostitución y deseen dejarla.
- 5.3. Sensibilización dirigida a la población granadina sobre la agresión a la dignidad que supone el uso de la prostitución obligada y/o infantil y el rechazo a las redes que la promueven.

6. Promover medidas de apoyo para mujeres con discapacidad.

ACCIONES

- 6.1. Difusión y sensibilización de torno a las mujeres con discapacidad.
- 6.2. Apoyo a colectivos y asociaciones que trabajan con mujeres con discapacidad.

QUIÉN

Ayuntamiento de Granada, Concejalías de: Mujer, Bienestar Social, Participación Ciudadana e IMFE.

Colaboran: Delegación de Asuntos Sociales de la Junta de Andalucía, Centro Socio-Cultural Gitano Andaluz, Sindicatos y ONGs de Desarrollo, Organizaciones e Instituciones que trabajan con colectivos en situación de riesgo.

4.2.4. Salud.

La salud incluye el bienestar emocional, social, físico. Está determinada por el contexto social, cultural y económico, así como por las características biológicas, y no solamente por la ausencia de afecciones o enfermedad. Aún en nuestros días algunas mujeres identifican salud con medicina por ello la salud sólo es un tema de preocupación cuando se producen las manifestaciones de enfermedad, dolor e incapacidad.

Aunque en los últimos años se han producido mejoras en el acceso a los servicios y a los programas de atención a la mujer en el sistema sanitario, es necesario reforzar actuaciones en la prevención y atención a la salud de las mujeres, teniendo en cuenta las distintas etapas del ciclo biológico y las problemáticas que aparecen en cada una de ellas. Destacando problemas de bulimia y anorexia en la adolescencia o menopausia en la madurez.

Es un hecho que algunos hábitos, por el proceso de socialización o creencias religiosas, repercuten desfavorablemente en la salud de las mujeres, como anteponer las necesidades de los miembros de la familia a las suyas propias y la escasa utilización o rechazo de medidas preventivas.

Y no podemos olvidar en este área las secuelas e incluso patologías, físicas y psicológicas como baja autoestima, ansiedad, depresión, etc., que derivan de la violencia de género.

OBJETIVO GENERAL:

Contribuir a la consecución de un bienestar emocional, social y físico de las mujeres.

Objetivos específicos

1. Apoyar y contribuir al autoconocimiento corporal, así como conocer los cambios ligados o asociados al ciclo biológico.

ACCIONES

- 1.1. Apoyo a responsables de salud pública en la realización de estudios de salud en la ciudad de Granada incorporando en su análisis la perspectiva de género.
- 1.2. Fomento de la participación de las propias mujeres en la realización de estos estudios, tales como anorexia y bulimia, para la búsqueda de estrategias de intervención, que tomen en consideración las situaciones específicas en las que se encuentran por su condición de género.

2. Potenciar hábitos saludables entre la población femenina como estrategia de prevención de conductas y estilos de vida no saludables.

ACCIONES

- 2.1. Promoción de charlas y coloquios informativos en los distritos municipales.
- 2.2. Realización de cursos y talleres específicos sobre cuestiones relacionadas con técnicas de relajación, control de estrés, autoestima, resolución de conflictos, organización del tiempo.
- 2.3. Apoyo y difusión a actuaciones que realicen las asociaciones que trabajan en el campo de salud.
- 2.4. Difusión sobre la importancia de realizar chequeos preventivos entre las trabajadoras municipales.
- 2.5. Promoción de talleres de salud para mujeres jóvenes y adolescentes para prevenir la anorexia y la bulimia reforzando la autoestima.

3. Promover programas dirigidos a mujeres con problemáticas específicas de salud por su condición de género

ACCIONES

- 3.1. Apoyo a las iniciativas presentadas por grupos de mujeres.
- 3.2. Fomento de grupos de autoayuda.
- 3.3. Elaboración de material informativo y divulgativo, en colaboración con la Consejería de Salud, utilizando un lenguaje sencillo, comprensible y que llegue a las mujeres con un nivel educativo bajo.
- 3.4. Realización de campañas informativas sobre la medicalización en las problemáticas de salud específicas del ciclo biológico de la mujer.

QUIÉN

Ayuntamiento de Granada, Concejalías de: Mujer, Educación, Medio Ambiente, Salud y Consumo y Servicio de Prevención.

Colaboran: Asociaciones, ONG's, Delegación de Salud y Delegación de Educación de la Junta de Andalucía, Escuela Andaluza de Salud Pública y profesionales del campo de la salud.

4.2.5. Cultura

La Cultura es el conjunto de modos de vida y costumbres de una época o grupo social, también la suma de las manifestaciones en que se expresa la vida tradicional de un pueblo.

Esa construcción social como define el Diccionario de la Real Academia Española ha obligado a las mujeres a quedar al margen de esa definición, pues aunque transmisoras y generadoras de cultura, se ha invisibilizado su papel al mantenerlas en el espacio privado como su ámbito natural de actuación.

La cultura engloba los valores, creencias y actitudes que se han ido transmitiendo a lo largo del tiempo, dividiendo en dos esferas el mundo social, por un lado abierto, donde la cultura se escribe con mayúsculas y sus manifestaciones constituyen un hito; por otro cerrado, cuyas manifestaciones no se valoran como propias del conjunto social.

Así a través de las pautas socio-culturales se han ido reproduciendo los estereotipos de discriminación en función del género vigentes en nuestra sociedad, confirmando y reafirmando los roles que tradicionalmente se han asignado a mujeres y hombres.

Si tenemos en cuenta que gran número de mujeres tienen poco tiempo para el ocio y observamos que, normalmente, son sujetos pasivos ante las manifestaciones culturales, en el sentido de ser consumidoras de cultura en general, pero no creadoras, consideramos necesario impulsar y potenciar actividades culturales que demandan colectivos y asociaciones de mujeres fomentando su participación.

Se hace necesario plantear actuaciones que posibiliten un cambio hacia una mayor presencia activa de la mujer en el mundo cultural, lo que hará posible una transformación de los valores culturales. Y por tanto una reconstrucción social que respete la pluralidad de opciones y libre de estereotipos sexistas.

De igual forma en nuestros días son los medios de comunicación de masas los que mayoritariamente se han convertido en los transmisores de una cultura hecha por hombres, y en los generadores de modelos de referencia social. Éstos además tienden a perpetuar la imagen estereotipada de mujeres y hombres, por lo que se hace necesario incidir en la adopción de medidas que eliminen los estereotipos sociales y que manifiesten la realidad actual de las mujeres como creadoras y receptoras de cultura.

OBJETIVO GENERAL

Hacer visible a las mujeres en todas las manifestaciones culturales de nuestra ciudad, con su participación en los diversos ámbitos culturales y desde su aportación simbólica a la construcción social de unos valores y creencias acerca del imaginario femenino.

Objetivos específicos

1. Favorecer la organización de actividades culturales y de ocio a partir de las necesidades y preferencias de la diversidad de las mujeres a quienes se dirigen.

ACCIONES

- 1.1. Apoyo a las sugerencias y proyectos artísticos, tanto a nivel individual como colectivo, presentados por las mujeres de la ciudad, valorando la pluralidad de intereses culturales de las mujeres de acuerdo con su edad, etnia, discapacidad, gustos y pautas estéticas, nivel de formación, manifestaciones artísticas, etc.
- 1.2. Fomento de la participación de las mujeres e incremento de la presencia de jóvenes y hombres, en las actividades que se organizan en torno a la promoción de igualdad de oportunidades: 8 de Marzo, Día de Mariana Pineda, etc.

2. Apoyar y potenciar la creación artística y cultural de las mujeres en los espacios de formación, creación y valoración de la producción de obras culturales

ACCIONES

- 2.1. Creación de premios de artes plásticas.
- 2.2. Consolidación de Certamen de Teatro Mariana Pineda.
- 2.3. Talleres y seminarios de formación artística.
- 2.4. Apoyo a las jóvenes artistas: pintoras, escultoras, realizadoras, escritoras, etc.
- 2.5. Fomento de los trabajos realizados por mujeres en todas las artes (música, literatura, flamenco, etc.), mediante su difusión y exposiciones.
- 2.6. Apoyo a la investigación artística.

3. Incentivar la organización de espacios donde se ponga de manifiesto el papel de las mujeres como creadoras y generadoras de cultura.

ACCIONES

- 3.1. Apoyo a la creación de fondos documentales en distintos soportes (libros, fotografías, películas, ...) realizados por mujeres con la pretensión de visibilizar y revalorizar sus trabajos.
- 3.2. Rehabilitación de la casa Mariana Pineda como espacio y punto de encuentro cultural para las mujeres en la ciudad.
- 3.3. Incremento en las bibliotecas municipales de los fondos especializados en temas de mujeres difundidos entre las asociaciones.
- 3.4. Recuperación y promoción de las manifestaciones culturales de las minorías étnicas presentes en nuestra ciudad.
- 3.5. Visibilización de las aportaciones de las mujeres como transmisoras y generadoras de cultura, a través de la Historia.

4. Incorporar y aplicar mecanismos que eviten la utilización de elementos, estereotipos o expresiones de imágenes sexistas.

ACCIONES

- 4.1. Eliminación en las convocatorias de subvenciones dirigidas a promover actividades culturales y artísticas de posibles elementos y/o criterios discriminatorios por razón de género y minoría.
- 4.2. Promoción de la creación de un observatorio municipal en colaboración con las asociaciones de mujeres, que desarrolle un seguimiento, análisis y crítica

en aquellos casos en los que las mujeres son mostradas como sujetos desvalorizados en el espacio sociocultural.

QUIÉN

Ayuntamiento de Granada, Concejalías de: Mujer, Cultura, Juventud, Educación y Participación Ciudadana, Planificación Urbanística y Obras Públicas y Gabinete e Prensa.

Colaboran: Asociaciones de Mujeres, Delegación de Cultura, Centro Socio-Cultural Gitano Andaluz y otros organismos e instituciones.

4.2.6. Deporte

El ejercicio físico y la práctica deportiva de las mujeres se han visto limitados tradicionalmente por prejuicios y estereotipos sexistas que establecían criterios de exclusión o barreras para la participación de las mujeres.

Al abordar desde este plan el fomento de la actividad deportiva realizada por las mujeres y su presencia en los distintos ámbitos deportivos se hace desde el simbólico femenino teniendo en cuenta su influencia en la mejora de la calidad de vida, con la repercusión que tiene en la salud, en las relaciones interpersonales y en el propio desarrollo humano, fomentando la colaboración y el enriquecimiento individual y colectivo y no la competitividad y la agresividad tan frecuentes en la práctica deportiva.

Los desequilibrios en la actividad deportiva por sexos son un reflejo de las desigualdades en una estructura social que ya en el siglo XXI está cambiando.

A pesar de que el número de mujeres que practican deporte va en aumento con respecto a tiempos pasados, parece que este ámbito sigue casi reducido a los hombres tanto en la práctica deportiva como en las áreas técnicas y de gestión. Así los últimos datos de la Encuesta Nacional de Salud de España en 1997 nos indican que las mujeres que no practican ningún ejercicio son el 44,6% frente al 33,2 de hombres; las que realizan actividad física regular varias veces al mes son 9,7% frente al 15,3% y las que las realizan varias veces a la semana son 6,9% frente al 12% de hombres.

Las niñas y las chicas jóvenes tienen escasos modelos deportivos en los que verse reflejadas y en los medios de comunicación apenas aparecen referencias de los acontecimientos deportivos femeninos. Asimismo las entidades patrocinadoras deportivas no prestan demasiado interés a la práctica deportiva de las mujeres. Estas circunstancias no ayudan precisamente al impulso y apoyo de las mujeres deportistas.

Otra cuestión a tener en cuenta es que al estar el deporte ligado al concepto de ocio/recreación, es necesario disponer de un tiempo destinado para su práctica. Algunos estudios sobre el tema destacan entre los motivos por los que las mujeres no practican deporte, la falta de tiempo y esto es obviamente una importante limitación.

Igualmente, los motivos de la práctica deportiva son factores diferenciados de la ocupación del tiempo libre para hombres y mujeres. Por su parte, la gran mayoría de las mujeres que deciden realizar ejercicio físico lo hacen para alcanzar una mejora en su bienestar físico y psicológico.

Es pues necesario incidir en la visibilización de las mujeres en el mundo deportivo adoptando medidas que reduzcan estos déficits de participación.

OBJETIVO GENERAL

Fomentar la participación de las mujeres en todos los sectores del sistema deportivo, tanto a nivel profesional como en la práctica diaria.

Objetivos específicos

1. *Informar y difundir los beneficios que la práctica del deporte tiene para contribuir a la vida saludable de las mujeres.*

ACCIONES

- 1.1. Información sobre la importancia de las ventajas del ejercicio físico y práctica deportiva tanto para la salud corporal como mental.
- 1.2. Promoción del deporte femenino a través de los medios de comunicación.

2. *Impulsar la participación de las mujeres en las actividades deportivas potenciando los hábitos saludables, la autoconfianza y la capacidad de convivencia.*

ACCIONES

- 2.1. Subvención de actividades diversas de promoción del deporte: senderismo, talleres y encuentros deportivos.
- 2.2. Apoyo a la creación y consolidación de equipos deportivos formados por mujeres jóvenes: voleibol, fútbol sala, etc.

3. *Incrementar la presencia y participación de las mujeres en todos los niveles del ámbito deportivo.*

ACCIONES

- 3.1. Difusión de la importancia de incorporar y hacer visibles a las mujeres en los espacios de poder de ámbito deportivo como son áreas técnicas y de gestión.
- 3.2. Potenciación y fomento de la participación de las mujeres en los deportes de élite.
- 3.3. Apoyo prioritario a la práctica deportiva de mujeres en aquellas actividades en las que la participación femenina es menor.

QUIÉN

Ayuntamiento de Granada: Concejalía de la Mujer, Patronato Municipal de deportes, Área de Bienestar Social.

Colaboran: Asociaciones Deportivas. Asociaciones de Mujeres.

4.3.

Participación y Cooperación:

4.3.1. Asociacionismo

4.3.2. Cooperación Institucional

4.3.3. Cooperación al Desarrollo

4.3.4. Participación Social y Política.

4.3.1. Asociacionismo

Los cambios introducidos en la sociedad, a través de las aportaciones y reivindicaciones del movimiento feminista, han sido numerosos. Las mujeres han conseguido con su lucha ir acaparando cada vez más representación en todos los ámbitos de la sociedad.

Es cierto que son muchos los avances y que a estos han contribuido las políticas de igualdad promovidas desde las instituciones. Sin embargo la actuación desde la administración no puede reemplazar el carácter reivindicativo del movimiento feminista.

Este plan se concibe desde el trabajo conjunto de la Concejalía de la Mujer con el movimiento asociativo de Granada para seguir avanzando en la consecución de la igualdad real. Es un reto, en este trabajo conjunto, conseguir cuotas de igualdad en los espacios de poder político, económico, cultural, educativo y social, por ello seguiremos trabajando e insistiendo en la visibilización de las mujeres en nuestra sociedad.

OBJETIVO GENERAL

Impulsar la participación de las mujeres en todos los ámbitos, y propiciar la colaboración con las asociaciones de mujeres, ONGs y otras organizaciones que trabajan por la igualdad de género.

Objetivos específicos

1. Promover la consolidación del movimiento asociativo de mujeres, plural y autónomo, para garantizar una mayor participación social, política y cultural.

ACCIONES

- 1.1. Apoyo técnico para el desarrollo de proyectos que favorezcan la igualdad.
- 1.2. Apoyo financiero a proyectos que incorporen la perspectiva de género o presten servicios para las mujeres, a través del Fondo Iniciativa Mujer.
- 1.3. Formación técnica para la elaboración, realización y ejecución de proyectos.
- 1.4. Difusión de las experiencias realizadas por las asociaciones de mujeres, proyectos innovadores que desarrollen la igualdad de oportunidades y/o incorporen la perspectiva de género.
- 1.5. Apoyo para incorporar la perspectiva de género en asociaciones vecinales, de madres y padres, organizaciones dedicadas a la discapacidad, etc.
- 1.6. Potenciación de la Red de mujeres local, a través de actuaciones conjuntas desde los distintos grupos de mujeres (institucional, científico-académico, movimiento social).
- 1.7. Potenciación de las redes de mujeres en los distintos distritos municipales.
- 1.8. Promoción y apoyo a asociaciones de mujeres que presentan una doble exclusión: inmigrantes, gitanas, con discapacidad, que ejercen la prostitución, etc.
- 1.9. Creación de una página web que facilite el acceso a la información de las actividades de la Concejalía de la Mujer y del Consejo Municipal de la Mujer.

2. Propiciar espacios de reivindicación de mujeres.

ACCIONES

- 2.1. Realización de foros de debate y seminarios sobre igualdad de género: comenzando con el seminario-debate III Plan.
- 2.2. Dotación de Instalaciones para los grupos de mujeres. Puesta en funcionamiento de la Casa Mariana Pineda y de espacios específicos en los distintos distritos.
- 2.3. Dotación de personal por parte de la Concejalía para facilitar y potenciar el trabajo realizado desde los distintos distritos por las asociaciones de mujeres.

3. Potenciar el Consejo Municipal de la Mujer.

ACCIONES

- 3.1. Dotación de local propio.
- 3.2. Asignación presupuestaria anual propia para su funcionamiento y desarrollo de actividades.
- 3.3. Celebración de su décimo aniversario con un congreso estatal de Consejos Municipales.
- 3.4. Formación feminista dirigida a las asociaciones de mujeres para la incorporación de la perspectiva de género.
- 3.5. Potenciación del Consejo Municipal de la Mujer como pulso y motor de debate de las mujeres.

4. Promover y fomentar el asociacionismo entre las mujeres jóvenes.

ACCIONES

- 4.1. Realización de campañas de sensibilización para promover el asociacionismo entre las mujeres jóvenes.
- 4.2. Presentación de apoyo técnico para la creación de nuevas asociaciones de mujeres jóvenes.

QUIÉN

Ayuntamiento de Granada, Concejalías de: Mujer, Participación Ciudadana, Bienestar Social, Juventud, Planificación Urbanística y Obras Públicas y Consejo Municipal de la Mujer.

Colaboran: Asociaciones de Instituciones.

4.3.2. Cooperación Institucional

A partir de la creación de la Concejalía de la Mujer, el trabajo conjunto con las distintas áreas municipales ha sido prioritario para el desarrollo de una política municipal en pro de la igualdad entre mujeres y hombres.

En este tercer plan, la transversalidad o integración de la perspectiva de género en el desarrollo de todas las actuaciones municipales, no sólo constituye una prioridad sino que es uno de los principios orientadores y se enmarca en las líneas de acción propuestas en el Tratado de Amsterdam ratificado por nuestro país por Ley Orgánica 9/98 de 16 de diciembre.

OBJETIVO GENERAL:

Integrar la perspectiva de género en la planificación, ejecución y evaluación de las políticas municipales.

Objetivos Específicos

1. Fomentar los mecanismos de coordinación y cooperación entre las áreas municipales.

ACCIONES

- 1.1. Creación de una comisión transversal de género.
- 1.2. Desarrollo de actividades formativas y de sensibilización con el personal directivo y técnico del Ayuntamiento, para que en sus respectivos cometidos incorporen la perspectiva de género.
- 1.3. Establecimiento de acuerdos con las distintas áreas municipales para reforzar y potenciar aquellos recursos y servicios existentes susceptibles de incorporar la perspectiva de género.

2. Concretar las líneas de actuación municipal para el desarrollo de la política transversal de género.

ACCIONES

- 2.1. Aplicación del acuerdo plenario de 1995, sobre la eliminación del lenguaje sexista en los documentos administrativos municipales, estableciendo los mecanismos de seguimiento pertinentes.
- 2.2. Incorporación en los estudios y en las estadísticas del Ayuntamiento la variable de sexo y edad, para poder conocer la situación de las mujeres y hombres.
- 2.3. Realización de estudios e investigaciones sobre las necesidades de las mujeres y hombres en relación a las distintas áreas municipales.
- 2.4. Difusión entre el personal municipal de las iniciativas que en materia de igualdad de oportunidades se vayan desarrollando a través de distintos canales como Intranet.
- 2.5. Incorporación en los pliegos de condiciones de los concursos públicos de medidas de discriminación positiva.
- 2.6. Aplicación de criterios de paridad entre hombres y mujeres en la distinción y concesión de honores de la ciudad.
- 2.7. Inclusión de formación en género en la oferta de formación continua.

3. Establecer medidas de coordinación interinstitucional.

ACCIONES

- 3.1. Desarrollo de mecanismos de colaboración con los diferentes organismos de igualdad de otras administraciones para estimular el intercambio de información y experiencias.
- 3.2. Diseño de estrategias y actuaciones conjuntas con otras administraciones para una mayor difusión de las políticas de igualdad.

QUIÉN

Ayuntamiento de Granada: Todas las áreas municipales.

Colaboran: Instituto Andaluz de la Mujer, Área de la Mujer de la Diputación Provincial, Instituto de Estudios de la Mujer de la Universidad de Granada y Áreas de Mujer de las Secciones Sindicales.

4.3.3. Cooperación al Desarrollo

En el marco de la cooperación internacional una de las actuaciones prioritarias es asegurar que los proyectos y programas de desarrollo, contemplen la participación de las mujeres, su acceso a los recursos y los beneficios que obtienen de los mismos. Así como el reconocimiento de la participación activa de las mujeres como agentes de desarrollo.

OBJETIVO GENERAL:

Incorporar la perspectiva de género de forma transversal en la política municipal de Cooperación para el Desarrollo, ayuda humanitaria y sensibilización social.

Objetivos específicos

1. Dar una mayor relevancia a la valoración de la perspectiva de género en las bases de la convocatoria municipal para subvencionar proyectos de cooperación al desarrollo, ayuda humanitaria y sensibilización social.

ACCIONES

- 1.1. Debate en el seno de la Comisión que valora los proyectos de cooperación al desarrollo ayuda humanitaria y sensibilización social sobre la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos.
- 1.2. Revisión de las bases de convocatoria, al objeto de aplicar de forma transversal la perspectiva de género en proyectos de salud, educación, servicios sociales, infraestructura básica, etc.
- 1.3. Presencia en la comisión de valoración de personal formado en género.

2. Priorizar los criterios de igualdad entre los géneros en la valoración de los proyectos subvencionados a las Organizaciones no Gubernamentales de Desarrollo.

ACCIONES

- 2.1. Apoyo a proyectos de intervención orientados a la capacitación, asistencia jurídica y derechos civiles haciendo hincapié en aquellos dirigidos a:
 - Mujeres que sufren violencia de género.
 - Formación para el empleo.
 - Mujeres empobrecidas.
 - Prevenir el tráfico de mujeres con destino a la prostitución.
 - Solidaridad con las mujeres de otros países.
 - Sensibilización sobre las desigualdades y la feminización de la pobreza.
- 2.2. Valorización del papel de las mujeres en su contribución al desarrollo, mediante la organización de charlas, exposiciones, coloquios, etc., en donde se muestren la labor realizada por las mujeres en los distintos países del mundo.
- 2.3. Apoyo a proyectos de desarrollo que pongan de manifiesto las desigualdades de las mujeres del norte y sur.

QUIÉN

Ayuntamiento de Granada, Concejalías de: Bienestar Social, Mujer y Educación.

Colaboran: ONGs de Desarrollo y Asociaciones de Mujeres.

4.3.4. Participación Social y Política

La representación desigual de las mujeres en los organismos de representación política, administrativa y consultiva, en los medios de comunicación, en el mundo financiero, en la justicia y en la administración pública, pone de manifiesto el déficit democrático y cuestiona la plena legitimidad de estas instituciones.

En democracia, el derecho de las personas a ser electoras y elegibles y la posibilidad de acceder a altos cargos en la función pública, no significa que en la práctica se haya conseguido una presencia equilibrada entre mujeres y hombres.

La práctica ausencia de las mujeres, hasta fechas recientes, de las instituciones de representación política y de los ámbitos de poder en general, ha significado que se identifique con un espacio específicamente masculino; este modelo se socializa e interioriza en las propias mujeres que, tradicionalmente no han sido educadas para el ejercicio del poder o la toma de decisiones políticas.

La igualdad entre hombres y mujeres en la toma de decisiones, depende de medidas educativas, del reparto más equitativo de las responsabilidades familiares y de empleo, de la transformación de los partidos políticos en espacios reales de participación.

Ese conjunto de factores que dificultan la participación femenina en el poder y la vida política constituye un muro invisible, el llamado **techo de cristal**.

En los últimos años se viene produciendo un progreso continuado de la representación de las mujeres en los órganos de decisión de las instituciones de la Unión Europea. El informe anual de 1999 sobre la igualdad de oportunidades pone de manifiesto que las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los niveles de toma de decisiones políticas, tanto en la UE como en los Estados miembros. Esto viene a subrayar la importancia del objetivo estratégico "igual participación y representación", es decir, la paridad.

A pesar del aumento de la participación femenina en los últimos años, las diferencias son notorias: la representación de mujeres españolas en el Parlamento Europeo ha pasado del 27,64% en 1996 al 34,38% en 1999; las mujeres en los Parlamentos Autonómicos en 1996 eran 19,5% en el año 2000 son 28,79%; en España nos encontramos con una participación del 34,38%; en Andalucía del 28,44%⁴ y en Granada una representación del 26,92% de Concejalas en su Ayuntamiento.

En cuanto a la Administración Pública, excluyendo la docencia, las mujeres representan el 45,10% del funcionariado. Sin embargo, sólo constituyen el 31,08% del grupo de mayor nivel. Asimismo representan el 16,25% de los altos cargos de la administración⁵.

OBJETIVO GENERAL

Incrementar la participación de las mujeres en los ámbitos de representación y toma de decisiones.

Objetivos Específicos

⁴ Fuente: Junta de Andalucía, Delegación de Educación y Ciencia de Granada, 1999-2000.

⁵ Fuente: "La Mujer en cifras". Instituto de la Mujer. 2000.

1. *Sensibilizar a la población sobre el grado de participación de las mujeres de la ciudad en los puestos de poder y toma de decisiones y propiciar su participación en los ámbitos político, social y económico.*

ACCIONES

- 1.1. Realización de un estudio de la situación de las mujeres granadinas en los ámbitos de poder y en la toma de decisiones.
- 1.2. Difusión y sensibilización a la población sobre los déficits en los puestos de responsabilidad y poder, para fomentar el liderazgo de las mujeres en las organizaciones sociales, políticas, etc.

2. *Favorecer la participación paritaria de mujeres y hombres en el ámbito municipal.*

ACCIONES

- 2.1. Desarrollo de medidas para lograr una participación paritaria en los órganos de gobierno municipal, comisiones informativas, empresas municipales y niveles de dirección de los servicios municipales.
- 2.2. Formación en habilidades directivas y de liderazgo para trabajadoras municipales.
- 2.3. Fomento del acceso a la representación sindical de las trabajadoras en el ayuntamiento.

3. *Visibilizar a las mujeres que ocupan puestos de responsabilidad y poder.*

ACCIONES

- 3.1. Organización de foros de debate, conferencias, charlas, mesas redondas, exposiciones, publicaciones y otras actividades contando con la presencia o protagonismo de las mujeres que ocupan puestos de poder.
- 3.2. Campaña de concienciación a la población en general sobre la contribución de las mujeres al desarrollo social y económico.

QUIÉN

Ayuntamiento de Granada: Todas las áreas municipales y Consejo Municipal de la Mujer.

Colaboran: Asociaciones de Granada, Partidos políticos y sindicatos, ONGs de Desarrollo.

4.4.

Vida Económica

4.4.1. Fomento del Empleo

4.4.2. Conciliación Vida Laboral-Vida Familiar

4.4.1. Fomento del Empleo.

Al igual que en otras esferas del ámbito público, la situación de las mujeres en la vida económica en los últimos años se caracteriza por avances considerables, sin embargo siguen teniendo una mayor dificultad para introducirse, mantenerse y permanecer en el mercado laboral. Los trabajos que ocupan son más irregulares y peor protegidos y al mismo tiempo tienen mayor carga en el cuidado de la infancia y demás personas dependientes.

Aunque la política de igualdad de oportunidades haya insistido en la situación de las mujeres en la vida económica, son muy pocos los casos en que el promedio de las mujeres de los Estados miembros de la Unión Europea han alcanzado la paridad con los hombres en cuanto a la participación en el mercado laboral.

Son muchas las desigualdades y los obstáculos, así destacamos:

- Desigual participación en el mercado laboral: De las 303.500 personas que forman la población activa en la provincia de Granada hay una gran diferencia entre los hombres y mujeres con respecto a la ocupación y al paro, así hay 39.000 mujeres paradas frente a 29.100 hombres parados, en el caso de la ocupación se invierten las cifras hay 75.900 mujeres ocupadas frente a 159.600 hombres, esto significa que la tasa de paro es de un 33,97% para las mujeres y un 15,42% para los hombres (fuente: EPA, primer trimestre de 2001. Instituto Nacional de Estadística).
- El difícil acceso a cursos de formación que les permita salir de esa situación laboral es uno de los grandes obstáculos para una integración en la vida económica normalizada.
- Diferencias salariales, las mujeres perciben salarios más bajos que sus compañeros desempeñando el mismo puesto de trabajo. En un estudio realizado por la Fundación Mujeres en Andalucía, las mujeres cobran el 34,5% menos que los hombres.
- Presencia en un número reducido de ocupaciones, destacando en aquellas relacionadas con tareas típicamente femeninas (sanidad, educación, hostelería, comercio, servicio doméstico, entre otras) siendo mínima su presencia en las ocupaciones técnicas. Dato que se mantiene en todos los Estados Miembros incluidos aquellos en los que la tasa de actividad y empleo es similar entre mujeres y hombres.
- Hay escasa representación en puestos de responsabilidad, apenas un 7% de las mujeres ocupan puestos de dirección.
- El porcentaje de contratación temporal y a tiempo parcial es más elevado en la población femenina, así el 75% de los contratos a tiempo parcial se realizan a mujeres.
- La mayoría de las mujeres realizan una doble jornada laboral; al trabajo fuera de la casa, se le suma el trabajo del hogar.
- Situación del personal en el Ayuntamiento de Granada: de las 1.369 personas que trabajan en el Ayuntamiento de Granada, 416 son mujeres y 953 son hombres, a la hora de contemplar estos datos hay que tener en cuenta que en el cuerpo de bomberos y de policía local la participación de las mujeres es mínima.

Estas desigualdades derivan, en parte, de diferentes tradiciones nacionales en los sistemas educativos y de formación, en la organización familiar y social, y en las características específicas de los sistemas de producción que afectan en mayor medida a mujeres en riesgo de exclusión, mujeres con discapacidad, mujeres inmigrantes, mujeres gitanas y demás mujeres en situación de marginación, aunque dependen también en

gran medida de una dotación de equipos, infraestructuras y servicios demasiado escasos para permitir a las mujeres conciliar la vida familiar y la profesional.

OBJETIVO GENERAL

Avanzar por la igualdad entre hombres y mujeres en la vida económica en la ciudad.

Objetivos específicos

1. Establecer medidas para eliminar la segregación laboral en la Institución.

ACCIONES

- 1.1. Análisis desde la institución: Situación de trabajadoras y trabajadores según puestos y cargos que desempeñan, relación laboral y niveles académicos.
- 1.2. Desarrollo de medidas para potenciar la participación de las trabajadoras en los puestos en los que se encuentran subrepresentadas.
- 1.3. Revisión para arbitrar por medio del Convenio colectivo medidas que posibiliten el avance en igualdad: permisos, flexibilidad horaria, medidas en situaciones especiales y otros.
- 1.4. Programación de la formación continua que permita la participación de las trabajadoras teniendo en cuenta la adecuación de metodología, contenidos y horarios.
- 1.5. Establecimiento de medidas para la mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras.

2. Consolidar los Servicios Municipales Específicos de Empleo para Mujeres.

ACCIONES

- 2.1. Promoción del Centro Municipal de Empleo para Mujeres del Instituto Municipal de Formación y Empleo.
- 2.2. Consolidación de los servicios de: información para e empleo, orientación profesional, formación ocupacional, apoyo y asesoramiento a las iniciativas empresariales y club de empleo de mujeres, así como apoyo a la descentralización de dichos servicios por distritos.

3. Potenciar la Igualdad de Oportunidades en las empresas que contrata el Ayuntamiento de Granada.

ACCIONES

- 3.1. Aplicación de medidas de acción positiva en los pliegos de condiciones de los concursos para la contratación de empresas y servicios.
- 3.2. Difusión y apoyo a las empresas contratadas por el Ayuntamiento que apliquen criterios de igualdad.

4. Fomentar las empresas de mujeres.

ACCIONES

- 4.1. Difusión y promoción de empresas gestionadas por mujeres.
- 4.2. Promoción de empresas de mujeres en sectores subrepresentados.
- 4.3. Creación del premio de mujeres empresarias.

- 4.4. Firma de convenios de colaboración con asociaciones de empresarias.
- 4.5. Promoción del empresariado femenino de colectivos minoritarios: mujeres inmigrantes, gitanas, con discapacidad, etc.
- 4.6. Elaboración de un estudio del empresariado femenino.

5. Promocionar la Formación Profesional y el Empleo de Mujeres.

ACCIONES

- 5.1. Propuesta y apoyo a iniciativas de empleo dirigidas a mujeres con problemáticas específicas: que sufren violencia de género, inmigrantes, gitanas, con discapacidad, que ejercen la prostitución, etc.
- 5.2. Participación en la Iniciativa Comunitaria Equal.
- 5.3. Firma de convenios de colaboración con organizaciones públicas y privadas que promuevan la mejora de las condiciones laborales de las mujeres.
- 5.4. Dotación de becas para madres jóvenes en proceso de formación.
- 5.5. Ampliación de la dotación de recursos para mujeres en proceso de formación.
- 5.6. Promoción de la imagen de las trabajadoras del hogar como profesionales.

6. Prevenir segregación laboral de las mujeres.

ACCIONES

- 6.1. Difusión de experiencias de mujeres en profesiones subrepresentadas y en puestos de responsabilidad.
- 6.2. Promoción de la diversificación profesional entre mujeres jóvenes.
- 6.3. Promoción de medidas para evitar las condiciones de irregularidad y precariedad en sectores de actividad como las empleadas de hogar y en colectivos de mujeres especialmente vulnerables: mujeres en riesgo de exclusión, mujeres inmigrantes, gitanas, con discapacidad, etc.

7. Desarrollar campañas informativas sobre las condiciones de trabajo de las mujeres.

ACCIONES

- 7.1. Creación de materiales divulgativos sobre condiciones y derechos laborales, así como de las consecuencias derivadas.
- 7.2. Difusión de estos materiales a través de los agentes económicos y sociales, así como a las trabajadoras y trabajadores.

QUIÉN

Ayuntamiento de Granada, Concejalías de: Mujer, Desarrollo Local, Economía y Hacienda; Recursos Humanos, Servicios Generales y Organización; Juventud; Bienestar Social; Educación e IMFE.

Colaboran: Inem, Junta de Andalucía, Instituto Andaluz de la Mujer, Área de la Mujer de Diputación, Secretariado General Gitano Andaluz, Sindicatos, Confederación de Empresarios, Consejo Económico y Social y demás Instituciones que trabajan por el empleo.

4.4.2. Conciliación Vida Laboral-Vida Familiar

Hablar sobre la conciliación entre la vida familiar y la vida laboral requiere hacer un repaso a la asignación tradicional de papeles a hombres y mujeres. Los estereotipos sexuales marcaban espacios separados y ocupaciones del tiempo diferentes e incluso excluyentes.

La vida familiar, la vida laboral y los papeles atribuidos a hombres y mujeres se encuentran en un período de cambios importantes. El trabajo remunerado no es la única vía hacia la igualdad y además no es suficiente. El hecho de que las mujeres se ocupen de personas dependientes puede afectar al derecho al trabajo para todas las personas y a las ventajas sociales, económicas y de protección que lo acompañan.

Es necesario encontrar soluciones en la pareja, en las empresas, en los sindicatos, en la toma de decisiones políticas, para permitir a hombres y mujeres repartir y compartir las obligaciones y afectos de la vida familiar y las tensiones y oportunidades del trabajo remunerado, de forma que la igualdad de oportunidades se aplique tanto a las condiciones de vida como a las condiciones de trabajo.

OBJETIVO GENERAL

Potenciar la conciliación de la vida laboral y la vida familiar.

Objetivos Específicos

1. *Mejorar y aumentar los servicios de cuidado de personas dependientes.*

ACCIONES

- 1.1. Creación de nuevos servicios y medidas de apoyo para el cuidado de menores, mayores y personas con discapacidad que se adapten a los horarios laborales.
- 1.2. Apertura de nuevo servicio de cuidado para menores: Centros Infantiles Abiertos "Azules" en los distintos distritos de Granada, con horarios flexibles y precios asequibles.
- 1.3. Potenciación de servicios de apoyo para la atención de personas dependientes: ayuda a domicilio, escuelas infantiles, voluntariado social, ludotecas, etc.

2. *Flexibilizar los horarios de trabajo y su organización.*

ACCIONES

- 2.1. Campaña de sensibilización para las empresas e instituciones sobre la importancia de desarrollar medidas para conciliar la vida profesional y familiar.
- 2.2. Propuesta de medidas para la flexibilización de horarios y la organización del trabajo, que permitan a trabajadoras y trabajadores compatibilizar vida laboral - vida familiar.

QUIÉN

Ayuntamiento de Granada, Concejalías de: Mujer; Desarrollo Local, Economía y Hacienda; Recursos Humanos, Servicios Generales y Organización; Bienestar Social; Educación; Patronato Municipal de Educación Infantil e IMFE.

Colaboran: Instituto Andaluz de la Mujer, Área de la Mujer de Diputación, Sindicatos, Confederación de Empresarios, Consejo Económico y Social e Instituciones que trabajan por el empleo.

5. Temporalización, financiación

El período de vigencia de este III Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre los Géneros es 2001-2005, período necesario para poder acometer las actuaciones planteadas.

Es un plan vivo, en continuo proceso de elaboración. Anualmente se elaborará, de acuerdo con los presupuestos municipales, la programación de las acciones a desarrollar atendiendo a las necesidades que se plantean a corto plazo y teniendo siempre presentes los intereses estratégicos a largo plazo.

En la primera etapa se elaborarán los protocolos y registros para la recogida de información que nos permita realizar un seguimiento y una evaluación continua.

También en esta primera etapa se conformarán los órganos de coordinación y seguimiento.

La financiación se realiza en base al presupuesto municipal que es anualmente asignado a la Concejalía de la Mujer, más los fondos que las Áreas Municipales destinen para la aplicación de la transversalidad o mainstreaming de género, así como fondos públicos o privados que se puedan captar para desarrollo de programas y acciones específicas.

6. Evaluación y seguimiento

Entendemos la evaluación como la actividad sistemática que pretende valorar el impacto de este III Plan de Igualdad de Oportunidades en las relaciones de género en la ciudad de Granada.

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

- 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 granadina tras la aplicación del III Plan de Igualdad entre los Géneros.

TIPOS DE EVALUACIÓN

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

- 1.1. Inicial o Ex-ante.
- 1.2. Intermedia o de Ejecución.
- 1.3. 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 en torno a las relaciones entre los géneros 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 ciudad de Granada, con una propuesta inicial para desarrollar un nuevo Plan de Igualdad de Oportunidades.

Comienza la elaboración técnica, basada en las aportaciones de las asociaciones de mujeres⁶, en análisis de los planes anteriores, en las modificaciones legislativas, en los estudios sectoriales realizados, en datos recogidos sobre los distintos ámbitos a desarrollar y en distintas fuentes documentales.

Se elabora un primer documento que se presentó y se trabajó con las distintas áreas municipales, con el Consejo Municipal de la Mujer, con asociaciones y con personas claves. Se abre un período para la presentación de enmiendas que concluyó con una jornada-debate abierta a toda la ciudadanía, donde se trabajó por ámbitos de actuación, participando más de 98 personas y se presentaron 65 enmiendas.

Tras este período de consultas se elabora el documento final que es presentado para su aprobación al Consejo Municipal de la Mujer, siendo aprobado unánimemente, con la incorporación de un nuevo objetivo.

⁶ Ver anexo II

Esta evaluación continua y participativa ha sido la base para la elaboración definitiva del III Plan de Igualdad de Oportunidades entre los Géneros 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 III Plan.

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.

Aún no existe un sistema común de indicadores de género que pueda ser aplicado por toda Europa. Vamos a tomar 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.

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 por el Ayuntamiento Pleno del texto íntegro del III Plan Municipal de Igualdad entre los Géneros, se realizará un estudio para validar los indicadores antes señalados y se diseñará un sistema de registros protocolizados 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 III Plan y seguir avanzando en la igualdad entre los géneros.

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 III Plan durante el período 2001-2005. 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.

7. Órganos de coordinación y seguimiento

La Concejalía de la Mujer se encargará de impulsar y coordinar el cumplimiento del III Plan de Igualdad entre los Géneros, de acuerdo con las directrices marcadas por él mismo y bajo la supervisión de los Órganos de Gobierno Municipales.

Se establecerá para su desarrollo la siguiente organización funcional:

- **Comisión Municipal de Dirección para la Igualdad**

El Excmo. Ayuntamiento de Granada como entidad responsable del Plan ostentará la dirección, a través, de la Comisión Municipal de Dirección para la Igualdad, órgano inter-áreas creada al efecto, que se encargará de seleccionar, priorizar, aprobar e impulsar las diferentes actuaciones que conforman el plan.

Presidida por el Alcalde o Teniente de Alcalde en el que delegue y estará compuesta por:

Concejala Delegada de Mujer y Relaciones Institucionales.

Teniente de Alcalde del Área de Presidencia.

Teniente de Alcalde de Desarrollo Local, Economía y Hacienda.

Teniente de Alcalde de Medio Ambiente, Salud y Consumo.

Teniente de Alcalde de Cultura, Turismo y Deportes.

Teniente de Alcalde de participación Ciudadana y Descentralización Administrativa.

Teniente de Alcalde de Tráfico, Transportes y Protección Ciudadana.

Teniente de Alcalde de Planificación Urbanística y Obras Municipales.

Delegada de Bienestar Social.

Delegada de Recursos Humanos.

Delegada de Educación.

Concejal Delegado de Juventud y Patrimonio.

Concejal Delegado de Contratación, Servicios Generales y Organización.

O personas en quienes deleguen.

- **Comisión Municipal Técnica para la Igualdad**

Órgano permanente de carácter técnico que tendrá encomendada la coordinación, el seguimiento y el desarrollo de las actuaciones, programas en los que se concreta el plan y estará formada por personal técnico de las distintas Áreas Municipales.

- **Grupos de Trabajo Inter-Áreas**

Se podrán establecer grupos específicos de trabajo entre áreas para el desarrollo de las actuaciones concretas, formados por personal técnico de las áreas municipales implicadas en cada caso.

- **Comisión Informativa de Presidencia**

Se encargará del estudio, informe y consulta de los asuntos que han de ser sometidos a la decisión del Pleno.

- **Consejo Municipal de la Mujer**

Es el órgano máximo de participación democrática de las mujeres de la ciudad de Granada y de sus asociaciones en los asuntos municipales, como principal órgano consultivo que orienta la Política Local de Mujer.