II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA CIUDAD DE MARTOS

2025-2029

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER
Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad

Excmo. Ayuntamiento de Martos

CONCEJALÍA IGUALDAD MARTOS

INTRODUCCIÓN

El II Plan de Igualdad de la ciudad de Martos es la continuación estratégica de una política municipal que sigue el dictado de la normativa internacional, europea y estatal en materia de igualdad de género y con el claro principio inspirador de velar por los derechos humanos y lograr la justicia social.

El gobierno municipal se suma así al Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de Andalucía, que en su punto Segundo, apartado 3, recoge el compromiso que lleva a concebir la estrategia en materia de igualdad bajo una serie de directrices comunes a todos los ejes y líneas de actuación.

· Igualdad y transversalidad de género como pilar de intervención y de la transformación de las políticas públicas.

· Eliminación de las brechas de género existentes como base de realidad.

· Empoderamiento de las mujeres, en particular las del medio rural.

· Impulso de la igualdad en el acceso al poder y a la toma de decisiones.

· Atención a la interseccionalidad de género con otras desigualdades.

· Enfoque feminista y de Derechos Humanos.

Para encontrar soluciones a las brechas y retos en materia de igualdad identificados en el Diagnóstico de la ciudad de Martos desde la perspectiva de género, se plantean los siguientes Objetivos Estratégicos.

OE1. Facilitar el acceso a los derechos y a los recursos y a los servicios del territorio (educativos, de empleo, de empresa, de fomento del emprendimiento, económicos, financieros, de salud y bienestar social, etc.) a mujeres y hombres en igualdad de condiciones, pasando de la igualdad formal a la vivencia cotidiana de la igualdad real y efectiva.

OE 2. Garantizar la participación y presencia de las mujeres en la vida política, económica, cultural y social, superando cualquier posible discriminación por razón de sexo.

OE 3. Promover la diversificación en la elección de opciones educativas, y consecuentemente, en la participación sectorial dentro del mercado laboral de las mujeres, así como la promoción y liderazgo de las mujeres en las empresas, como medio para alcanzar una democracia participativa plena.

OE 4. Contribuir a la erradicación de la violencia contra las mujeres.

Además, el II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la ciudad de Martos, viene a afianzar los pasos y consolidar las medidas y actuaciones ya iniciadas en ediciones anteriores con el propósito de incidir en aquellos puntos en los que la evaluación del I Plan hubiera detectado debilidades. De ahí que algunas intervenciones del presente proyecto estén encaminadas a contribuir con las brechas de género ya detectadas en años previos.

PRESENTACIÓN ALCALDÍA

La igualdad entre hombres y mujeres debe constituirse como uno de los pilares fundamentales para cualquier política que pretendamos ejecutar en todos los ámbitos. Porque los derechos de las mujeres son derechos humanos y para planificar nuestro desarrollo no se puede hacer a costa de ningún tipo de recurso. Un plan de igualdad nos permite actuar de forma ordenada para alcanzar objetivos concretos y evaluables de la mano de la sociedad civil articulada.

Este es el giro definitivo que pretendemos implantar en el II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Martos que se extenderá desde 2025 hasta 2029. Las acciones para promover la igualdad forman parte de una estrategia con actuaciones de atención y asistencia diarias desde todas las áreas del Ayuntamiento para la ciudadanía ofreciendo soporte al funcionamiento de nuestro municipio, desde una perspectiva de género. Además, nuestro plan se ajusta a una estrategia para la igualdad establecida

para todos los municipios de nuestra comunidad autónoma.

La propuesta atiende la distinta socialización y hábitos que hombres y mujeres tienen para el desarrollo de todos los ámbitos de la vida, sin dejar de lado el trabajo continuo que nuestra institución municipal asume para promover la ruptura de roles y estereotipos y la promoción de nuevas masculinidades.

Como alcalde de Martos, destaco con orgullo nuestras fortalezas y referencias en materia de igualdad:

Para comenzar, nos encontramos en un segundo periodo de trabajo con un Plan de Igualdad para la ciudadanía, lo que nos ha convertido en un municipio puntero en políticas feministas contando con la participación del tejido asociativo, ámbito educativo, empresariado y demás sectores. En aras de acompañar a la juventud y la infancia en valores que promuevan la igualdad de género el Ayuntamiento continuará en el trabajo en el área educativa.

Con esta propuesta, atisbamos un horizonte mucho más esperanzador para las mujeres de Martos porque somos conscientes de que una sociedad que cuenta con las mujeres es una sociedad más sana.

La vida, en todas sus vertientes, debe ser sostenible para todos y todas en Martos desde la sólida estructura institucional, los servicios expertos, el compromiso ciudadano y la colaboración de todos los sectores productivos.

Emilio Torres Velasco, alcalde de Martos

PRESENTACIÓN CONCEJALÍA

El Plan de Igualdad en Martos es un instrumento que pretende articular las diferentes formas de participar, relacionarnos y ejercer nuestro derecho ciudadano de una manera más cohesionada, equitativa y justa y avanzando de manera decidida hacia la igualdad real. En los 5 ejes temáticos de trabajo proponemos resolver las desigualdades detectadas ejecutando una serie de medidas y actuaciones que acercarán a las mujeres a una vida libre de desequilibrios estructurales y que se plasmarán en la forma de acercar las instituciones a la ciudadanía, la forma de comunicarnos, los contenidos de la formación y la difusión de la información y la promoción de valores como el autocuidado, la salud y el acceso al empleo sin brechas y olvidando estereotipos de sexo. Se trata mucho más que de un documento. Es una hoja de ruta para continuar implantando el acceso a los derechos fundamentales para todas las personas sin discriminación.

Pero el éxito del Plan se podrá evaluar dentro de cinco años cuando miremos atrás y recordemos todas las iniciativas igualitarias en las que hemos participado y veamos cómo nos hemos convertido en personas respetuosas y con capacidad de empatizar con los demás, sin prejuicios y reconociendo los valores que todos y todas aportamos para el desarrollo de nuestro municipio, fomentando relaciones respetuosas. Para ello el plan tiene que ser asumido con compromiso por parte de la ciudadanía junto con la institución municipal. Con nuestro apoyo, todas y todos hemos de revisar la forma en que educamos a la juventud y la infancia, cómo ofrecemos soporte y sostenemos los cuidados en nuestros hogares compartiendo tareas reproductivas y cómo juzgamos en el ámbito laboral otorgando valor a todas las tareas de compañeros y compañeras desde el respeto. La igualdad no es una utopía, es un acto cotidiano y diario de tomar la decisión de ser valiente y tratar a los demás como nos gusta que no traten. Con un pequeño gesto y una buena respuesta en un momento adecuado, podemos transformar muchas vidas anónimas individuales y toda una sociedad como la nuestra, para vivir en mayor libertad.

Ana Matilde Expósito Sabariego, concejal de Igualdad

MARCO NORMATIVO

La ejecución de Planes de Igualdad viene marcada y regulada desde las diferentes normativas y legislaciones de todos los ámbitos de actuación como una herramienta para organizar las actuaciones e intervenciones a ejecutar para dar solución y respuesta a las desigualdades en un entorno y contexto concreto de tal modo que se produzcan cambios sociales para la igualdad entre hombres y mujeres.

Esta es la normativa en los diferentes ámbitos territoriales de actuación que marcan nuestras instituciones de referencia:

INTERNACIONAL:

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujeres (1979). Asamblea General de las Naciones Unidas.

- En la recomendación general nº6 de mecanismo nacional efectivo de publicidad recomienda a los Estados Partes que establezcan o refuercen mecanismos nacionales efectivos a un nivel gubernamental elevado y con recursos adecuados, compromiso y autoridad suficiente para:

- Asesorar a cerca de las repercusiones que tendrán sobre la mujer todas las políticas gubernamentales.
- Supervisar de manera general la situación de la mujer.
- Ayudar a formular nuevas políticas y aplicar eficazmente estrategias y medidas encaminadas a eliminar la discriminación.
- Recomendación general nº 9: Recomienda a los Estados Partes que hagan todo lo posible para garantizar que sus servicios estadísticos nacionales encargados de planificar los censos nacionales y otras encuestas sociales y económicas formulen sus cuestionarios de manera que los datos puedan descomponerse según el sexo, en lo que se refiere a números absolutos y a porcentajes, para que las usuarias y usuarios interesados pue dan obtener fácilmente información sobre la situación de la mujer en el sector concreto en que estén interesados.

En la IV Conferencia Mundial de las Mujeres de las Naciones Unidas, celebrada en Beijing en 1995 se ratifica una nueva estrategia de trabajo, el mainstraiming, que se suma a las acciones positivas reconocidas en conferencias anteriores.

EUROPEO:

- **Tratado de Ámsterdam de 1997** introduce la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en su artículo 2, la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres y la lucha contra la discriminación por razón de sexo.
- **Tratados.** Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. Convenio de Estambul. 2011.

El Convenio define y tipifica como delito diversas formas de violencia contra la mujer, incluida la violencia física, sexual y psicológica, el acecho, el acoso sexual, la mutilación genital femenina y el matrimonio, el aborto y la esterilización forzosos. Así mismo, se centra en la prevención, obligando a las partes a invertir en educación, formación de especialistas y programas de tratamiento para los agresores.

También protege a las víctimas obligando a los Estados a implantar servicios de apoyo adecuados y aborda la cuestión de la violencia de género en el contexto del asilo y la migración.

ESTATAL

Constitución Española de 1978.

- Artículo 14: “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Leyes orgánicas.

- Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 4/2004, de 28 de diciembre, de medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley 3/2023 de 28 de febrero, de empleo.
- Ley 15/2022, de 12 de julio integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Reales decretos legislativos, reales decretos leyes, reales decretos.

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.
- Real Decreto 664/2024, de 9 de julio, por el que se regulan las ayudas económicas a víctimas de violencias sexuales.
- Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.
- Real Decreto-Ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico.
- Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. •
- Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

ÁMBITO AUTONÓMICO

- Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía.
- Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- Ley 7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía (versión consolidada).
- Acuerdo de 8 de marzo de 2022, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028.

  "Con la información recogida tanto a partir del diagnóstico, como del proceso participativo, junto con las indicaciones que se hayan recibido del Instituto Andaluz de la Mujer u otros órganos consultivos, cada organismo redactará su Plan de Igualdad respetando las directrices formuladas en el presente Plan Estratégico, tanto en materia de Objetivos generales a cumplir, como en lo que respecta a las directrices o principios rectores y la estructura de Líneas de actuación, pero concretando ya aquí las medidas y actuaciones que ayuden a materializar los Objetivos específicos de cada plan y la asignación de responsabilidades. A esos contenidos se añadirá como mínimo el presupuesto asignado en el ámbito de sus competencias, así como el cronograma y el mecanismo de evaluación del plan. Una vez elaborada la propuesta de Plan de Igualdad de ámbito específico, ésta será remitida al Instituto Andaluz de la Mujer para su conocimiento, con carácter previo a su aprobación."

- Acuerdo 13 de febrero, de 2020 de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la administración de la Junta de Andalucía, por el que se actualiza el protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, en la Administración de la Junta de Andalucía.
- Ley 1/2014, de 24 de junio, de transparencia pública en Andalucía, en relación a la obligación de los poderes públicos en Andalucía de evaluar

de manera sistemática e integral y de rendir cuentas a la ciudadanía (publicidad activa).

- Ley 7/2017, de 27 de diciembre, de Participación Ciudadana de Andalucía, en relación al derecho a participar en la elaboración de instrumentos de planificación para la determinación de políticas, así como en el seguimiento y evaluación de las mismas.

DECRETOS.

- Decreto 1/2022, de 11 de enero, por el que se crea la «Marca Andaluza de Excelencia en Igualdad» y se establecen los criterios para su obtención, control de la ejecución y renovación.
- Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género.

EJES ESTRATÉGICOS

Los EJES DEL PLAN son las áreas básicas de trabajo estratégico sobre las que se articulan líneas de contenido. En cada línea se incluyen las medidas y actuaciones para resolver las necesidades detectadas y alcanzar los objetivos para la transformación ciudadana hacia la igualdad de género, tal y como persigue nuestro plan. En la implantación de las actuaciones se recogen indicadores de evaluación para analizar el impacto del plan sobre la población y si se alcanzan los objetivos estratégicos.

El texto completo de las medidas se puede consultar en el Plan de igualdad disponible en la web: www.martos.es

EJE 1. GOBERNANZA.

Línea 1. A. Incorporación plena de la perspectiva de género.

- Medida 1. Crear presupuestos con perspectiva de género.
- Medida 2. Formación para el personal implicado en la ejecución de las medidas de igualdad del ayuntamiento.
- Medida 3. Armonización del lenguaje inclusivo en todas las áreas del ayuntamiento.
- Medida 4. Reparto equilibrado de portavocias en las acciones del ayuntamiento de Martos.
- Medida 5. Fortalecimiento de la herramienta de desagregación de datos por sexo.
- Medida 6. Coordinación de todas las áreas municipales para armonizar actuaciones transversales y procedimientos.

Línea 1. B. Construcción de masculinidades igualitarias.

• Medida 7. Formación para responsables políticos sobre la perspectiva de género en la construcción de políticas y estrategias.

• Medida 8. Sensibilización en igualdad de género desde la promoción de nuevas masculinidades.

• Medida 9. Premio a los clubes y colectivos deportivos que fomenten nuevas masculinidades.

• Medida 10. Promover un pacto provincial por las nuevas masculinidades.

Línea 1. C. Sociedad igualitaria y sostenible.

• Medida 11. Realización de un informe de impacto de sostenibilidad ambiental en los presupuestos municipales con perspectiva de género.

• Medida 12. Añadir la perspectiva de impacto ambiental a las publicaciones, estudios, informes y documentos del ayuntamiento.

• Medida 13. Campaña transversal sobre desarrollo sostenible, medio ambiente, economía circular y género.

Línea 1. D. Estrategia de digitalización por la igualdad.

• Medida 14. Alfabetización digital y competencias digitales para colectivos de mujeres vulnerables.

• Medida 15. Formación sobre gestión de redes sociales para promover contenidos a favor de la igualdad de género en el ámbito local.

• Medida 16. Campañas de comunicación sobre todos los contenidos y ejes estratégicos del plan de igualdad en los soportes digitales distribuidos en el municipio.

EJE 2. CUIDADOS Y SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA.

Línea 2.A. Conciliación y corresponsabilidad.

• Medida 17. Acompañamiento para padres/madres/tutores/as en coeducación y corresponsabilidad.

• Medida 18. Apoyar económicamente a las asociaciones que contemplen medidas facilitadoras para la corresponsabilidad y conciliación en sus actuaciones.

• Medida 19. Fortalecer el aula para la corresponsabilidad en horario de tarde.

Línea 2.B. Salud y bienestar social.

• Medida 20. Realizar un estudio de la salud de la ciudadanía con perspectiva de género.

• Medida 21. Promoción del autocuidado.

Línea 2.C. Lucha contra la feminización de la pobreza.

• Medida 22. Promover la igualdad salarial desde la atención, la información y el acompañamiento de colectivos de mujeres en riesgo de exclusión.

• Medida 23. Promover programas de emprendimiento en el aula.

• Medida 24. Acercamiento experiencial visitas a empresas del ámbito rural dirigidas por mujeres dentro de sectores masculinizados.

• Medida 25. Campaña de sensibilización para poner en valor el trabajo visible e invisible.

• Medida 26. Potenciar el sistema local de cuidados y el empleo armonizando las demandas con las ofertas y las necesidades de este servicio.

EJE 3. REPRESENTACIÓN Y PODER.

Línea 3. A. Coeducación y desaparición de estereotipos que condicionen el futuro.

• Medida 27. Ampliar la dotación de textos y publicaciones de escritoras mujeres y temáticas feministas en bibliotecas y centros educativos.

• Medida 28. Recoger, impulsar e intercambiar buenas prácticas y materiales coeducativos con los centros municipales.

• Medida 29. Promoción de la igualdad entre profesiones tradicionalmente estereotipadas, estimulación del empoderamiento para la toma de decisiones y la cultura emprendedora.

• Medida 30. Potenciar días internacionales vinculados a las tric.

• Medida 31. Promocionar el desarrollo de las áreas técnicas con perspectiva de género.

• Medida 32. Acciones de dinamización infantil y juvenil sobre roles y estereotipos de género en el ámbito educativo a través de herramientas digitales de diseño.

Línea 3. B. Presencia equilibrada en las diferentes esferas de la vida.

• Medida 33. Potenciar el liderazgo de las mujeres del medio rural.

Línea 3. C. Techos de cristal y espacios de poder.

• Medida 34. Potenciar el consejo de participación de las mujeres.

• Medida 35. Sensibilización para el liderazgo femenino.

EJE 4. ESPACIO PRODUCTIVO IGUALITARIO.

Línea 4.A. Lucha contra la precariedad y discriminación laboral.

• Medida 36. Dinamizar al sector económico para crear alianzas en la lucha contra la segregación horizontal y vertical en el ámbito laboral.

• Medida 37. Difusión e información con perspectiva de género de la salud en el trabajo con el tejido empresarial e industrial de Martos.

Línea 4.B. Apoyo al emprendimiento e iniciativa laboral.

• Medida 38. Fomento del emprendimiento femenino.

• Medida 39. Apoyo a las mujeres vulnerables para la asistencia a acciones formativas vinculadas a la inserción en el mercado laboral.

EJE 5. SOCIEDAD LIBRE DE VIOLENCIAS MACHISTAS.

Línea 5. A. Sensibilización, prevención y generación de rechazo contra todas las violencias machistas.

• Medida 40. Capacitación para el personal en contacto con mujeres víctimas de violencia de género.

• Medida 41. Fortalecer el funcionamiento de las comisiones locales de coordinación para la atención a las mujeres víctimas de violencia de género.

• Medida 42. Campaña de sensibilización y prevención en las distintas formas que adopta la violencia de género.

• Medida 43. Sensibilización contra la violencia de género a través del arte.

Línea 5.B. Desarrollo de estrategias de atención frente a cualquier tipo de violencia machista.

• Medida 44. Fomentar el punto violeta informativo y de apoyo en las fiestas locales.

• Medida 45. Puesta en marcha del protocolo contra las agresiones sexistas en el sector hostelero de martos.

• Medida 46. Sensibilización en la juventud sobre violencia sexual y ciberviolencias.

II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA CIUDAD DE MARTOS

2025-2029

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER
Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad

Excmo. Ayuntamiento de Martos

CONCEJALÍA IGUALDAD MARTOS