

# PLAN MUNICIPAL DE LA MUJER

## COMISIÓN TÉCNICA:

Coordinadora técnica: M<sup>ª</sup> José Jiménez Galán.

### Miembros de la Comisión:

Marisa Altava Pérez.

M<sup>ª</sup> Luz Amoedo Bermúdez.

M<sup>ª</sup> del Rosario Cruz Gamez.

M<sup>ª</sup> Dolores Fernández.

Ana M<sup>ª</sup> González delValle.

Rosabel Núñez Vázquez.

Mercedes Pérez Lozano.

Mario Pousada Soto.

Josefa Serrano García.

Aprobado por el Consejo Local de la  
Mujer el 10 de Enero de 2001

Aprobado por el Pleno Municipal el 28  
de Mayo de 2001

## 1.- INTRODUCCIÓN.

Ser diferentes biológicamente no significa desiguales socialmente. Las mujeres, dotadas de idéntica capacidad que los hombres para aprender y actuar en cualquier área de la vida, son personas que, como parte de la especie humana, merecen respeto a sus derechos e idéntica consideración dentro y fuera de la familia, el trabajo, la calle, etc. Esto, que sobre el papel, parece obvio en la práctica se presenta en formas más hostiles; en la realidad existen trabas sociológicas, sociales y psicosociales muy potentes que convierten la vida de las mujeres en una desigual cotidianidad con respecto a los hombres.

Lo que motiva la elaboración del Plan Integral de la Mujer es, precisamente, la constatación de las circunstancias que provocan y mantienen la desigualdad entre los géneros y que crea categorías diferentes en función del sexo. Por ello, se hace preciso desarrollar medidas que garanticen la igualdad de oportunidades para las mujeres de Huelva y que favorezcan las condiciones sociológicas, sociales y psicosociales del colectivo de mujeres de nuestra ciudad.

Sin olvidar la labor iniciada desde otros estamentos de la administración en el desarrollo de Planes de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, si que parece claro que el ámbito municipal supone una proximidad a unas necesidades y demandas sociales que otros ámbitos de la administración no tienen. El Ayuntamiento recoge las inquietudes de la ciudadanía y, por este contacto próximo, también se acerca a su realidad en mayor medida.

La creación del Consejo Local de la Mujer ha supuesto un impulso importante en la elaboración del Plan Integral Municipal que concluyó con la aprobación en Pleno de una comisión municipal para diseñar dicho Plan, formada por técnicos de diferentes áreas municipales, con el objetivo de implicar a éstas en las actuaciones que se realicen en la ciudad dirigidas al colectivo. Se entiende que este objetivo de integralidad es un propósito al que dirigirse, dado que el actual sistema organizativo de la administración municipal, que divide las competencias en áreas funcionales autónomas y centralizadas, diferentes direcciones políticas y técnicas, diferencias en recursos e infraestructuras y equipamientos, etc., añade complejidad a la tarea que se propone. No obstante, un paso previo a la integración de las acciones supone la coordinación formal de todas las áreas implicadas, tanto a nivel interno como externo, desarrollando estrategias conjuntas de actuación y procurando la mayor participación de las instituciones y colectivos de mujeres implicadas.

El objeto de este plan es desarrollar la obligación que tiene el Ayuntamiento de Huelva de seguir apoyando el camino hacia la igualdad real entre las personas, sin distinción de sexo, así como prevenir y superar las situaciones de desigualdad. El Plan se dirige a todas las mujeres en particular, sin distinción de edad, a colectivos organizados de mujeres, con especial atención a grupos de mujeres de alto-riesgo y víctimas de la violencia familiar y a la población masculina en general para que se empeñe en la necesidad de la igualdad entre géneros.

Se trata, por tanto, de implicar a todas las áreas municipales en el esfuerzo de conseguir para las mujeres la plena integración en la comunidad. Esta es la respuesta más eficaz y realista para propiciar el trabajo conjunto en favor de la igualdad de oportunidades en nuestra ciudad.

El proceso a seguir para el diseño y aprobación definitiva del Plan de la Mujer es el siguiente:

1. Redacción del borrador inicial por parte de la comisión técnica interáreas.
2. Presentación y discusión del borrador a la Comisión de Planes de Igualdad del Consejo.
3. Presentación y discusión al Pleno del Consejo para su visto bueno.
4. Redacción definitiva del borrador y aprobación en el Consejo Local, Comisión Informativa de Bienestar Social y Pleno.

En adelante se fundamenta el plan, se definen los objetivos generales y actuaciones básicas, se expresan las medidas por áreas municipales y los recursos necesarios, se argumenta la necesidad de formalizar el sistema de coordinación que lo haga posible, finalizándose con la definición del sistema de evaluación.

Con este Plan Municipal de la Mujer se pretende consolidar lo alcanzado con anteriores actuaciones y seguir avanzando en el camino hacia la igualdad. Confiamos que a ello contribuirá la puesta en marcha de nuestro Plan.

## 2.- FUNDAMENTACIÓN

### 2.1.- Marco teórico.

Es evidente que no basta con cambiar las leyes para que, automáticamente, se produzca un cambio en las estructuras sociales, los comportamientos y las formas de vida; es ahí precisamente donde es necesario introducir procesos correctores que consigan dar un contenido real, no sólo formal, al derecho a la igualdad de todas las personas en todos los ámbitos de la vida y, concretamente, la igualdad entre ambos sexos.

Es verdad que entre hombres y mujeres existen, obvio es decirlo, diferencias biológicas, pero la mayor parte de las discriminaciones que sufre la mujer no son debido a aspectos biológicos, sino a factores culturales. La cultura engloba creencias, costumbres, tradiciones, valores, símbolos, etc., y los factores culturales han sido los que han engendrado los prejuicios sexistas y han obligado a la mujer a vivir en una situación de sumisión y de dependencia. Si intentáramos valorar a lo largo de la historia lo que hay de biológico y de cultural en la situación de opresión y sometimiento que padece la mujer, nos daríamos perfecta cuenta de cómo los valores culturales han sido los únicos causantes de este sometimiento, aunque enmascarados con habilidad bajo pretextos religiosos, ideológicos e, incluso, utilizando lo biológico como coartada para justificar la dominación.

De igual modo, el uso del lenguaje constituye un elemento determinante en el proceso de socialización y transmisión de los patrones culturales. La lengua es un instrumento de expresión y comunicación, además de un indicador cultural de la sociedad que la utiliza. Actualmente, todavía se siguen reflejando prejuicios respecto de las mujeres en muchas de las formas y expresiones lingüísticas en el uso habitual del castellano.

Otros elementos importantes que pueden contribuir a mantener o corregir prejuicios sexistas, sobre el papel que deben desempeñar las mujeres, son los medios de comunicación y la publicidad. En este sentido, la influencia que estos medios ejercen deberá contribuir a la sensibilización de la población sobre la igualdad de oportunidades y trato entre los sexos, erradicando la imagen tradicional de la mujer y los estereotipos y discriminaciones que aún hoy se siguen transmitiendo.

Igualmente, respecto al cambio cultural y evolución del pensamiento colectivo, sería interesante superar no sólo los estereotipos que confirman los valores y creencias tradicionales que impiden la igualdad de oportunidades y el pleno desarrollo de las personas por razón de sexo, sino también aquéllos que se establecen por la orientación y la práctica sexual de las personas, algo tan importante en la esfera personal y pública.

Es responsabilidad de los poderes públicos fomentar, a través de los medios de comunicación social, desde las edades más tempranas una visión que contribuya a difundir una imagen de hombres y mujeres más acordes con la transformación de los roles sexuales, sensibilizando sobre la necesidad de establecer un nuevo contrato social entre las personas donde las funciones y actividades sociales, tanto públicas como privadas, puedan ser realizadas independientemente del sexo al que se pertenezca y la orientación sexual que tenga.

Combatir la discriminación es duro, difícil y complicado, pues las conductas, y sobre todo las creencias, están fuertemente arraigadas en el ánimo de las gentes y los pueblos. Sólo siendo conscientes de la dificultad que esta tarea entraña, y sabiendo los obstáculos que habremos de encontrar en el camino, podremos iniciar nuestra andadura sin frustraciones ni desánimos.

Es por ello que desarrollar una política de igualdad de oportunidades entre los sexos exige, como condición esencial, el cambio y evolución de las mentalidades tradicionales, que establecen rígidos papeles en función del sexo de las personas, a través de diferentes acciones sistemáticas de sensibilización como elemento indispensable para que el principio de igualdad de oportunidades no se reduzca a una mera declaración de intenciones políticas sin efecto práctico.

La promoción de la igualdad requiere, necesariamente, la puesta en marcha de estrategias y mecanismos de acción positiva que ayuden a erradicar las situaciones de discriminación. Se entiende, por acción positiva, cualquier esfuerzo realizado para lograr la igualdad de resultados para las mujeres y otros grupos, que hayan sido socialmente discriminados en relación con los grupos tradicionalmente favorecidos, mediante medidas temporales que compensen o contrarresten tal discriminación. Las medidas de acción positiva parten del reconocimiento de prácticas de discriminación, desventajas y exclusión social, y de la necesidad de un cambio de mentalidad, tanto de los poderes públicos como de personas y entidades privadas, para lograr una satisfactoria igualdad de resultados. La acción positiva, como tal, surge de la

constatación de las limitaciones de las políticas de igualdad de oportunidades y trata de eliminar y compensar todo tipo de discriminación directa e indirecta.

Se considera discriminación directa el conjunto de normas y leyes que explícitamente prohíben a las mujeres su participación en alguna actividad formativa, de empleo o pública, les da un trato legal diferente al de los hombres en aquellos asuntos o ámbitos de interacción en los que participan. Por discriminación indirecta se entiende aquella forma de discriminación producida por la costumbre y la tradición en una sociedad de dominancia masculina y, consecuentemente, organizada con parámetros masculinos.

Las desigualdades que tratan de corregir las medidas de acción positiva se expresan en diferentes dimensiones:

- **La desigualdad de partida o de origen.** Para eliminar y reducir esta desigualdad no resulta suficiente la política de igualdad de oportunidades. Las limitaciones de esa política son manifiestas. Es fácil comprobar, en la realidad, que la simple eliminación de las barreras legales para el ejercicio de una actividad no pone a todas las personas en igualdad de condiciones para acceder a los recursos y derechos sociales reconocidos. La situación social, psicológica, psicosocial, así como las dificultades estructurales de muchas mujeres de tipo educativo, de empleo, etc., les impide, acceder en condiciones de igualdad.

- **Desigualdad simbólica.** Es otra manifestación de la desigualdad de género; la acción positiva está encaminada a transformar las imágenes tradicionales del orden social, intenta modificar la percepción que del mundo y de sí mismas tienen las mujeres y los hombres. Muchas de estas percepciones forman parte de las condiciones particulares de las personas y son difíciles de modificar. Los cambios en esos niveles, para que sean efectivos, tienen que ir acompañados de cambios en las prácticas sociales cotidianas.

- **Desigualdad de resultados.** Esta forma de desigualdad se concreta en el hecho de que las desigualdades de género siguen siendo una característica evidente de nuestras sociedades, a pesar de la modernización de las estructuras sociales y de la mejora relativa de las mujeres en muchos campos.

Hemos de tener en cuenta que las desigualdades de género no afectan por igual a todas las mujeres. Dentro del colectivo existen subgrupos afectados de modo diferente, dependiendo de los niveles de conciencia en el que se encuentren y de las condiciones sociales, económicas, psicosociales, sociológicas, etc., de dicho subgrupo.

En este sentido queremos señalar que, para que la acción positiva sea eficaz, han de diseñarse estrategias de acción adaptadas según las características sociológicas, sociales, psicosociales del subgrupo al que se dirigen. Téngase en cuenta que el nivel de conciencia colectiva socializada y aprehendida sobre la diferencia de género ha de tenerse muy en cuenta para la puesta en marcha de actuaciones en cualquiera de las áreas de actuación positiva.

Ahora bien, y aún teniendo en cuenta la importancia de las medidas de acción positiva, hay que reseñar que la promoción de igualdad no requiere únicamente la adopción de medidas positivas dirigidas a las mujeres; sino que requiere también medidas destinadas a adaptar la organización de la sociedad hacia una distribución más justa de roles.

Por todo ello las actuaciones municipales que se desarrollan a favor de las mujeres deben incidir en los obstáculos que se producen, no sólo en el ámbito público, sino también en todo aquéllo que hace referencia a las responsabilidades familiares, estimulando la corresponsabilidad de hombres y mujeres en las tareas familiares y asegurando al mismo tiempo, con recursos públicos, la cobertura de las necesidades básicas de las personas.

Casi entramos en el año 2.000, las mujeres hoy están presentes en la mayor parte de los trabajos, son capaces, si lo desean, de planificar su maternidad, están presentes en los parlamentos, las leyes refrendan la igualdad entre hombres y mujeres, son escritoras, directoras de cine, ingenieras, etc. Al final del milenio, las mujeres del mundo occidental piden la paridad democrática, desean compartir con los hombres las responsabilidades familiares, el trabajo y el poder y, sobre todo, no están dispuestas a admitir que las mujeres mueran víctimas de la violencia por ser mujeres. Mientras tanto, en el Tercer Mundo, las mujeres son cada vez más pobres, luchan por la supervivencia, por ser reconocidas como personas, por tener acceso a la educación, al trabajo y, sobre todo, a la paz.

## **2.2.- Marco normativo.**

A partir de una teórica igualdad reconocida en el moderno constitucionalismo de las sociedades más industrializadas y democráticas, la opinión de la mujer hoy es que el cuerpo social absorba en su funcionamiento habitual esa equiparación que aún no se consolida. En este contexto histórico

cobran sentido las políticas activas entre los principios y objetivos teóricos y su aplicación en los usos y prácticas sociales más diversas: empleo, sexualidad, familia, cultura y educación, etc.

Desde que el movimiento sufragista comenzara a reivindicar el derecho al voto para la mujer hasta nuestros días, mucho ha cambiado la consideración legal y social de la población femenina.

La igualdad de la mujer en los ordenamientos jurídicos de las sociedades occidentales avanzadas no es ya un problema, toda vez que se encuentra reconocida y protegida expresamente. Con mayor o menor precisión o intensidad, el principio de no discriminación actúa de elemento inspirador de todas las políticas de promoción de la mujer.

A nivel internacional, desde que en 1946 se crea por las Naciones Unidas la condición jurídica y social de la mujer, existe un conjunto de textos, conferencias y acuerdos (Declaración de los Derechos Humanos, Convenio de la O.I.T. sobre Igualdad de Remuneración de la mano de obra por trabajo, Carta Social Europea, Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación sobre la mujer, etc.) en orden a promover la igualdad de la mujer.

En nuestro país, tras la etapa de la dictadura, que relegaba a la mujer al papel de madre y esposa y la discriminaba legalmente igualándola a los discapacitados, la situación varía sustancialmente desde la promulgación de la Constitución Española de 1978. Con ella se consagra como derecho fundamental el principio de igualdad, excluyendo del ordenamiento, como primera norma jurídica, cualquier posible discriminación por razón de sexo. Este derecho a la igualdad consagrado en el artículo 14 de la Constitución tiene una estrecha conexión con la declaración del artículo 9.2, que encomienda a los poderes públicos un importante y activo papel en la consecución y mantenimiento de dicha igualdad. En este sentido, están obligados no sólo a realizar una labor tutelar o definitiva del principio de igualdad, sino que deben llevar a cabo todas aquellas acciones que sean necesarias para dar un contenido real a este derecho fundamental.

La Constitución abrió la puerta a reformas legales favorables para la mujer que supusieron cambios importantes en nuestra sociedad. A partir de entonces las reformas realizadas en nuestro ordenamiento jurídico viene a establecer una igualdad formal de las mujeres y los hombres ante la ley. Con la democracia la mujer puede comenzar a creer que se le considera como una



persona libre y responsable por sí misma, sin necesidad de tuteladas ajenas ni de paternalismos protectores.

A partir de los preceptos constitucionales se han desarrollado sucesivas reformas legales muy importantes para el colectivo de mujeres como las del Código Civil, Código Penal, Estatuto de Trabajadores, etc., que han venido a modificar sustancialmente aspectos en el camino hacia la igualdad jurídica de la mujer en cualquiera de los ámbitos sociales. Cabe destacar, los cambios sobre la tributación separada de los cónyuges (ley 28 de julio de 1989), sobre equiparación en la patria potestad de administración y disposición de los bienes de los hijos (Ley 11/1981) y el artículo 66 del Código Civil que establece la igualdad en derechos y deberes de marido y mujer. En el año 1981 se aprueba la Ley de Divorcio y en 1985 se promulga la Ley de Despenalización del Aborto bajo tres supuestos en los que no todos los grupos sociales y feministas estaban de acuerdo, y posteriormente le sucede una legislación sanitaria específica (Ley 14/1986, R.D. 2409/1986) en relación a los centros que practiquen abortos.

Desde la entrada en vigor de la Ley del Aborto se ha demostrado que ésta es insuficiente, ya que siguen presentándose problemas jurídicos, sociales y sanitarios, respecto a los abortos que, de una y otra forma, al amparo o fuera de la ley, se practican y que diferentes grupos sociales y políticos han denunciado en los últimos años, con el objetivo de introducir nuevos supuestos que respeten sus derechos y den respuesta a las situaciones reales de las mujeres.

Cabe destacar las importantes reformas legislativas que el parlamento ha aprobado recientemente en relación con la protección de la libertad sexual y con las víctimas de malos tratos: la Ley Orgánica 11/1.999 de 30 de abril, de modificación del Título VIII del libro II del Código Penal, aprobado por Ley Orgánica 10/1.995, de 23 de noviembre y la Ley Orgánica 14/1999, de 9 de junio, de modificación del Código Penal de 1.995 en materia de protección a las víctimas de malos tratos y de la Ley de Enjuiciamiento Criminal. Algunas de las novedades contenidas en la Ley Orgánica 11/1.999 implican un considerable aumento de penas, en caso de determinados supuestos de abusos sexuales, se castiga con prisión conductas para las que antes sólo estaba previsto multas, se añaden nuevos supuestos de hecho al tipo de acoso sexual, y se incluye el concepto de indemnidad sexual, entre otros.

Por lo que respecta a la Ley Orgánica 14/1.999 entre los cambios más importantes destacamos: la prohibición de acercarse a las víctimas o su familia, etc., cuando lo determine el juez, añade la penalización del ejercicio habitual de violencia física y psíquica al cónyuge o persona con relación afectiva y sobre

quien haya sido cónyuge o haya tenido relación afectiva anterior; se recoge la persecución de oficio de las faltas, etc.

Así pues, sin perjuicio de la valoración global positiva que merece la aparición de leyes que pretenden proteger, en mayor medida, a la mujer frente a los delitos contra su libertad sexual o los malos tratos, siguen existiendo aspectos de ambos textos que siguen siendo susceptibles de crítica y, por tanto, de nuevos cambios que incidan sobre una mayor protección de la mujer.

En relación al ámbito laboral, en el Estatuto de los Trabajadores queda recogido, de manera expresa, la igualdad del hombre y de la mujer en el trabajo y la necesidad de adoptar medidas tendentes a lograr esta equiparación. Teniendo en cuenta que la incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos del siglo XX, se hace necesario que se configure un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada.

En este sentido la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras introduce cambios en el ámbito laboral para que los trabajadores/as puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad entre mujeres y hombres. Trata además de guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones del trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres.

En definitiva, señalar que las políticas de empleo que se han venido desarrollando durante la década de los '80 y '90 para promover la integración de la mujer en el trabajo se han centrado en procurar la estabilidad en el empleo, el fomento de la contratación indefinida a través de incentivos a empresas y entidades, ayudas al autoempleo, becas de formación, etc.

En nuestra Comunidad Autónoma, el Estatuto de Autonomía en su artículo 12.2 recoge que "la Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluza, promoviendo la plena incorporación de esta en la vida social y superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política". Para desarrollar este artículo se han creado entidades públicas específicas para promover actuaciones de acción positiva que posibiliten la

garantía del principio de igualdad: Instituto de la Mujer, Centro de la Mujer, Planes de Intervención específicos para las mujeres, etc.

Con respecto a los ayuntamientos, decir que en nuestro ordenamiento jurídico no se hace una reserva competencial expresa que les asigne funciones relativas a la promoción de la igualdad de la mujer u otros colectivos; pero sí aparece en el artículo 25.2.k. de la Ley de Régimen Local que les asigna genéricamente las competencias en Servicios Sociales, pudiendo canalizar la protección de la mujer a través de los Servicios Sociales Comunitarios. Además, en dicha ley se indica que los municipios pueden realizar actividades complementarias a otras administraciones públicas y, en particular, se hace referencia a las relativas a la promoción de la mujer.

Por otra parte, el Ayuntamiento de Huelva a través de sus centros de servicios sociales, distribuidos en las diferentes zonas, dispone de los recursos técnicos, humanos y de equipamiento que constituyen un marco adecuado para desarrollar y promover la igualdad y fomentar la participación de las mujeres y de los hombres.

En este sentido el presente plan compromete al Ayuntamiento en políticas de igualdad, reforzando así planes nacionales y autonómicos.

### 3.- OBJETIVOS GENERALES.

El objetivo básico del Plan es poner en marcha un conjunto de actuaciones tendentes a promover la igualdad real entre hombres y mujeres en el municipio de Huelva.

Este objetivo sirve de marco a la obtención de los siguientes:

- 1.- Conocer las necesidades y/o problemas del colectivo de mujeres en el municipio desde la perspectiva de género.
- 2.- Diseñar estrategias preventivas, asistenciales, de atención e inserción, dirigidas a resolver los problemas y necesidades de las mujeres disponiendo medidas de acción positiva y los recursos oportunos, con objeto de promover la igualdad y su plena incorporación de la mujer en la vida social.
- 3.- Establecer mecanismos de relación municipal e interinstitucional para garantizar la ejecución de las actuaciones programadas.
- 4.- **Promover estrategias que comprometan a los hombres a luchar por transformar las estructuras de poder y privilegios patriarcales y trabajar, junto con las mujeres, en la lucha contra la violencia y la desigualdad.**
- 5.- Promover estrategias de participación que impliquen a las mujeres, agentes sociales, entidades y otros colectivos.
- 6.- Organizar acciones de investigación y formación que den soporte al conjunto de estrategias diseñadas.
- 7.- Evaluar el diseño, desarrollo y resultados de las actuaciones del Plan Municipal.

#### 4.- ACTUACIONES BÁSICAS.

##### 4.1.- Actuaciones relacionadas con el conocimiento.

- 1.- Análisis de la situación social de la mujer mediante el conocimiento de las necesidades sociales, educativas, deportivas, de salud, laborales, de vivienda, etc, y de los recursos con los que se cuenta para la atención del colectivo de mujeres en Huelva, organizando la información por distritos.
- 2.- **Evaluación-investigación de las situaciones culturales, sociales, familiares y personales que generan y perpetúan que los hombres ejerzan violencia, así como las dificultades de los hombres para el cambio hacia la igualdad real.**
- 3.- Estudio sobre el colectivo de mujeres marginadas de alto riesgo social en Huelva, haciendo especial hincapié en las causas y consecuencias del proceso de marginación.
- 4.- Conocimiento de la oferta formativa reglada y ocupacional en Huelva, operativizando el acceso del colectivo de mujeres.
- 5.- Conocimiento de la situación de la mujer trabajadora en Huelva, (cualificación, puesto que ocupa... etc.), tanto en el sector público como privado, detectando sectores donde esté subrepresentada o se den retribuciones económicas en desigualdad con el sexo masculino.

##### 4.2.- Actuaciones preventivas.

- 1.- Promoción de acciones individuales y colectivas de información sobre derechos y recursos para la mujer, dirigidas a las ciudadanas/os, grupos y entidades, directa o indirectamente, relacionadas con el colectivo.
- 2.- Facilitación del acceso de las mujeres, grupos y entidades a las prestaciones de los servicios sociales comunitarios, así como derivar a otros recursos sociales específicos si fuera preciso.

- 3.- **Contribución a la eliminación de obstáculos específicos (estereotipos y prácticas de la masculinidad tradicional e impuesta) que dificulta la igualdad de oportunidades y provocan violencia, promoviendo procesos de cambio de valores, comportamientos y actitudes, para avanzar en la efectiva igualdad de la mujer.**
- 4.- Sensibilización sobre la importancia del asociacionismo de las mujeres, difundiendo sus características, para potenciar la participación en la vida social, cultural, lúdica y festiva de la ciudad, así como en la gestión de los recursos públicos existentes.
- 5.- Diseño de actuaciones, en coordinación con entidades y asociaciones de mujeres y asociaciones que actúen a favor de la mujer, para desarrollar proyectos de información, sensibilización, animación, etc., en favor de la igualdad de oportunidades.
- 6.- **Organizar grupos de reflexión, desarrollo personal e investigación-acción con mujeres, hombres y mixtos sobre problemáticas masculinas y relaciones asimétricas de género.**
- 7.- **Diseño de actuaciones específicas (talleres, cursos, etc.) para profesionales de distintas áreas sobre violencia masculina en la pareja, capacitación de género para educadores, dificultades de los hombres frente al cambio de las mujeres, etc., con objeto de incidir en la igualdad de género.**
- 8.- Prestación de apoyo técnico y financiero a ONG´s e interlocutores sociales que trabajen en favor de la promoción de la mujer.
- 9.- Desarrollo de estrategias que posibiliten la detección y prevención de situaciones de riesgo y/o marginación del colectivo, especialmente de los grupos de mayor riesgo: drogadicción, prostitución, inmigración, pobreza, etc.
- 10.- Fomento de estilos de vida saludables, con la participación de los centros de salud, mediante estrategias que potencien la valoración positiva de la salud, identificando los factores que influyen en ella.

- 11.- Información a la mujer sobre temas relacionados con el urbanismo y el medio ambiente, incentivando la generación de propuestas alternativas al diseño de espacios en la ciudad.
- 12.- Fomento e implantación de acciones informativas, educativas, formativas, de cualificación y recualificación, orientados a la toma de conciencia de la situación laboral de las mujeres y a elevar su nivel de ocupabilidad en general, según las necesidades del mercado laboral en Huelva.
- 13.- Sensibilización para fomentar un cambio de mentalidades y valores entre las personas con responsabilidades políticas y personal empleado del Ayuntamiento, acorde con el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

#### **4.3.- Actuaciones relacionadas con la atención e inserción.**

##### **a) Atención.**

- 1.- Desarrollo de actuaciones de apoyo y tratamiento psicosocial dirigidos a mujeres y núcleos familiares en situación de riesgo, maltratadas y a sus hijos.
- 2.- Formalización de la coordinación con los servicios sociales especializados, estableciendo alternativas de alojamiento a mujeres solas o con cargas familiares no compartidas, cuando se evidencie una situación de riesgo y/o maltrato y deban abandonar su domicilio.
- 3.- Información y difusión del procedimiento de coordinación establecido por la administración andaluza para la atención a mujeres víctimas de malos tratos y agresiones sexuales.
- 4.- Desarrollo de proyectos específicos de atención a mujeres en situación de riesgo social: familias monoparentales, embarazos precoces, prostitución, inmigrantes, etc., con objeto de priorizar a este tipo de situaciones sociales.
- 5.- Disposición de recursos sociales alternativos para descargar a las mujeres de parte de su responsabilidad en el cuidado de personas que tengan a su cargo (menores, mayores, discapacitados, enfermos

terminales, etc.), con objeto de facilitarles su incorporación a la vida laboral, social y cultural.

- 6.- Fomento de la participación e integración de las mujeres con minusvalías físicas, psíquicas y neurosensoriales en las acciones que se deriven de este plan.
- 7.- Fomento e implantación de acciones informativas, educativas, formativas, de cualificación y de recualificación profesional, orientadas a elevar el nivel de ocupabilidad en general de las mujeres, según las necesidades del mercado laboral en Huelva.
- 8.- Realización de programas de atención y apoyo al maltratador para que tome conciencia de sus hechos y su violación de los derechos humanos.
- 9.- **Desarrollo de proyectos que ayuden a detectar precozmente hombres con predisposición a la violencia (separados, desempleados, con problemáticas psicológicas, adicciones, etc.), para reducir o evitar situaciones de violencia contra las mujeres a través de los dispositivos de atención.**
- 10.- **Implementación de acciones educativas, reeducativas, formativas, etc., para hombres con manifestaciones de violencia física o psicológica, hombres denunciados por malos tratos, agresiones, etc., con objeto de reducir su incidencia.**

#### **b) Inserción.**

- 1.- Promoción de incentivos económicos por medio del centro de iniciativa empresarial del Patronato de Desarrollo Local, dirigidos a empresarios que incluyan en sus plantillas a mujeres en sectores donde estén subrepresentadas.
- 2.- Desarrollo de actividades de información, tutorías, acompañamiento, asesoría técnica, jurídica y económica a mujeres que deseen iniciar una actividad empresarial.
- 3.- Mejora de la participación de mujeres empresarias en el tejido asociativo empresarial de Huelva capital.



#### **4.4.- Actuaciones de coordinación.**

- 1.- Establecimiento de cauces formales de coordinación entre las diferentes áreas municipales, entidades o instituciones que desarrollen su labor con el colectivo de mujeres, para el diseño de intervenciones conjuntas con objeto de evitar duplicidades y optimizar recursos.
- 2.- Coordinación de actuaciones que se deriven del plan con la iniciativa social y organizaciones no gubernamentales, para la obtención de resultados más eficaces.
- 3.- Facilitación de la conexión con programas nacionales, regionales y europeos para el intercambio de información y la transferibilidad de buenas prácticas.

#### **4.5.- Actuaciones de fomento de la participación.**

- 1.- Participación de las mujeres en los organismos autónomos municipales y comisiones municipales que tengan relación con las áreas de trabajo del Plan, mediante su inclusión en las mismas, para la recogida de iniciativas y sugerencias con objeto de responder eficazmente a sus necesidades y mejorar los recursos a los que puedan tener acceso.
- 2.- Establecimiento de los mecanismos necesarios para que los agentes sociales y las entidades relacionadas con la mujer puedan participar en las acciones que se deriven de este plan.
- 3.- Promoción de la participación de la mujer en área de consumo y apoyar sus iniciativas para influir de forma positiva en el ecosistema y medio ambiente.
- 4.- Fomento de la participación de mujeres en los programas de voluntariado social, a través de medidas oportunas, para conseguir que se desarrolle la solidaridad en el colectivo.
- 5.- Potenciación del asociacionismo de mujeres y su participación en otras asociaciones con objeto de promover su representación en el ámbito social, cultural, etc.

- 6.- Apoyo a las actuaciones de las asociaciones de mujeres y las que actúen a favor de la mujer, para el desarrollo de sus actividades mediante la creación de encuentros comunes de reflexión y debate, así como la organización de encuentros de formación que incidan en la toma de conciencia sobre la desigualdad de género.
- 7.- Fomento de la participación social de mujeres pertenecientes a colectivos con especiales características (por ejemplo: minorías étnicas, inmigrantes, etc.)
- 8.- Dinamización de las asociaciones de vecinos para que faciliten espacios en sus sedes a grupos de mujeres que desarrollen acciones de participación e integración social del colectivo.

#### **4.6.- Actuaciones de soporte y apoyo a los programas.**

- 1.- Establecimiento de mecanismos que garanticen la adquisición de conocimientos y metodologías de intervención a los profesionales de las áreas vinculadas al plan.
- 2.- Colaboración con otras entidades (universidad, centros de investigación, etc.) en el estudio y divulgación de la problemática de género.
- 3.- Creación de canales de información entre las administraciones, entidades de iniciativa social y cuantas áreas y estamentos participen en el plan.
- 4.- Seguimiento periódico para conocer si los objetivos previstos en el plan se van consiguiendo.

## 5. MEDIDAS DEL PLAN.

### 5.1.- Medidas generales relacionadas con el conocimiento.

1.- Realizar un diagnóstico cuantitativo y cualitativo de la realidad de la mujer onubense, mediante el diseño de estudios e investigaciones procurando la colaboración, en su caso, de otras entidades y organismos, con objeto de planificar en función de las necesidades y/o problemas detectados.

2.- Hacer prospecciones en las distintas zonas de la ciudad para detectar situaciones de riesgo para la mujer, a nivel individual-familiar, colectivo e institucional, mediante el uso de una metodología adecuada que posibilite el análisis de la información disponible en las diferentes entidades y organismos, y otros datos procedentes de la observación directa de la realidad.

3.- Realizar un estudio comparativo sobre la situación laboral de las trabajadoras/es del Ayuntamiento, patronatos y empresas municipales sobre puestos de responsabilidad, absentismo laboral, bajas maternales/paternales, rescisiones de contratos, etc.

4.- Conocer la oferta formativa, reglada y ocupacional, dirigida al colectivo de mujeres y la situación de la mujer trabajadora en Huelva, (cualificación, puesto que ocupa... etc.), tanto en el sector público como privado, detectando sectores donde esté subrepresentada, o reciba retribuciones económicas inferiores, en desigualdad con el sexo masculino.

5.- **Creación de un registro sistemático de casos de violencia a mujeres comunicados a policía, servicios sociales, servicios sanitarios, centros de acogida y otras entidades que trabajen con mujeres conforme a la legislación sobre protección de datos.**

### 5.2.- Medidas generales relacionadas con la prevención.

1.- Informar al personal que presta servicios en el Ayuntamiento sobre el contenido y aplicación del presente plan.

2.- Colaborar con los departamentos y órganos que programan la formación para que en la oferta formativa se recoja la

incorporación de la perspectiva de género y se organice su aplicación en la planificación y gestión de las actuaciones municipales, seguridad ciudadana, ofertas culturales, utilización del lenguaje, etc.

3.- Disponer los medios para evitar que el personal del ayuntamiento haga un uso discriminatorio del lenguaje y de la expresión gráfica en la redacción de informes, oficios, correo interno y demás documentación administrativa.

4.- Incluir en los pliegos de contratación campañas publicitarias, u otras actuaciones que conlleven la divulgación de carteles y otras formas publicitarias, cláusulas que promuevan la emisión de mensajes no sexistas de la mujer.

5.- Detectar y evitar toda clase de discriminación directa o indirecta por razón de sexo/género en los procesos de selección, promoción y convocatoria de plazas del Ayuntamiento, Patronatos y Empresas Municipales, con la colaboración de los sindicatos representativos, fomentando además la presencia de mujeres en los tribunales de selección.

6.- Atender las demandas de trabajadores/as municipales que, por responsabilidades familiares, formulen en relación a permisos, licencias, etc., promoviendo que se recojan en el convenio colectivo de la empresa.

### **5.3.- Medidas relacionadas con la intervención según las áreas municipales implicadas.**

#### **1. ÁREA DE SERVICIOS SOCIALES**

##### **A) Medidas Preventivas.**

1.- Realizar campañas informativas (carteles, dípticos, guías informativas, prensa, radio...) sobre problemáticas que afectan a las mujeres, sobre legislación vigente y recursos de que se dispone en la ciudad de Huelva para el colectivo.

2.- Detectar las necesidades del colectivo de mujeres por medio del servicio de información de los servicios sociales comunitarios,

posibilitando, en su caso, la canalización a otros programas de los servicios sociales comunitarios o la derivación a los servicios sociales especializados, para lograr mayor eficacia en el diseño e implementación de intervenciones.

3.- Realizar proyectos de intervención familiar para capacitar y/o dispensar recursos complementarios, que hagan efectiva la igualdad de género, mediante los procedimientos y estrategias profesionales al uso, procurando la mayor interdisciplinariedad posible.

4.- Desarrollar programas de animación, dinamización y sensibilización mediante talleres específicos sobre habilidades sociales, fomento de la autoestima, etc., con colectivos de mujeres de los diferentes barrios de la ciudad para mejorar su calidad de vida, priorizando las situaciones de alto riesgo social.

5.- Sensibilizar a la opinión pública para divulgar una imagen no sexista de las mujeres, evitando el uso de lenguajes e imágenes publicitarias que generen desigualdad.

6.- Realizar actividades de sensibilización, educativas, etc., dirigidas a niños, jóvenes y adultos que eviten la violencia masculina y fomenten comportamientos de respeto e igualdad.

7.- Difundir las actuaciones de asociaciones o grupos de hombres que trabajen contra la violencia a las mujeres, con objeto de avanzar en una lucha cooperativa entre hombres y mujeres.

#### **B) Medidas de atención.**

1.- Establecer protocolos de coordinación formal, de acuerdo a la normativa vigente, entre los servicios sociales comunitarios y los especializados para garantizar una adecuada cobertura de la atención a la problemática de la mujer en situaciones de alto riesgo social.

2.- Fomentar cursos de formación dirigidos a la policía local acerca del trato que debe darse a mujeres víctimas de malos tratos o agresiones sexuales, y de información sobre los recursos sociales y procedimientos a seguir para atender tales situaciones.

3.- Poner en marcha servicios de información y acompañamiento en

procesos legales (juicios de faltas, delitos, etc.), a mujeres que sufren malos tratos, separación, etc, y realizar un seguimiento tanto de los posibles procesos seguidos contra los maltratadores, como de los cauces que toman la vida de estas mujeres y sus hijas/os.

4.- Crear dispositivos, como unidades de día, guarderías, actividades de ocio, etc., para mujeres que tengan a su cargo menores y personas con deficiencias o discapacidad, con objeto de que puedan liberarse completamente, de sus tareas cotidianas y favorecer su incorporación a la vida social, cultural, así como el acceso al mercado de trabajo.

5.- Capacitar a los hombres en el desempeño de tareas cotidianas como la crianza, el cuidado de las personas, el compromiso con lo doméstico en su ámbito de convivencia, etc., con objeto de conseguir la plena igualdad entre hombres y mujeres.

6.- Crear grupos de intervención psicosocial con hombres violentos, denunciados por maltrato, agresiones, hombres encarcelados por violencia, para hijos/as de hombres violentos, etc., con objeto de reducir su incidencia y prevenir situaciones que puedan originar en el maltrato.

### **C) Medidas de coordinación.**

1.- Crear comisiones de trabajo formadas por los servicios sociales comunitarios, áreas municipales implicadas en el plan así como entidades y asociaciones que trabajen con el colectivo de mujeres, con objeto de evitar duplicidad de recursos y garantizar una mayor eficacia en las actuaciones conjuntas.

### **D) Medidas de Inserción.**

1.- Impulsar la creación de grupos solidarios de mujeres en situación de riesgo social, con objeto de que tomen conciencia de su situación, y ayuden a su integración.

2.- Disponer ayudas temporales para mujeres sin o con cargas familiares no compartidas, con preferencia a mujeres en situación de riesgo social, con objeto de que puedan establecerse de forma autónoma.

### **E) Medidas de Participación.**

1.- Promover la creación de espacios específicos de participación en asociaciones de vecinos, centros de día, etc, proporcionándoles los medios necesarios para la efectiva participación de las mujeres.

### **2. ÁREA DE CULTURA**

1.- Creación de bonos especiales destinados a grupos de mujeres en situación de necesidad o dificultad social, para el acceso a actividades lúdicas y culturales (teatro, conciertos de música, etc.), con objeto de facilitar su integración en la vida social y cultural de la ciudad.

2.- Realizar seminarios sobre "la Mujer en la Historia de España, Andalucía y Huelva, en sus distintos roles sociales", promoviendo su participación, con objeto de que conozcan el papel que la mujer ha desarrollado a lo largo de la historia en su contexto inmediato.

3.- Elaborar una guía de publicaciones que incluya libros escritos por mujeres, sobre distintos temas y estilos, garantizando la máxima divulgación posible.

4.- Facilitar la realización de exposiciones pictóricas, teatro, cine, concurso de relatos y novelas hechos por mujeres, con objeto de promocionar su obra y apoyar sus iniciativas en estos temas.

5.- Promocionar excursiones por la provincia de Huelva y determinados lugares de Andalucía, apoyando a colectivos de mujeres, en situación de necesidad o dificultad social, facilitándole los recursos necesarios con objeto de que conozcan su patrimonio cultural más próximo.

6.- Fomentar la representación de las mujeres en todo los foros y manifestaciones culturales (actuando como jurado de exposiciones, literatura y poesía, participando en la cabalgata de reyes en calidad de rey mago, etc.), para favorecer su integración en la vida social y cultural de la ciudad.

7.- Sensibilizar a la población estudiantil en los centros de educación secundaria para que hagan una elección efectiva de su carrera

universitaria y/o formación profesional sin distinción de sexo, de forma que exista una igualdad en su futuro profesional.

### 3. ÁREA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA

1.- Promover acciones formativas en asociaciones de mujeres y asociaciones que trabajen a favor de este colectivo para materializarlas en cursos de formación, talleres, etc., con objeto de favorecer su integración social.

2.- Promover la creación de comisiones de trabajo para el estudio sobre la situación de las mujeres en los barrios desde cada una de las Juntas Municipales de Distrito, con objeto de fomentar el debate y el conocimiento sobre las características de las mujeres en cada zona.

3.- Reforzar la participación efectiva de las mujeres en los procesos de toma de decisiones en asociaciones donde estén claramente subrepresentadas, con objeto de fomentar la presencia de las mujeres en el ámbito asociativo.

4.- Establecer que en la programación anual de las asociaciones de vecinos se incluyan actividades formativas específicas dirigidas a mujeres, integrando especialmente a minorías étnicas.

**5.- Programar desde el Consejo Local de la Mujer actividades de voluntariado que favorezcan la solidaridad y fomenten la participación de las mujeres en el ámbito social, cultural y económico de la ciudad de Huelva.**

### 4. ÁREA DE SALUD Y CONSUMO

1.- Diseñar programas de promoción de salud dirigidos a la adquisición de hábitos y estilos de vida saludables, (alimentación, higiene, autocuidado, educación sexual, cuidado del medio ambiente), mediante un estudio de la demanda y las necesidades de la población.

2.- Diseñar, en coordinación con el Servicio Andaluz de Salud, programas de educación para la salud dirigidos a mujeres sobre enfermedades de transmisión sexual, prevención de cáncer de mama y genital, embarazos no deseados, etc., con objeto de prevenir enfermedades y mejorar su calidad de vida.



3.- Realizar talleres de formación dirigidos a elevar el nivel de salud de mujeres y hombres, sobre temas de interés común como: planificación familiar, enfermedades de transmisión sexual, autoestima y autocuidado, etc., mediante la implicación de asociaciones y entidades.

4.- Programar intervenciones específicas en materia de salud tales como el diseño de programas de prevención a través de charlas, talleres, etc., para la población de mujeres en riesgo de salud.

5.- Impulsar a las asociaciones de mujeres y a otras que trabajen con este colectivo para que realicen actividades en el marco del plan de salud, con objeto de coordinar acciones concretas en materia de prevención.

6.- Programar acciones de información y formación en materia de consumo (talleres, centros de adultos, etc.), en coordinación con otras entidades y asociaciones, dirigidas a diferentes colectivos y grupos de edad.

## 5. ÁREA DE VIVIENDA

1.- Realizar desde el departamento municipal de la vivienda campañas informativas, a través de carteles, dípticos, radio, prensa, etc., sobre recursos que existen en el municipio y sobre el acceso a viviendas de protección oficial, viviendas de promoción pública, de renta libre, y alquileres.

2.- Diseñar estrategias de coordinación formal entre servicios sociales comunitarios, servicios específicos de la mujer y el departamento de vivienda, para garantizar la cobertura de necesidades de vivienda de la mujer en situación de necesidad o riesgo social.

3.- Promover la coordinación entre la Consejería de Obras Públicas y Transportes, Instituto Andaluz de la Mujer y Ayuntamiento de Huelva, para la adjudicación de viviendas de promoción pública, destinadas alojamiento transitorio de mujeres con o sin cargas familiares, en situación de riesgo social, hasta que se encuentre una alternativa adecuada.

4.- Crear un registro de demandas de mujeres con necesidad de vivienda que permita conocer, por un lado, las características de la situación de las mujeres, núcleos familiares, etc. y, por otro, buscar alternativas adecuadas a los problemas de vivienda.

5.- Disponer prestaciones económicas, destinadas a solucionar la carencia de vivienda de aquellas mujeres, con o sin cargas familiares, en precariedad económica y, que se encuentre en situación de riesgo o necesidad social, hasta tanto se proponga una alternativa normalizada de vivienda.

## 6. ÁREA DE JUVENTUD

1.- Desarrollar actividades socioculturales para mujeres jóvenes en los diferentes barrios de la ciudad en función de las características de estos barrios, con objeto de favorecer su participación e integración social.

2.- Potenciar la participación conjunta de jóvenes en actividades lúdicas, culturales, deportivas, tanto dentro como fuera del instituto, a través de las distintas áreas municipales así como otros organismos que colaboren.

3.- Realizar actividades como encuentros, jornadas, etc., que motiven la incorporación de la mujer joven en grupos y colectivos (asociaciones de vecinos, asociaciones culturales, etc.) en colaboración con las áreas municipales implicadas en el plan.

## 7. ÁREA DE INFRAESTRUCTURA Y URBANISMO

1.- Realizar campañas informativas sobre procedimientos previos para el acceso de una vivienda, así como del procedimiento a seguir en casos de vicios de construcción y otras acciones relacionadas con el consumo.

2.- Realizar campañas informativas para sensibilizar a la mujer sobre los problemas del medio ambiente y reciclaje de residuos sólidos urbanos.

3.- Concretar un encuentro con diferentes colectivos, necesariamente

el de mujeres para que aporten ideas sobre el pequeño comercio de Huelva y sobre el nuevo mercado.

4.- Editar folletos divulgativos que recojan información sobre las diferentes áreas municipales (localización, servicios que se prestan, etc.).

5.- Solicitar colaboración económica a Fundaciones, Cajas de Ahorro y otras entidades privadas para actuaciones concretas, que pueden desarrollarse desde el municipio.

6.- Realizar jornadas dirigidas especialmente al colectivo de mujeres, sobre temas de actualidad de la ciudad de Huelva, donde se recojan sus ideas y aportaciones sobre aspectos tales como la economía, pesca, minería, puerto, turismo, vivienda, industria, política, ferias y tradiciones, universidad, cultura, iglesia, urbanismo, etc.

7.- Emitir informes y dictámenes desde la gerencia municipal de urbanismo sobre temas que afectan a la mujer, como la instalación de equipamientos sociales para mujeres, zonas verdes, parques infantiles, etc.

8.- Elaborar desde el Consejo Local de la Mujer y con la colaboración de otras entidades un listado de nombres de mujeres relevantes en la historia de la ciudad de Huelva para denominar a las calles y plazas de nueva creación.

9.- Convocar concursos de ideas destinadas exclusivamente a la mujer y dotarlos económicamente para el diseño y ubicación de nuevos equipamientos como parques infantiles con dotación adecuada, carpas fijas en plazas para exposiciones, etc.

10.- Convocar a distintas asociaciones de mujeres con intereses corporativos comunes para que elaboren sugerencias y alternativas a los diferentes planes de urbanismo redactados por el ayuntamiento, durante los periodos legalmente establecidos, y en los que se someten a información pública los distintos documentos de planeamiento y diseño de la ciudad, así como planes de infraestructura con un compromiso serio de colaboración.

## 8. ÁREA DE EMPLEO

- 1.- Incluir módulos y talleres de sensibilización sobre la igualdad de la mujer en los procesos de inserción sociolaboral como la formación, prácticas profesionales en empresas, medidas de orientación profesional, información, etc.
- 2.- Realizar seminarios o talleres sobre los derechos de la mujer en relación al mercado laboral, condiciones laborales, etc., para garantizar una mayor información laboral en el colectivo de mujeres.
- 3.- Realizar cursos de formación dirigidos a profesionales en inserción sociolaboral, con objeto de capacitarlos en los principios de igualdad de género.
- 4.- Crear un servicio de atención para el empleo, con objeto de proporcionar a las mujeres desempleadas la información que demanden en relación al mundo laboral mediante atención individualizada.
- 5.- Realizar cursos formativos dirigidos a poner al alcance de las mujeres desempleadas los instrumentos, técnicas y conocimientos necesarios que le capaciten para el desarrollo óptimo de una actividad laboral o profesional, en su doble dimensión de empleo asalariado o autoempleo.
- 6.- Incentivar la búsqueda activa de empleo mediante el pasaporte para el empleo, consistente en un documento que recoge el historial profesional y formativo de las personas interesadas en encontrar empleo.
- 7.- Fomentar aquellas acciones de autoempleo que desarrollen servicios de apoyo al hogar: ayuda a domicilio, ocio y tiempo libre para niños y mayores, guarderías con horario específico y adaptable, etc.
- 8.- Elaborar y actualizar de manera periódica el panel de desempleo, consistente en un estudio estadístico de la universidad realizado a familias de Huelva, para conocer las características de la población desempleada y activa de la ciudad de Huelva por distritos.
- 9.- Promover y elaborar informes sobre perfiles de demandantes de empleo, sobre tipo de demanda de empleo, oferta pública, etc., a

realizar por el servicio de información y orientación para el empleo, mediante la agencia onubense de colocación, incluido en el Plan Local de Empleo.

10.- Programar talleres de orientación profesional con objeto de informar y posibilitar la elección profesional y ocupacional de las mujeres.

11.- Adecuar las acciones de inserción laboral adaptando períodos, horarios y localización a las necesidades particulares de cada colectivo de mujeres, con objeto de garantizar su asistencia y vinculación a cursos, prácticas profesionales, etc.

12.- Realizar convenios de colaboración con empresas representativas en sectores concretos (servicios, alimentación, hostelería, comercio, turismo, etc.) que favorezcan la posición de la mujer como candidata al puesto de trabajo, priorizando en aquellas empresas cuya responsabilidad recaiga en mujeres o sean llevadas por mujeres.

13.- Priorizar proyectos dirigidos a la inserción laboral de mujeres desempleadas en los cuales participen dos o más entidades (administración local, empresa privada, ONGs, etc.) con objeto de fomentar o de conseguir una mayor eficacia en la consecución de objetivos.

14.- Constituir la comisión permanente de proyectos dentro del marco comunitario 2.000-2.006, denominado ECUAL, priorizando actuaciones a favor de la mujer.

15.- Crear una red de trabajo formada por administración local, asociaciones de mujeres, representación empresarial y sindical a fin de compartir esfuerzos y recursos para la aplicación de una estrategia conjuntamente definida y acordada que posibiliten combatir desigualdades y discriminación.

16.- Constitución de grupos de trabajo mixto integrados por personal técnico de cada una de las asociaciones de mujeres que colaboren con el Plan de Empleo y el Patronato de Desarrollo Local, con el fin de planificar y seguir muy directamente el desarrollo de todas y cada una de las asociaciones que se pongan en marcha.

17.- Consensuar el pacto local de empleo con la participación de colectivos representativos de la mujer para definir las líneas de trabajo del Plan de Empleo 2.000.

## 9.-ÁREA DE DEPORTES

1.- Desarrollar una política de promoción del deporte, especialmente dirigida a las mujeres, utilizando para ello todos los recursos deportivos del municipio, considerando la práctica deportiva como factor fundamental para el desarrollo integral de su personalidad y como agente que mejora su calidad de vida.

2.- Realizar campañas de sensibilización en las asociaciones de padres de alumnos, consejos escolares, etc., para evitar una influencia sexista en la elección de las actividades deportivas de los niños/as.

3.- Crear espacios formativos dirigidos a los profesionales del área educativa para evitar una educación física sexista desde los "niveles más básicos" de la educación.

4.- Promocionar actividades deportivas que puedan realizar conjuntamente adultos y niños, intentando adaptar tanto los horarios como los espacios deportivos a las necesidades de estos colectivos.

5.- Llevar a cabo actuaciones en materia deportiva dirigidas a la población femenina de mayor edad, con objeto de que adquieran hábitos saludables y, de esa forma, mejorar su calidad de vida.

6.- Establecer mecanismos eficaces y adecuados mediante campañas informativas (carteles, folletos, etc.) en colaboración con los servicios sociales comunitarios, asociaciones de vecinos, asociaciones de mujeres, etc., para divulgar la oferta deportiva del municipio dirigida a mujeres.

7.- Rentabilizar los equipamientos deportivos de la ciudad (pistas polideportivas, colegios, etc.), para garantizar el máximo aprovechamiento de estos espacios.

8.- Llevar a cabo estrategias para incentivar la incorporación de las niñas a la práctica deportiva, dado que al terminar la edad escolar se ha comprobado que desciende claramente su participación en las

actividades.

#### **5.4.- Medidas relacionadas con la coordinación.**

1.- Constituir una plataforma de coordinación integrada por ONGs, **Consejo Local de la Mujer**, asociaciones y otros organismos públicos y privados, para trabajar en el municipio con el sector de mujeres.

2.- Crear una comisión de estudio compuesta por técnicos de las distintas áreas para garantizar el desarrollo de las acciones previstas en el plan.

#### **5.5.- Medidas relacionadas con la participación.**

1.- Posibilitar la creación de asociaciones de mujeres para favorecer la participación en el ámbito local, mediante estrategias de sensibilización y concienciación.

2.- Garantizar la participación en el Consejo Local de la Mujer de entidades que trabajen con el colectivo de mujeres y que no estén representadas en el mismo.

3.- Potenciar y apoyar al Consejo Local de la Mujer como **órgano de seguimiento, asesoramiento e impulsor del plan**, facilitando los medios para el cumplimiento de sus fines.

#### **5.6.- Medidas relacionadas con el soporte y apoyo.**

1.- Organizar un plan de formación específico dirigido a todos los profesionales vinculados al plan, para garantizar la adquisición de conocimientos sobre perspectivas de género necesarios para la práctica.

2.- Establecer convenios con entidades e instituciones dedicadas a la investigación, para diseñar estudios e investigaciones sobre la perspectiva de género.

3.- Formalizar la transmisión de información y conocimientos relacionados con la mujer, entre las diferentes administraciones, entidades y organismos, a través de los mecanismos que consideren necesarios como boletines, revistas, internet, etc.

4.- Divulgar información a la comunidad, mediante los soportes adecuados, sobre cuestiones relacionadas con la vulneración de los derechos de la mujer, a fin de obtener la mayor sensibilización posible.

**5.7.- Medidas relacionadas con la evaluación.**

1.- Evaluar la programación del plan, mediante el diseño de un proyecto de evaluación, con la participación de todos los agentes implicados.

2.- Valorar las acciones programadas, mediante el diseño de indicadores de evaluación adecuados.



## 6.- RECURSOS.

El Plan Municipal de la Mujer necesita una red de recursos organizada que aglutine el soporte profesional, económico y de equipamiento necesario para alcanzar los objetivos que se plantean.

De manera descriptiva pueden clasificarse del siguiente modo:

### 6.1.- Recursos humanos.

#### a) Municipales.

\* Área de Servicios Sociales y Juventud: profesionales de los servicios sociales comunitarios y personal administrativo. Profesionales del área de juventud, profesionales del centro de información juvenil, informadores juveniles de los puntos de información juvenil, etc.

\* Área de Salud y Consumo: personal del departamento de salud y consumo.

\* Área de Cultura, Festejos y Deportes: personal del área de cultura y monitores de cultura en los barrios, encargados de bibliotecas municipales, etc. y profesionales y monitores del Patronato de Deportes, profesionales de los polideportivos municipales, etc.

\* Área de Empleo, Participación Ciudadana, y Promoción de Huelva: profesionales del área de empleo, personal del departamento de participación ciudadana y personal del departamento de vivienda.

\* Área de Urbanismo, Vivienda y Medio Ambiente: profesionales de urbanismo que, según la tarea programada, se determine.

#### B) Extramunicipales.

\* Personal de otras administraciones: educación, salud, consumo, urbanismo, servicios sociales especializados, etc. que, en función de la acción, se considere pertinente y desee colaborar mediante los procedimientos que se establezcan reglamentariamente.

\* Organizaciones no gubernamentales y entidades relacionadas con la mujer.

\* Asociaciones relacionadas con la mujer: por ejemplo, Caminar, Amas de Casa, Viudas de Huelva, Seminario Mujer Andaluza/Mujer Latinoamericana, Mujeres Progresistas Victoria Kent, Centro de Atención a la Mujer Marginada de Cáritas, Mujeres Empresarias de Huelva, Centro Oasis Adoratrices, Mujeres Mastectomizadas, etc.

\* Movimiento asociativo: asociaciones de vecinos, asociaciones culturales, asociaciones de padres de alumnos, etc.

\* Voluntariado.

\* Personal contratado que preste sus servicios de manera coyuntural, en función de alguna actividad o programa concreto.

\* Otros que puedan y deban incorporarse al desarrollo del plan, en función de las necesidades del mismo.

## 6.2.- Equipamientos.

\* Centros Municipales de Servicios Sociales Comunitarios y otros equipamientos municipales.

\* Pistas y Polideportivos Municipales.

\* Sedes de las Asociaciones de Vecinos.

\* Sedes de Asociaciones de Mujeres.

\* Equipamientos educativos: colegios, institutos, universidad...

\* Equipamiento general de la ciudad: museos, teatro, cines, locales de actividades, plazas públicas, parques, etc.

\* Puntos de Información Juvenil y Casa de Juventud.

## 7.- COORDINACIÓN.

El Plan de la Mujer nace con el objetivo último de conseguir la integración de las acciones dirigidas a la mujer en el municipio de Huelva, lo que supone una reorganización de las relaciones entre los tres principales agentes de la intervención social (políticos, profesionales y ciudadanos) y de sus respectivos recursos. Ello debe conducir, como prerrequisito necesario, a una coordinación múltiple y compleja que desembocará en la formación de programas y proyectos integrados, que necesitan de una clara voluntad política de hacerlo y de cambios en las actuales estructuras administrativas de relación entre delegaciones y áreas municipales. Mientras tanto estos cambios se puedan hacer posible, se necesita al menos de una clara voluntad política y de unas mínimas estructuras de coordinación claramente definidas y formalizadas para desarrollar el contenido de este plan.

Se propone:

### 7.1.- Coordinación político-técnica.

La estructura de dirección del plan debe estar localizada en un área municipal, que por sus competencias debe ser el Area de Servicios Sociales y Juventud. Si ello es así, a nivel político la dirección del Plan debe asumirla la Tenencia de Alcaldía del Area de Servicios Sociales y Juventud, y la coordinación técnica la Jefa de Departamento de Servicios Sociales.

### 7.2.- Estructura de coordinación administrativa y operativa.

Conviene aprovechar las estructuras disponibles, que sean competentes para ello, evitando crear nuevos órganos de coordinación que, únicamente, añadirían confusión y duplicidad a la estructura. En este sentido, el Consejo Local de la Mujer, constituido el 4 de diciembre de 1.996, debe ser el órgano de referencia, garantizando la participación, eficacia y economía procedimental. Se proponen los siguientes niveles de coordinación:

a) Consejo Local de la Mujer. Es un órgano consultivo, **asesor** y de participación, compuesto por los diferentes grupos políticos representados en el Pleno Municipal y todas aquellas entidades, organizaciones y administraciones con competencia en el área de mujer en el municipio. Su composición, funcionamiento, régimen de sesiones, etc., están regulados en su Reglamento publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, el día 20 de mayo de 1.996.

Con relación al Plan Municipal de la Mujer debe tener las siguientes funciones:

- Órgano de consulta de las acciones que emanen del plan.
- Aportar cuantas sugerencias estimen oportunas para una mejor consecución de los objetivos del plan.
- **Asesoramiento y seguimiento del desarrollo del plan.**

b) Comisión Técnica del Plan. Es una comisión técnica interáreas encargada de la coordinación técnica del plan, constituida, en principio, por los siguientes miembros:

- 1 representante del Área de Servicios Sociales. (la responsable del departamento de servicios sociales, que será coordinadora de la comisión),
- 1 representante del Área de Juventud.
- 1 representante del Área de Empleo,
- 1 representante del Área de Participación Ciudadana.
- 1 representante del Área de Cultura.
- 1 representante del Área de Deporte.
- 1 representante del Área de Salud y Consumo.
- 1 representante del Área de Urbanismo.
- 1 representante del Área de Vivienda.
- Otros técnicos de otras áreas municipales y/o servicios que se considere, en función de las necesidades de la población.

Sus funciones son las siguientes:

- Diseñar la programación anual del Plan y elevar al Pleno del Consejo para su tramitación a través de los órganos político-administrativos que correspondan.
- Evaluar la programación anual.
- Organizar, de manera coordinada, las acciones que se deriven de la programación anual.
- Etc.

## 8.- EVALUACIÓN.

La evaluación es una visión crítica de los diferentes componentes de la planificación, programación y ejecución.

Ha de ser un proceso que determine y aplique criterios y normas a fin de emitir un juicio sobre los diferentes componentes del plan, tanto en el estudio de su concepción, como de su ejecución, así como sobre las etapas del proceso de planificación.

La multiplicidad y la complejidad de los recursos involucrados en el plan de la mujer dificultan la recogida de información, pero ello no debe obstaculizar la obligación de los gestores y profesionales de documentar la eficacia y eficiencia de sus acciones con objeto de continuarlas y/o reformarlas en su caso.

Se ha de tener en cuenta:

1.- *Evaluación de la estructura*, es decir, valorar la calidad y adquisición de los recursos humanos, físicos y financieros del plan. Se trata de responder, entre otras, a las siguientes cuestiones:

- a) Calidad de equipamiento e infraestructura.
- b) Características de la organización: estructura, niveles de coordinación, etc.
- c) Competencias y grado de formación del personal, así como su disponibilidad.
- d) Elementos que favorecen o dificultan la globalidad de las actuaciones.
- e) Presupuesto.
- f) Etc.

2.- *Evaluación del proceso*; comprende varias dimensiones entre las que pueden señalarse:

- a) Aspectos técnicos y metodológicos.

- b) Continuidad, globalidad y naturaleza de la relación entre usuarios y profesionales.
- c) Nivel organizacional, es decir, los procesos implantados para asegurar la accesibilidad, la continuidad, la globalidad y la humanización de los servicios.
- d) Evaluación de los efectos, que se realizan bien sobre los resultados específicos obtenidos en relación con los objetivos preestablecidos, o bien sobre las consecuencias o el impacto de los programas.

| Tipo de evaluación            | Tipo de planificación    | Etapas del proceso   |
|-------------------------------|--------------------------|--|
| Estrategia<br>(política)      | Normativa y estrategia   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificación de problemas.</li> <li>- Establecimiento de prioridades.</li> <li>- Determinación de metas.</li> </ul> |
| Táctica<br>(política-técnica) | Táctica<br>(estructural) | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinación de objetivos.</li> <li>- Determinación de actividades.</li> <li>- Previsión de recursos.</li> </ul>     |
| Operativa                     | Operativa                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinación de objetivos.</li> <li>- Ejecución.</li> <li>- Evaluación.</li> </ul>                                   |

Para ejecutar todo ello se necesita elaborar un diseño evaluativo que tenga en cuenta todos los componentes del plan, decidiendo el modo de evaluación (interna, externa o mixta) por el que se ha de optar.

Huelva, a 4 de Febrero de 2.000