

PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN ANDALUCÍA 2022-2028

Autoría de la edición_

Edita:
Instituto Andaluz de la Mujer

Depósito legal:
SE 640-2022

Coordinación:
Jose Antonio García Serrano, Psicólogo y Coordinador de Programas del Instituto Andaluz de la Mujer.

Asistencia técnica:
Red2Red Consultores, S.L.
María Luisa Velasco Gisbert (coord.)

Diseño y maquetación:
F de Equis Comunicación S.L.

PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN ANDALUCÍA 2022-2028

PRESENTACIÓN

— Con paso firme hacia una Andalucía igualitaria y libre de violencias machistas.

La consecución de una sociedad donde la igualdad sea real y efectiva pasa por el trabajo concienciado, planificado, organizado y coordinado de los diferentes poderes públicos e instituciones que realizamos políticas que afectan a las personas.

La igualdad entre mujeres y hombres es una de las prioridades del Gobierno andaluz, una línea roja innegociable. Para conseguir la igualdad sólo podemos dar pasos hacia adelante para eliminar la desigualdad en el empleo, la brecha salarial, los techos de cristal y los suelos pegajosos a los que cada día se enfrentan las andaluzas. Nos comprometemos a trabajar para cambiar las estructuras sociales y estereotipos que impiden a las mujeres desarrollar su participación social en plenitud y reafirmamos nuestra implicación para lograr una mayor participación y presencia de las andaluzas en la esfera pública.

Por ello, aprobamos el 8 de marzo de 2022, en el Día Internacional de las Mujeres, un instrumento clave para seguir avanzando y dando pasos de igualdad en nuestra Comunidad Autónoma: el presente Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028.

Un instrumento que nace con la vocación de cambiar la metodología y el paradigma de trabajo y construcción de las políticas en materia de igualdad; un instrumento alineado con la política internacional que apela a la responsabilidad de las diferentes administraciones. Este Plan Estratégico pretende generar instituciones más sensibles al género y comprometidas con la igualdad, acompañadas por el Instituto Andaluz de la Mujer, pero siempre introduciendo en su propia gestión institucional y agenda política el principio de igualdad de género.

En este Plan Estratégico abordamos a través de cinco ejes, los cinco grandes campos de trabajo que guiarán y orientarán nuestra acción: la gobernanza y el camino hacia Gobiernos con una mirada violeta en su gestión; los cuidados y la propia sostenibilidad de la vida con perspectiva de género; el trabajo centrado en la representación y el poder; la necesidad de impulsar un espacio productivo igualitario desde las instituciones competentes, que acompañen a las empresas que llevan años construyendo igualdad; y por último, la búsqueda de una sociedad libre de violencias machistas.

El trabajo colaborativo, la construcción de redes y alianzas, y una importante sensibilización de las instituciones serán algunas de las piezas esenciales para el correcto desarrollo del Plan, donde hemos marcado una hoja de ruta clara, consensuada y ambiciosa para atajar, desde los diferentes ámbitos de actuación, todas las brechas de género existentes en nuestra sociedad.

En el presente Andalucía es feminista, y trabajamos para que, en un futuro, en cada rincón de nuestra tierra, todas las andaluzas y andaluces disfruten de una igualdad real y efectiva. Una política que no deja a ninguna mujer atrás y una acción institucional que nace de diferentes administraciones y organizaciones avanzando de la mano hacia una sociedad más justa e igualitaria.

Juntas y juntos lo conseguiremos.

Rocío Ruiz Domínguez
Consejera de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación

ÍNDICE

01 INTRODUCCIÓN Pág. 9

Declaración institucional Pág. 9

02 EL PUNTO DE PARTIDA Pág. 11

Contexto Normativo Pág. 11

Marco Internacional Pág. 11

Marco Europeo Pág. 12

Marco Nacional Pág. 14

Marco Autonómico Pág. 15

Objetivos del Plan Estratégico (PE) Pág. 20

Diagnóstico de la situación Pág. 21

Los grandes retos Pág. 32

03 EL PUNTO DE LLEGADA Pág. 37

Meta a alcanzar Pág. 37

Principios rectores Pág. 38

Igualdad y transversalidad de género como pilar de intervención y de transformación de las políticas públicas Pág. 38

Eliminación de las brechas de género existentes como base de realidad Pág. 39

Empoderamiento de las mujeres, en particular las del medio rural Pág. 40

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

Pág. 41

Atención a la interseccionalidad de género con otras desigualdades

Pág. 42

Doble transversalidad con la sostenibilidad medioambiental Pág. 44

Enfoque feminista y de Derechos Humanos Pág. 45

Objetivos estratégicos Pág. 46

Ejes del Plan Pág. 49

Líneas de actuación Pág. 50

04 EL PROCESO DE TRABAJO Pág. 93

La gestión del Plan Estratégico Pág. 93

Configuración del mecanismo de asesoramiento y coordinación

Pág. 96

Diagnósticos específicos de situación en materia de igualdad: Análisis de la realidad Pág. 96

Gestión de procesos participativos para consensuar las prioridades: Pág. 99

Formulación del Plan de Igualdad Pág. 100

Evaluación de impacto de género del Plan de Igualdad Pág. 101

El sistema de seguimiento y evaluación Pág. 104

Indicadores de género para el seguimiento Pág. 105

Planteamiento de la evaluación Pág. 113

La asignación de responsabilidades Pág. 117

Temporalización Pág. 124

Dotación presupuestaria Pág. 125

ANEXO NORMATIVO Pág. 126

Otra Normativa Internacional de referencia Pág. 126

Otra Normativa Nacional de referencia Pág. 126

Otra Normativa Autonómica de referencia Pág. 127

ACUERDO DEL CONSEJO DE GOBIERNO 8 DE MARZO DE 2022 Pág. 130

01.

INTRODUCCIÓN

Declaración Institucional

El presente documento contiene el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028 cuya coordinación y establecimiento de directrices compete al Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) siguiendo lo establecido en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y su modificación con la ley 9/2018, especialmente su artículo 7 sobre “Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres” así como en el Acuerdo de 26 de junio de 2019, del Consejo de Gobierno por el que se aprueba la formulación del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía.

En este marco el Instituto Andaluz de la Mujer ha querido configurar la estrategia de igualdad de género que deberá guiar a las políticas públicas de nuestra Comunidad Autónoma en los próximos años contando para ello con la realización de un completo diagnóstico como punto de partida y escuchando la voz tanto de numerosos agentes clave, como de la ciudadanía andaluza para ayudar a definir el punto de llegada.

En este camino, el documento que aquí se presenta trata de servir de brújula a las administraciones públicas andaluzas, proporcionando un marco general alineado con las directrices internacionales en el que puedan encajar los planes de igualdad que después desarrollen las Consejerías de la Junta de Andalucía en su ámbito de competencias, así como los Ayuntamientos y las Universidades de nuestra región; cada una de estas entidades dirigiéndose a su particular destino, pero avanzando todas en la misma dirección.

Con esta herramienta se desea marcar el rumbo de la acción pública para reducir desigualdades y brechas de género persistentes en nuestro territorio, asumiendo una necesaria estrategia de transversalización de género para el conjunto de políticas.

Se espera conseguir que las actuaciones que en este sentido vayan a liderar las entidades públicas de la Comunidad Autónoma de Andalucía mantengan una coherencia interna y, entre todas, aunemos esfuerzos para conducirnos hacia una sociedad andaluza plenamente igualitaria.

Laura Fernández Rubio
Directora del Instituto Andaluz de la Mujer

02.

EL PUNTO DE PARTIDA

» CONTEXTO NORMATIVO

La estrategia de igualdad de Andalucía que marque el rumbo hacia la igualdad plena en los próximos años necesariamente viene fundamentada por un amplio acervo regulatorio y normativo, el cual sirve de paraguas bajo el que alinear una serie de retos compartidos.

Este respaldo queda reflejado en marcos de políticas de muy diverso alcance de los que a continuación se ofrece una muestra. Una relación complementaria de referencias normativas figura en el Anexo final.

Marco Internacional

— **Plataforma de Acción de Beijing - IV Conferencia mundial sobre la Mujer.** Impulsada por ONU Mujeres, y adoptada de forma unánime por 189 países (entre ellos España), desde 1995 ha servido como hoja de ruta en la lucha mundial contra las restricciones y los obstáculos al empoderamiento de las mujeres y para alcanzar la igualdad de género desde una perspectiva integrada.

En la IV Conferencia se planteó la importancia de la incorporación de la perspectiva de género en todo lo relacionado con el reconocimiento de derechos, expresando que **el género es transversal a toda la estructura social y tiene efectos diferenciados en las personas a las que va dirigida la aplicación de cualquier medida o política.**

Transcurridos más de 25 años, se reconocen los progresos “Beijing+25”, pero también las barreras sistémicas que impiden la participación igualitaria de las mujeres en todas las esferas de la vida, destacando la **necesidad de exigir igualdad** en la remuneración, a la hora de compartir el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, poner fin al acoso sexual y todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas, proporcionar servicios de salud que respondan a sus necesidades y garantizar su participación en pie de igualdad en la vida política y en la toma de decisiones.

■ **Agenda de Desarrollo Sostenible 2030.** Supone un acuerdo histórico y universal suscrito por los 193 Estados miembros de las Naciones Unidas acogiendo grandes compromisos sociales, económicos y medioambientales. Entre los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) la Agenda 2030 dedica específicamente el **Objetivo nº 5 a “Lograr la Igualdad de Género y empoderar a mujeres y niñas”**.

Cuenta con metas y submetas encaminadas a eliminar todas las formas de discriminación y de violencia contra las mujeres, así como prácticas nocivas (como matrimonio infantil o mutilación genital femenina), valorar el trabajo doméstico y de cuidados no remunerados, asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres, el acceso universal a la salud sexual y reproductiva, la igualdad de derechos a los recursos económicos, mejorar el uso de la tecnología instrumental y aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad. Además, en el resto de los ODS existen numerosas intersecciones con el enfoque de género y se han identificado más de 50 indicadores específicos de género. En aplicación del enfoque dual, la perspectiva de género es un eje transversal de aplicación a toda la Agenda y los ODS.

Asimismo, el presente Plan Estratégico incide de manera transversal en todos los ODS, destacando especialmente el ODS 17 sobre revitalizar la alianza mundial para el desarrollo sostenible.

Marco Europeo

■ **Estrategia de Igualdad de Género del Consejo de Europa 2018-2023.** Con el propósito de caminar hacia una igualdad efectiva de género esta estrategia se concentra en los siguientes objetivos:

1. Prevenir y luchar contra los estereotipos de género y el sexismo.
2. Prevenir y luchar contra la violencia hacia la mujer y la violencia doméstica.
3. Garantizar el acceso igualitario de la mujer a la justicia.

4. Conseguir una participación equilibrada en la toma de decisiones políticas y públicas.
5. Proteger los derechos de las mujeres y las niñas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo.
6. Conseguir la transversalidad de género en todas las políticas y medidas.

■ **Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 de la Unión Europea.** Se trata de un marco político y reglamentario que se debe tener en cuenta a la hora de planificar y evaluar las políticas públicas. La Estrategia parte de que la igualdad de género es un valor central de la UE, un derecho fundamental y un principio de actuación que se debe aplicar en la definición y ejecución de todas sus políticas.

Se basa en un planteamiento dual, es decir, la conjunción de la inclusión sistemática de la perspectiva de género en todas las fases de todas las políticas de la UE (tanto en el plano estratégico y en el operativo como en el institucional), con medidas específicas dirigidas al empoderamiento de las mujeres y aplica la interseccionalidad como principio transversal. El seguimiento y evaluación de la Estrategia descansa en el índice anual de igualdad de género de la UE del EIGE y cuenta en todo el proceso con las organizaciones de mujeres. Las medidas de la Estrategia pueden agruparse en los siguientes ámbitos:

1. Ni violencia ni estereotipos de género.
2. Igualdad de género en la economía y en la toma de decisiones en todos los ámbitos de la sociedad.
3. Integración de la perspectiva de género e interseccional en las políticas de la UE.
4. Acciones de financiación para avanzar en la igualdad de género en la UE.
5. Abordar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todo el mundo.

Marco Nacional

— **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.** El artículo 17 de esta Ley establece que “El Gobierno, en las materias que sean competencia del Estado, aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo”.

— **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades de España 2014-2016.** A partir de un diagnóstico de la situación a nivel estatal se marcaron seis Objetivos estratégicos a los que dar respuesta con los siguientes Ejes de actuación:

1. Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y lucha contra la discriminación salarial.
2. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares.
3. Erradicación de la violencia contra la mujer.
4. Participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social.
5. Impulso de la igualdad de oportunidades en el sistema educativo.
6. Desarrollo de acciones en el marco de otras políticas sectoriales.
7. Instrumentos para integrar el principio de igualdad en las distintas políticas y acciones del Gobierno: Gobernanza, Seguimiento y Evaluación.

— **Plan Estratégico de igualdad de oportunidades 2019-2022.** Se encuentra en fase de elaboración. Está previsto que se organice en torno a cuatro grandes ejes: transversalidad de género, nuevo pacto social, ciudadanía y violencia contra las mujeres.

Marco Autonómico

— **Ley Orgánica 2/2007, de 9 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía.** En el artículo 10.2 se propicia que la Comunidad Autónoma haga efectiva la igualdad entre mujeres y hombres andaluces, promoviendo la **democracia paritaria** y la **plena incorporación** de aquéllas en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social.

En el artículo 15 se establece la garantía de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos.

Y en el artículo 73 hace referencia a las competencias de la Comunidad Autónoma en materia de Políticas de género.

— **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.** Su cometido es hacer efectivo el **derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres** para seguir avanzando hacia una sociedad más democrática, más justa y más solidaria y entiende que la **estrategia de transversalización sistemática** es el instrumento para integrar la perspectiva de género en el ejercicio de las competencias de las distintas políticas y acciones públicas.

Supone un paso decidido para desarrollar una política global de protección de los derechos de las mujeres que vaya más allá de la igualdad formal combinando la acción de los poderes públicos con la necesaria concienciación social e individual. Ordena las acciones que garantizan la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas como por ejemplo el informe de evaluación de impacto o los presupuestos con enfoque de género (medidas en las que Andalucía ha sido pionera) y promueve la igualdad de género en ámbitos como la educación, el empleo, la conciliación, la salud y el bienestar social o la participación social y la imagen pública de las mujeres. El artículo 7 sienta las bases del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

— **Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.** En su artículo único, punto 2, se modifica el anterior artículo 7 de la Ley 12/2007.

En su argumentación destaca la ampliación del ámbito de la planificación estratégica a las entidades locales de Andalucía y desciende a la definición de los planes de actuación en materia de igualdad de cada una de las Consejerías según queden previamente aprobadas en el presente Plan Estratégico las líneas de intervención y sus directrices.

«Artículo 7. Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

1. El Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, con la participación de las entidades locales, formulará y aprobará, con una periodicidad que no será inferior a cuatro años, un Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, a propuesta de la Consejería competente en materia de igualdad, en el que se incluirán las líneas de intervención y directrices que orientarán las actividades de los poderes públicos en Andalucía en materia de igualdad entre mujeres y hombres, con el objeto de promover la democracia paritaria y la plena incorporación de las mujeres, a fin de superar cualquier discriminación social, política, económica o laboral, entre otras. Este Plan también incorporará entre sus líneas directrices una estrategia de apoyo a las mujeres del ámbito rural.

2. En desarrollo de las líneas de intervención y directrices del Plan Estratégico previsto en el apartado 1, cada Consejería de la Administración de la Junta de Andalucía elaborará y aprobará sus propios planes de igualdad, de ámbito específico, que contemplarán las medidas y el presupuesto en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de sus competencias, que serán evaluados anualmente para incluir las medidas correctoras oportunas.

3. Las entidades locales de Andalucía aprobarán sus propios planes de igualdad, en el marco definido por el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Andalucía, y adoptarán las medidas y el presupuesto necesario para garantizar su cumplimiento. Asimismo, se promoverá la existencia de un servicio especializado de igualdad de género en el ámbito municipal, considerando como tales los centros municipales de información a la mujer.

4. El Instituto Andaluz de la Mujer asesorará a las consejerías y a las entidades locales que así lo soliciten en el proceso de elaboración de los planes previstos en los apartados 2 y 3, en lo relativo a la adecuación de sus contenidos a las líneas y directrices previstas en el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Andalucía.

5. Las consejerías y las entidades locales remitirán al Instituto Andaluz de la Mujer, para su conocimiento, los planes previstos en los apartados 2 y 3, con carácter previo a su aprobación.»

— **Pacto Andaluz por la Igualdad de Género del Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres.** Insiste en la necesidad de la incorporación efectiva y real del principio de igualdad de género en las estructuras económicas, políticas y sociales y refleja el acuerdo por promover la modificación de la Ley 12/2007, 26 de noviembre, de Promoción de la igualdad de género, así como la elaboración e implantación del II Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres de Andalucía, a partir de las aportaciones del movimiento asociativo y del Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres.

Enmarcado dentro del Pacto por Andalucía, este documento engloba los compromisos adquiridos por la Junta de Andalucía con la ciudadanía en diez ámbitos: Transversalidad, Participación económica y política, Empoderamiento de las mujeres, Corresponsabilidad y conciliación, Violencia de género, Educación y coeducación, Salud y bienestar social, Cultura y deporte, Urbanismo y accesibilidad y Comunicación e imagen.

Acuerdo de 26 de junio de 2019, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la formulación del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2020-2026. En él se determina que el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) sea el organismo encargado de coordinar y establecer las directrices para la elaboración de dicho Plan Estratégico y también de asesorar a las Consejerías de la Junta de Andalucía, universidades y entidades locales.

En el punto quinto del Acuerdo queda establecido el “**procedimiento de elaboración y aprobación del Plan Estratégico 2020-2026**”, de la siguiente manera:

«1. El Instituto Andaluz de la Mujer, como responsable de la coordinación y de la elaboración del Plan, con la participación de todas las Consejerías, y de acuerdo con el análisis de la situación de partida y el diagnóstico que identifique los problemas, retos y necesidades, elaborará un documento base del Plan. Para ello, recabará datos e información, asumirá tareas de contacto, articulará la participación de todos los grupos de interés, incluida la coordinación intraadministrativa e interdepartamental, y establecerá las directrices para la redacción del Plan. Así mismo, contará con un grupo de trabajo y estudio integrado por las Unidades de Igualdad de Género de las Consejerías; representantes del Consejo Andaluz de Concertación Local; del Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres; de las universidades públicas andaluzas; de otras organizaciones implicadas y de personas expertas en la materia.

2. La formulación y desarrollo del Plan debe estar acompañado de un proceso de participación y de una estrategia de comunicación que posibilite la implicación de la ciudadanía y de otros actores (personal técnico, representantes de las mujeres, representantes de agentes económicos y sociales, representantes políticos, etc.).

3. Concluida la redacción del documento base, el Instituto Andaluz de la Mujer elaborará una propuesta inicial de Plan, que

trasladará a todas las consejerías de la Administración de la Junta de Andalucía cuyas aportaciones serán analizadas y debatidas en el seno de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Asimismo, se recabarán los informes que sean preceptivos de acuerdo con la normativa de aplicación.

4. La propuesta inicial de Plan será sometida a información pública por un periodo no inferior a un mes, anunciándose en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía y en el sitio web de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación y del Instituto Andaluz de la Mujer, donde se implementará, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 83 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, un procedimiento telemático de presentación de alegaciones.

5. Cumplimentados los anteriores trámites, el Instituto Andaluz de la Mujer trasladará la propuesta final del Plan a la persona titular de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, a fin de que lo eleve al Consejo de Gobierno para su aprobación definitiva mediante acuerdo. »

» OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATÉGICO (PE)

El Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028 tiene como finalidad establecer las directrices, los objetivos estratégicos y las líneas básicas de intervención que orientarán las actividades de los poderes públicos en Andalucía, en materia de igualdad entre mujeres y hombres, con el fin último de alcanzar la democracia paritaria y la plena incorporación de las mujeres en orden a superar cualquier discriminación social, política, económica o laboral.

Este Plan afectará a todas las Consejerías, a sus entidades instrumentales, a las Universidades públicas andaluzas así como a las Entidades Locales que deberán desarrollar sus propios planes específicos de Igualdad en función de las directrices que marcará el Plan Estratégico. Dentro de estos planes específicos de igualdad, y atendiendo al ámbito de actuación, se derivan del plan estratégico los siguientes planes específicos de igualdad:

Planes sectoriales de igualdad a cargo de las Consejerías y entes instrumentales de la Junta de Andalucía.

Planes locales de igualdad a cargo de las Entidades Locales.

Planes de igualdad en las Universidades públicas andaluzas.

En el próximo apartado se exponen de forma muy sintética los resultados de un diagnóstico de las principales brechas de género identificadas en nuestra Comunidad Autónoma donde se refleja la situación de partida en la que emerge el Plan Estratégico y las necesidades a atender en la mejora de la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía para el futuro inminente.

» DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN

Además del respaldo normativo, el Plan que aquí se presenta viene sostenido por un conjunto de datos procedentes de un **estudio previo titulado “Diagnóstico de la situación de las mujeres y hombres en Andalucía”** elaborado a iniciativa del Instituto Andaluz de la Mujer con datos hasta 2019.

En él se recogió la evolución de los principales indicadores en comparación con la situación existente en 2010 (año en que se diseñó el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía) y se proporciona una foto más actual ampliada a nuevos ámbitos de atención y de intervención prioritaria de cara a la integración del principio de igualdad en las actuaciones, estructuras y procedimientos de gestión de las distintas políticas públicas.

Ámbito Principales Brechas de Género Identificadas

Educación	<i>Infrarrepresentación de las mujeres en los Ciclos de Formación Profesional (F.P.): las alumnas matriculadas en CC.FF. de Grado Superior suponen un 44,43% del total, y en los de Grado Medio tan solo llegan al 26,81%. Curso 2018-2019.</i>
	<i>Mayor presencia femenina relativa en contenidos formativos relacionados con las Humanidades y Ciencias Sociales (55,14%) y las Artes (66,99%) en la etapa de Bachillerato. Ellos, en cambio, son mayoría en Ciencias y Tecnología (53%). Curso 2017-2018.</i>
	<i>Sobrerrepresentación de las mujeres matriculadas en carreras de ciencias sociales y jurídicas (60,78%), arte y humanidades (63,69%) y ciencias de la salud (71,15%). Infrarrepresentación en carreras de ingeniería y arquitectura (23,6%). Curso 2017-2018.</i>
	<i>Sobrerrepresentación de las mujeres entre el personal docente no universitario (67%). Además, por especialidades, tienen</i>

Educación	una menor presencia relativa en asignaturas relacionadas con la ingeniería y las tecnologías, mientras que en las que tienen que ver con el ámbito social, sanitario o de humanidades, su presencia es mucho mayor que la de los hombres. Curso 2018-2019. Infrarrepresentación de las mujeres entre el personal docente e investigador (PDI) de las universidades: pese a que el número de mujeres matriculadas y egresadas en las universidades andaluzas es mayor que el de los hombres y no deja de crecer, tan solo suponen un 38,25% del PDI. Además, la presencia femenina se reduce al 32,1% entre el personal funcionario, que es el que goza de mayor estabilidad laboral. Curso 2016-2017. Techo de cristal en la docencia universitaria: la proporción de catedráticas en las universidades tan solo alcanza el 20,9% del total; el 34% en las Escuelas Universitarias. Curso 2016-2017.
Investigación e Innovación	Infrarrepresentación de las mujeres entre el personal investigador: suponen un 39% del total (26,6% en administraciones públicas, 22,94% en empresas, 0,13% en instituciones privadas sin ánimo de lucro y 50,33% en enseñanza superior). 2017. El techo de cristal en la investigación: las mujeres continúan infrarrepresentadas en las posiciones más importantes de la jerarquía investigadora (tienen un 20,9% de las cátedras universitarias, solo un 25,4% son investigadoras principales en Grupos de I+D y las patentes requeridas por mujeres tan solo alcanzan el 7,4%). El índice "Techo de Cristal" tiene un valor de 1,8 en este ámbito. Curso 2017-2018.
Empleo, renta y pensiones	Las mujeres salen peor paradas que los hombres en los principales indicadores del mercado de trabajo: suponen un 45,42% de la población activa, un 43,1% de la ocupada, un 54,15% de la parada y un 58,58% de la inactiva. Estas brechas de género se agravan en el caso de las personas con discapacidad

Empleo, renta y pensiones	y/o con mayor edad. 2019. Una de las principales características del mercado de trabajo es la segregación ocupacional horizontal y vertical por razón de sexo: el 95,5% de las personas que trabajan en la construcción son hombres, mientras que el 86% de las que lo hacen en actividades domésticas son mujeres. El 72,8% del personal de actividades sociosanitarias es femenino, el total de los que trabajan en industrias extractivas son hombres, etc. Por otro lado, tan solo un 32,84% de las Directivas y gerentes son mujeres. 2018. La precariedad en forma de temporalidad y parcialidad afecta más a las mujeres que a los hombres: el 71,64% de las personas con jornada parcial son mujeres. Por otra parte, en 2018, el 88,39% de las mujeres fueron contratadas en la modalidad de eventuales o por obra y servicios, mientras que en el caso de los hombres el porcentaje de contratados bajo estas modalidades fue del 60,14%. Brecha salarial entre hombres y mujeres: en Andalucía una mujer de media cobra al año 3.969 euros brutos menos que un hombre. 2017. En concreto, las mujeres ganan 2,16 euros menos por hora normal de trabajo (INE, 2018). Brecha de género en el importe de las pensiones: el importe medio de las pensiones de carácter contributivo es inferior en las mujeres respecto a los hombres (154,49 euros de diferencia en las de incapacidad y 360,09 en las de jubilación), salvo en las de viudedad (las mujeres cobran 179,74 euros de media más). 2017.
Conciliación y Responsabilidad	Falta de corresponsabilidad en las labores del hogar: mientras que el 85,8% de las mujeres que trabajan fuera de casa comparten las tareas de hogar, esto tan solo lo hace un 54,4% de los hombres en la misma situación. 2018. La inactividad laboral remunerada por asunción de responsabilidades familiares en el ámbito doméstico afecta

Conciliación y Responsabilidad	en mayor medida a las mujeres: el 95,43% de las personas inactivas que han trabajado anteriormente y han dejado el último empleo por esta causa son mujeres. 2018. Sobrerrepresentación de las mujeres entre las personas cuidadoras no profesionales (86,55%). 2018.
Economía y Empresa	Infrarrepresentación de las mujeres entre las personas socias fundadoras de sociedades mercantiles (23,8%), cooperativas (32,03%) y laborales (27,8%). 2018. Infrarrepresentación de las mujeres entre las personas trabajadoras autónomas (35,2%). 2019.
Políticas Sociales	Mayor presencia relativa de mujeres en los distintos programas sociales para personas mayores: suponen el 58% de las personas titulares de la tarjeta Andalucía para mayores de 65. Por modalidades de tarjeta, son el 93,1% de las beneficiarias de la Tarjeta Oro y el 83,71% de la Tarjeta + Cuidado. Por otro lado, el 72,15% de las personas que se benefician del Programa Individual de Atención son mujeres. 2018. Sobrerrepresentación de las mujeres entre las personas beneficiarias en la atención a la dependencia: pese a que las mujeres tienen una mayor esperanza de vida que los hombres, suponen el 63,97% del total de personas a las que se ha reconocido algún grado de dependencia y el 65,33% de las que reciben servicios y/o prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia. 2019. Violencia de género: en el año 2018 se realizaron 34.588 denuncias por violencia de género y 12 mujeres fueron asesinadas por sus parejas o exparejas. Los servicios del IAM atendieron 49.144 consultas por VG. El 73,16% de las personas atendidas por el Servicio de Atención a Víctimas eran mujeres. Además, el 69,2% de las llamadas efectuadas al teléfono de atención a las personas mayores por posibles situaciones de riesgo de maltrato fueron efectuadas por mujeres. También se contabilizaron en ese año 2.846 actuaciones de médicos

Políticas Sociales	forenses, incluyendo 1.419 reconocimientos y 1.069 informes de valoración de riesgo de violencia de género. Feminización de la pobreza: la tasa de pobreza de las mujeres alcanza el 28,2; en hombres el 27. El 64,3% de las personas titulares de las unidades familiares beneficiarias del Programa de Solidaridad para la erradicación de la marginación son mujeres. 2018. En 2018 el 80% de las familias monoparentales en Andalucía estaban compuesta por mujeres solas con hijos, y que un 61,9% del total de familias monoparentales estaba en riesgo de pobreza. INE, 2019.
--------------------	---

Brechas de género en Andalucía



Educación

PDI (2016 - 2017)

Matriculadas

44,4%

Personal funcionario

26,8%



Investigación e innovación

El techo de cristal en la investigación (2017 - 2018)

Grupos de I+D

44,4%

Cátedras

26,8%

Patentes

26,8%

índice

26,8%

Personal investigador (2017)

Administraciones públicas

44,4%

Empresas

26,8%

Instituciones privadas

26,8%

Enseñanza superior

26,8%



Empleo, renta, pensiones

Indicadores del mercado de trabajo (2019)

Activas

45,4%

Ocupadas

43,1%

Paradas

54,2%

Inactivas

58,6%

Segregación ocupacional por razón de sexo (2018)

Sociosanitarias

72,8%

Actividades domésticas

86%

Construcción

4,5%

Industrias extractivas

0%

Contratación (2018)

Obra y servicio

60,1%

83,4%

Jornada parcial

60,1%

71,6%



Empleo, renta, pensiones

Pensiones

♀ 154,5€ menos por incapacidad

♀ 360,1€ menos por jubilación

Salario

♀ 2,16€ /hora menos

♀ 3.969€ brutos/año menos

Conciliación y responsabilidad

Cuidadoras no profesionales (2018)

86,6%

Inactividad por asunción de cuidados

95,4%

Labores del hogar y trabajo

54,4%

85,8%



Economía y empresa

Socias fundadoras (2018)

Sociedad mercantil

23,8%

Cooperativas

32%

Sociedad laboral

27,8%

Trabajadoras autónomas (2019)

Total de trabajadoras

35,2%



Políticas sociales

Mayores de 65 con tarjeta andaluza

Tarjeta oro

93,1%

Tarjeta + cuidado

83,7%

Feminización de la pobreza (2018)

mujeres bajo el umbral de la pobreza

28,2%

Riesgo de marginación

Programa de solidaridad

64,3%

Atención a la dependencia

64%

Violencia de género (2018)

49.144 consultas

34.588 denuncias

12 asesinadas

Familias monoparentales (2018)

Solas

80%

Riesgo de pobreza

62%



Ámbito Principales Brechas de Género Identificadas

Poder y Representación	Infrarrepresentación de las mujeres en los poderes ejecutivo, legislativo y judicial: las mujeres suponen el 44,59% de las diputadas autonómicas, y están al frente del 41,79% de las consejerías, el 23,18% de las alcaldías y el 46,34% de las concejalías. En el Tribunal Superior de Justicia el 37,65% de sus miembros son mujeres. Brecha de género en los puestos de responsabilidad de otras instituciones públicas, los partidos políticos y los agentes sociales: la representación femenina en la dirección de los partidos políticos se sitúa en el 41,04%, en los sindicatos mayoritarios se acerca a la paridad (42,38% en CCOO y 44,44% en UGT) y en la CEA tan solo alcanza el 20%. En los órganos directivos del CSIC la presencia femenina tan solo es de un 29,73%, y en los órganos de gobierno de las universidades de un 42,86%. En la dirección de los medios de comunicación las mujeres suponen un 28,64%. 2018.
Salud	La esperanza de vida de las mujeres al nacer es superior (84,41 años) a la de los hombres (79,24 años), pero estos viven con mejor salud en general pues en la percepción subjetiva de la salud el 30,5% de las mujeres se perciben con una salud deficiente frente al 21,48% de los hombres. 2017. El Servicio Andaluz de Salud está muy feminizado y segregado horizontal y verticalmente por razón de sexo: las mujeres representan un 70,3% en la media anual de profesionales al mes que desarrollan su actividad en el SAS, mientras que el 54,1% de los directivos son hombres. Por otra parte, las mujeres representan el 100% de personal en los ámbitos de rehabilitación, neurofisiología, hematología y genética y son mayoría en atención primaria y hospitalaria. La temporalidad en el SAS también es mayor entre las mujeres (25,77%) que entre los hombres (18,33%). 2018.
Deporte	Infrarrepresentación de las mujeres en el deporte de alto nivel y alto rendimiento (38,61%). 2017.

Deporte	La tasa de práctica deportiva de las mujeres se sitúa en un 38,5%, la de los hombres en un 48,9%. Respecto a niveles escolares, el único dato que exponen es sobre el profesorado de Educación Física en secundaria: tan solo un 23,5% son mujeres. Segregación en actividades deportivas en función del sexo: el fútbol es el deporte más frecuente para el 27,6% de los hombres y solo para el 1,7% de las mujeres, mientras que para el 59,1% de ellas el más frecuente es la gimnasia de mantenimiento (tan solo para un 13% de los hombres). 2017.
Nuevas Tecnologías y Medios de Comunicación	Las mujeres muestran indicadores digitales más bajos que los hombres: en 2017, un 64,4% de las mujeres había usado el ordenador en los últimos 3 meses, frente al 72,5% de los hombres; un 33,4% de ellas había comprado a través de internet en los últimos 3 meses frente a un 38,6% de los hombres. 2017 El uso que hacen mujeres y hombres de las tecnologías es diferente: las mujeres buscan más información relacionada con temas de salud (68,5% frente al 59% de hombres) y participan más en redes sociales y mensajería instantánea (73,9%-68,6%). Ellos, en cambio, utilizan más que las mujeres internet para los servicios de banca y venta (54,8%-45,7%) o para enviar y recibir correos electrónicos (76,9%-69,6%). 2018 Los motivos para realizar compras a través de internet tienen un sesgo de género: el principal motivo es la compra de alimentos y bienes para el hogar personal, pero para ellas en una proporción del 76,5% y ellos del 69,3%. Los hombres, en cambio, realizan más compras de turismo y ocio y formación online, pero donde la brecha es más grande es en compras de informática y electrónica (38,1% mujeres y 48,7% hombres). 2018 Desequilibrio en la presencia de hombres y mujeres en los contenidos informativos televisivos: las mujeres intervienen 1 de cada 3 veces.

Ruralidad, Voluntariado y Medioambiente	En el ámbito rural las mujeres están infrarrepresentadas en la titularidad de las explotaciones agrícolas (33%) y ganaderas (14,8%). 2017. El 37,32% de las mujeres se siente muy preocupada por el medio ambiente y procura preservarlo, frente al 32,58% de los hombres. La participación en actividades proambientales es muy similar entre hombres y mujeres, y en ambos casos es baja.
Cultura y Ocio	Infrarrepresentación de las mujeres en la creación de obras culturales (41,58%). 2018.

Brechas de género en Andalucía

Poder y representación

Poderes ejecutivo, legislativo y judicial (2018)

Diputadas	44,6%
Consejeras	41,8%
Alcaldesas	23,2%
Concejales	46,3%
Ts. Justicia	37,6%

Responsabilidad en instituciones públicas (2018)

Partidos políticos	41%
CCOO	42,4%
UGT	44,4%
CEA	20%
Directivas CSIC	29,7%
Directivas en Universidades	42,9%
Medios de comunicación	28,6%

Salud

Percepción subjetiva de la salud (2017)

Percepción deficiente	30,5%	21,5%
-----------------------	-------	-------

Servicio Andaluz de Salud(2018)

Profesionales	70,3%
Directivos	54,1%
Rehabilitación, neurofisiología, hematología y genética	100%
Temporalidad	18,3%

Deporte

Actividades deportivas (2017)

Fútbol	27,6%	1,7
Gimnasia Mnto.	1,3	59,1%
Profesoras de Educación física en secundaria		23,5%
Práctica deportiva	48,9%	38,5%
Alto rendimiento		18,3%

TIC, Medios de Comunicación

Uso de tecnologías (2018)

Emails	76,9%	69,6
Banca / ventas	54,8%	45,7%
RRSS / mensajería	68,6%	73,9%
Salud	59%	68,5%

Indicadores digitales

Compras internet	38,6%	33,4
Uso ordenador	72,5%	64,4
Presencia contenidos informativos	1 de cada 3 veces	

Ruralidad, voluntariado y medioambiente

Titularidad de explotaciones agrícolas	33%	
Titularidad de explotaciones ganaderas	14,8%	
Preocupación medio ambiente	32,6 %	37,3%

Cultura y ocio

Creación de obras culturales (2018)	45,6%	
-------------------------------------	-------	--

LOS GRANDES RETOS

A partir de los resultados generales del diagnóstico previo y teniendo como marco de referencia los desafíos identificados por la comunidad internacional en materia de políticas públicas de género e igualdad para el periodo 2020-2030, a continuación se exponen los principales retos que el presente Plan Estratégico (PE) debería afrontar.

Grandes retos	Necesidades derivadas del diagnóstico
Protección social: Salud y envejecimiento Discapacidad y dependencia Feminización de la pobreza La educación ante la discriminación de género La cultura en el ámbito de la igualdad El deporte como espacio coeducativo El espacio del bienestar	■ Diseñar mecanismos que compensen la brecha de género en las pensiones. ■ Tener en cuenta los determinantes sociales de la salud a la hora de diseñar políticas públicas. ■ Avanzar en la reducción de las distintas brechas de género presentes en el SAS (paridad en los equipos directivos, reducir la precariedad, equilibrar la representación de mujeres y hombres en cada especialidad, etc.). ■ Fortalecer la perspectiva de género en la atención sociosanitaria a las personas mayores para mejorar la salud de las mujeres en la última etapa de sus vidas. ■ Atacar las causas que explican el mayor riesgo de pobreza que sufren las mujeres.
Desigualdad en la educación y en el espacio productivo:	■ Promocionar las ventajas y la utilidad que tiene la Formación Profesional para mejorar la formación y encontrar empleo entre las mujeres.

Educación en igualdad, empoderamiento de las niñas y fomento de las masculinidades igualitarias entre los niños

Emprendimiento de las mujeres y empresas lideradas por mujeres

Derecho al trabajo y derechos en el trabajo
Empleo y mercado de trabajo

Mujer y crisis climática: retos ambientales y sociales de género

Participación y poder:

■ Lograr una mayor presencia femenina entre el PDI de las universidades, especialmente entre el personal funcionario.

■ Promover una mayor presencia de las mujeres entre el personal investigador, especialmente en aquellos ámbitos donde están menos representadas.

■ Reducir las desigualdades de género en la participación en el mercado de trabajo, prestando especial atención a aquellos colectivos donde esas brechas son más grandes.

■ Luchar contra la segregación ocupacional y la discriminación de género en el mercado de trabajo, especialmente en las actividades más masculinizadas o más feminizadas.

■ Atacar las causas de la desigualdad salarial: conciliación, sobrerrepresentación de los hombres en puestos de responsabilidad, mayor parcialidad en el horario de trabajo, temporalidad y mayor precariedad laboral entre las mujeres, etc.

■ Incentivar las distintas formas de emprendimiento entre las mujeres.

■ Facilitar la actividad económica de las mujeres en el ámbito rural.

■ Lograr una mayor presencia femenina entre el personal de los Cuerpos de la Policía Local de Andalucía

■ Alcanzar la paridad en las posiciones más altas de la jerarquía universitaria.

El papel de Europa en la construcción de la igualdad

Participación en los órganos de decisión y poder de la política autonómica, de la política local y de la política universitaria

Participación de las mujeres en la política

Mecanismos institucionales de participación y decisión

Poder y toma de decisiones
Medios de comunicación

- Reducir la brecha de género en las posiciones más altas de la jerarquía investigadora.

- Establecer mecanismos que promuevan o incentiven una representación equilibrada de mujeres y hombres en todas las instituciones públicas y privadas, especialmente en sus órganos de dirección y gobierno.

- Asegurar una representación y una voz equilibrada entre hombres y mujeres en los medios de comunicación.

La sociedad de los cuidados de la vida:

Conciliación y corresponsabilidad

- Necesidad de políticas públicas que favorezcan la conciliación de la vida laboral y familiar, dirigidas especialmente a promover una mayor corresponsabilidad de los hombres en las tareas de cuidados.

- Implicación de toda la sociedad en la construcción de nuevos modelos de trabajo e iniciativas para que la conciliación sea real en el marco de las estrategias de conciliación en Andalucía.

Inclusión y equilibrio:

Estereotipos, roles y prejuicios de género

La mujer en el ámbito rural y la construcción de la igualdad

Uso del espacio, diseño urbano e igualdad entre mujeres y hombres

Mujer y migraciones

La diversidad sexual y las políticas de género
Inclusión digital y financiera para las mujeres

Fomento de las masculinidades igualitarias

Violencia contra las mujeres y las niñas:

Derechos humanos
Acoso

Prostitución, trata y explotación sexual

Formas emergentes de violencia machista

- Equilibrar la representación de hombres y mujeres en los diferentes estudios y contenidos formativos, poniendo el acento en lograr una mayor presencia de las mujeres en las carreras técnicas en general, en particular las más asociadas con la tecnología y las disciplinas de ingenierías y arquitectura y de los hombres en las vinculadas a la educación, la atención y el cuidado de las personas.

- Promover el equilibrio poblacional entre mujeres y hombres en las zonas rurales y en las actividades productivas del sector primario.

- Incentivar y visibilizar la creación artística de las mujeres.

- Luchar contra los estereotipos y la discriminación de género en las actividades deportivas, especialmente en las que están más masculinizadas o más feminizadas.

- Incluir de forma transversal la implantación de medidas educativas, formativas, investigaciones, programas de intervención, reflexiones, campañas, etc. que consideren trabajar con hombres y la masculinidad tradicional, para ayudar a desmontar y transformar esas masculinidades tóxicas.

- Avanzar en la sensibilización, prevención y en la lucha contra la violencia machista.

- Ampliar las medidas y recursos de atención frente a cualquier tipo de violencia machista.

03.

EL PUNTO DE LLEGADA

» META A ALCANZAR

Identificadas las principales brechas de género existentes en Andalucía, así como los retos que dichas desigualdades plantean a los poderes públicos, el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028 debe servir de instrumento para:

Conseguir que la igualdad de género en Andalucía sea una realidad plena

Esta aspiración tiene su base en el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 26 de junio de 2019, donde según lo establecido en el punto Segundo, apartado 1, el PE tiene la siguiente finalidad:

(...) establecer, con la participación de todas las partes interesadas, las directrices, los objetivos estratégicos y las líneas básicas de intervención que orientarán las actividades de los poderes públicos en Andalucía, en materia de igualdad entre mujeres y hombres, con el fin último de **alcanzar la democracia paritaria y la plena incorporación de las mujeres en orden a superar cualquier discriminación social, política, económica o laboral.**

Lograr una estrategia de igualdad plena y efectiva entre andaluzas y andaluces, que sirva para alcanzar esa democracia paritaria en la que se supere cualquier tipo de discriminación se convierte por tanto en la **misión** del Plan Estratégico.

Asimismo, nuestra máxima aspiración o visión del Plan Estratégico es conseguir:

Una Andalucía igualitaria y libre de violencias machistas

Y ello, proponiéndonos hacer todo lo posible para que en los

próximos 7 años esa meta esté más cerca y con ese destino vayamos posicionando a nuestra región entre las Comunidades Autónomas con mejores indicadores de igualdad en función de lo que determine un nuevo diagnóstico de situación en 2028.

PRINCIPIOS RECTORES

El Acuerdo del Consejo de Gobierno de 26 de junio de 2019, en su punto Segundo, apartado 3, también recoge el **compromiso político** 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 transformación de las políticas públicas

En la normativa andaluza la transversalidad de género aparece como instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias autonómicas.

El artículo 5 de la Ley 12/2007 establece que los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas de las políticas **en todos los ámbitos de actuación**, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas a fin de eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género. Es decir, que la transversalidad de género esté presente **a lo largo de todo el proceso de actuación pública**.

Ello implica además aceptar que la acción pública **no es neutra al género**, que existe una **realidad multidimensional** de la desigualdad de género y que, por tanto, la estrategia de igualdad debe concebirse de forma **integral**.

Además en esta concepción de la política pública, la mirada permanente con gafas de género debe construirse y proceder tanto desde las mujeres, como desde los hombres que diseñan y ponen en marcha esas políticas. Sin esa **implicación de ellos como los servidores públicos** concienciados y formados en igualdad no puede haber transformación social. Por todo ello es preciso promover la Inclusión de las masculinidades como un concepto a trabajar y reflexionar, para mejorar la igualdad real, a través de masculinidades plurales, diversas e igualitarias.

Del mismo modo, el presupuesto público es un instrumento imprescindible para aplicar la transversalidad de género que contribuye activamente a que las políticas públicas sean más igualitarias.

Por último, significa asumir en la práctica que la aplicación del enfoque de género es un **elemento de gobernanza** en sí mismo sirviendo para explicitar y visibilizar el compromiso de los poderes públicos con la igualdad.

Eliminación de las brechas de género existentes como base de realidad

Dentro de este principio se engloba el compromiso de los poderes públicos por **hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres** partiendo del conocimiento de las brechas existentes, que deben dejar de ser estructurales. El objetivo es la transformación y eliminación de las causas estructurales de las discriminaciones por razón de género.

Bajo el paraguas de un **enfoque dual** de intervención, a la incorporación de la perspectiva de género de forma transversal en todas las políticas, debe sumarse la especial atención sobre las desigualdades detectadas, planificando y presupuestando **acciones positivas específicas** para derribar esas brechas lo antes posible.

Para llegar a superar las desigualdades, los estereotipos sociales y culturales y conseguir una igualdad real entre mujeres y hombres

en una sociedad equitativa y justa, es necesario partir siempre de un **diagnóstico de la realidad basado en datos**, manejando información desagregada por sexo, sea cual sea el ámbito de actuación y siempre que intervengan personas.

Sólo cumpliendo con esta **directriz metodológica** desde las diferentes competencias de las Consejerías de la Junta de Andalucía, las Entidades Locales y de las Universidades públicas andaluzas, se dispondrá de un punto de partida generado por un análisis sistemático de las diferencias sobre las que hay que poner el foco e intervenir desde los correspondientes planes de igualdad de los poderes públicos.

Empoderamiento de las mujeres, en particular las del medio rural

Esta directriz emerge de la necesidad de que las mujeres ejerzan una ciudadanía plena y con un pleno ejercicio de sus derechos humanos, en igualdad con los hombres, y está concebida como impulso específico al fortalecimiento de las mujeres para aumentar su crecimiento personal y autonomía, en paralelo al incremento de su protagonismo y reconocimiento en la sociedad y eliminando las barreras que merman su voz o las hace invisibles.

El empoderamiento de las mujeres, superando la infravaloración a la que han sido sometidas en siglos de androcentrismo, es imprescindible para aspirar a la igualdad en cualquier campo de intervención de las políticas públicas.

Por lo tanto, los poderes públicos deberían incluir en sus planes de igualdad medidas de apoyo a la recuperación de la dignidad mediante el empoderamiento de las mujeres, medidas que pueden ir desde la sensibilización ciudadana a la formación, desde el reconocimiento personal de logros hasta el fomento de su posicionamiento en la colectividad, y desde el empoderamiento social (por ejemplo, en conmemoraciones) al empoderamiento económico o cultural (por ejemplo, con premios).

En este terreno también **juega un papel clave el movimiento feminista impulsado por las asociaciones y federaciones de mujeres**, como importante sector asociativo que colabora en la concienciación y el desarrollo de las políticas para la erradicación de las desigualdades por razón de género en todas las esferas de la vida pública y privada y sirve de herramienta transversal de transformación social. Apostar por el tejido asociativo como un activo en políticas de igualdad es un ejercicio de democracia que ya concibe la ciudadanía, que facilita el debate público y la participación y supone un aliado importante capaz de transformar la realidad de hoy.

Desde un enfoque interseccional, esta situación se hace mucho más necesaria en el **ámbito rural** como entorno donde las mujeres con su participación activa pueden contribuir a fijar población y a rebatir concepciones patriarcales que tradicionalmente están mucho más arraigadas en este entorno. Además, siendo Andalucía una economía fuertemente apoyada por el sector agrario y el agroalimentario, las administraciones autonómica y local tienen que poner en valor la aportación de las mujeres en la actividad económica y empresarial ligada al medio rural para su empoderamiento individual y colectivo.

El empoderamiento constituye pues una fase previa al siguiente principio.

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

La garantía de que las mujeres participen en un plano de igualdad junto a los hombres en todas las esferas de la sociedad viene recogida en toda la normativa de referencia, y en particular, en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y su posterior revisión de 2018 y el Pacto Andaluz por la Igualdad de Género.

Sin embargo, los niveles de participación en escenarios donde se toman decisiones para el conjunto de la población son sensiblemente

inferiores en el caso de las mujeres. Por ejemplo, en los sectores de la economía se registra una clara **segmentación vertical** incluso en actividades productivas feminizadas como la sanidad o la educación (y en particular en la educación universitaria) donde los puestos directivos o de mayor rango siguen generalmente ocupados por hombres. Igualmente en el terreno político, la presencia de mujeres en las alcaldías andaluzas es todavía minoritaria.

Por lo tanto, en una estrategia que aspira a conseguir una verdadera democracia participativa es necesario **redoblar los esfuerzos para derribar las barreras que limitan el acceso de las mujeres a los puestos de poder**, tanto en las administraciones públicas, como en las universidades, en las empresas, en los medios de comunicación, en los sindicatos o en muchas otras organizaciones de la sociedad civil.

Y ello va asociado a un cambio cultural que afecta a procedimientos de trabajo (cambiar la lógica de la imprescindible presencialidad y sobre dedicación por la corresponsabilidad y conciliación), a mecanismos de promoción (imposición de cuotas o meritocracia frente a priorización de largas trayectorias) o a generalización de la formación en liderazgo femenino (educando e inculcando este tipo de valores desde la infancia) y a la insistencia en la formación en igualdad a las personas que representan a los órganos de poder y decisión de las instituciones públicas.

Además de los cuatro principios rectores impulsados por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 26 de junio de 2019, la presente estrategia de igualdad para Andalucía contempla estas **otras tres directrices siguientes**:

Atención a la interseccionalidad de género con otras desigualdades

Se parte de un enfoque interseccional, siempre desde una perspectiva de género, entendida como una concepción y análisis del mundo circundante, teniendo en cuenta la forma de convergencia junto

al sexismo de otras formas de exclusión y dominación. Se entiende por interseccionalidad la situación de discriminación múltiple en que una mujer padece formas agravadas y específicas de discriminación por razón de clase, etnia, religión, orientación o identidad sexual, o discapacidad.

Se trata no sólo de concebir los factores de identidad de las **mujeres y su diversidad** como elemento de enriquecimiento colectivo, sino también de vigilar con especial atención aquellas condiciones de especial vulnerabilidad donde determinadas características personales devienen en situaciones de **discriminación múltiple**, como en las mujeres gitanas, las mujeres con problemas de salud mental, las mujeres mayores, mujeres jóvenes o las mujeres con algún tipo de discapacidad.

En cualquier ámbito de política pública habrá que diagnosticar si determinadas variables sociodemográficas como la **ruralidad, la edad, la condición de migrante (en particular de aquéllas en situación de irregularidad), la pertenencia a una minoría étnica o racial, la clase social, la situación económica, o la discapacidad, entre muchas otras**, contribuyen a incrementar las desigualdades ya estructurales entre mujeres y hombres. Asimismo, bajo este mismo paraguas se incluye la necesidad de garantizar la autodeterminación de la identidad de género y la **lucha contra la discriminación de las personas LGTBI+ y sus familias**.

Si además estas mujeres son víctimas de violencia machista o de trata y explotación sexual la vulnerabilidad se multiplica y su condición las pone en situación de riesgo de exclusión.

Por lo tanto, el Plan reconoce los estereotipos y prejuicios basados en la combinación de todos estos factores y los poderes públicos desde sus competencias otorgarán a su planificación estratégica la inclusión de una **visión multidimensional contemplando la diversidad de mujeres que pueden ser atendidas, beneficiadas o impactadas por sus recursos y servicios y que tienen necesidades de atención añadidas**.

Doble transversalidad con la sostenibilidad medioambiental

El **presupuesto** es por su carácter central y por su capacidad para reorientar las prioridades de política y establecer nuevos procedimientos y rutinas en la Administración, un instrumento imprescindible para avanzar en la transversalidad de la igualdad entre mujeres y hombres en todas las políticas públicas sobre las que la Junta de Andalucía tiene competencias, siendo clave para establecer las prioridades políticas y orientar la acción pública hacia la igualdad de género.

Esta directriz viene entendida como perspectiva complementaria a la igualdad de género en un marco de **gobernanza responsable** que se incardina con la incipiente y pionera iniciativa de la Junta de Andalucía en materia de “Presupuestos Verdes con perspectiva de género” a partir de la ya consolidada estrategia de presupuestos de género, entendidos también como herramienta para avanzar en la lucha contra el cambio climático.

Para llegar a ello se parte del conocimiento de que el fenómeno del cambio climático, como desafío principal que afecta hoy en día al conjunto de nuestra sociedad (y cuyos efectos alteran no sólo los territorios y la biodiversidad, sino las economías y las sociedades humanas), **no es neutro al género**. Mujeres y hombres se ven afectados de diferente forma por las consecuencias del cambio climático; contribuyen con sus distintos hábitos de consumo y de movilidad a generar una diferente huella ecológica en el medio ambiente; manifiestan diferentes actitudes en cuanto a la concienciación sobre la responsabilidad de luchar contra el cambio climático; y tienen diferente participación en cuanto a las respuestas ante dicho problema.

La **incorporación transversal de la perspectiva de género y el desarrollo sostenible de las ciudades y comunidades, da respuesta a los objetivos nº 5 y nº 11 respectivamente de la Agenda 2030**, por lo que debería estar presente en los procesos de planificación estratégica y presupuestaria, diseñando medidas que realmente vayan dirigidas a conseguir que el cambio climático no genere aún más desigualdades de

género. Esto es, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se considera una “política palanca” para posibilitar los compromisos adquiridos porque puede ayudar a acelerar la implementación de los ODS e impulsar un desarrollo sostenible coherente y justo. En este contexto, se ven directamente afectadas políticas tan dispares como la agricultura y el desarrollo rural o la política de transición energética, el desarrollo de un urbanismo sostenible, los nuevos campos de conocimiento en la educación para abordar los nuevos yacimientos de empleo o la propia salud de la población.

De facto, la **Ley 8/2018, de 8 de octubre**, de medidas frente al cambio climático y para la transición hacia un nuevo modelo energético en Andalucía, incluye la integración de la perspectiva de género, tanto en sus evaluaciones y previsión de impactos como en las medidas propuestas en dicha ley (artículo 9, punto m). Además, en el artículo 15 sobre Instrumentos de planificación municipal, se incluyen actuaciones para la sensibilización y formación en materia de cambio climático y transición energética a nivel local, con incorporación de los principios de igualdad de género.

Por lo tanto, el abordaje integrador de ambas transversalidades, la de género y la de sostenibilidad se considera inevitable y en este contexto, **la gobernanza ante el enorme desafío climático debería contar, desde el inicio del proceso de planificación estratégica, con la participación de las mujeres junto a los hombres en un mismo plano.**

Enfoque feminista y de Derechos Humanos

La igualdad de género es una cuestión de Derechos Humanos y mientras exista discriminación por razón de sexo se estarán vulnerando los derechos legales de las mujeres y las libertades fundamentales en cualquiera de las esferas política, económica, social, cultural o civil, entre otras. Así lo dictaminó la propia CEDAW (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres organizada por Naciones Unidas en diciembre de 1979).

Como referente e hito histórico se sitúa la Conferencia Mundial de Derechos Humanos celebrada en 1993 en Viena, **donde se reconoció**

por primera vez que los derechos de las mujeres son Derechos Humanos.

En este sentido, la forma más extrema de violación de los derechos humanos en las mujeres son las violencias machistas porque deterioran y anulan el desarrollo de las libertades y pone en peligro su integridad física.

En este contexto, el feminismo, como movimiento político y corriente social de progreso que defiende el respeto de la igualdad de derechos para mujeres y hombres, se convierte en el principal aliado para conseguir la igualdad de género o entre los géneros, con una actitud universalista y transformadora, basada en los Derechos Humanos, para hacer personas iguales y libres.

Bajo este principio inspirador, el presente Plan Estratégico consagra el respeto a los derechos humanos de las mujeres como valor fundamental, más allá de la posible consideración de actuación política como mera concesión o necesidad de cumplimiento de la normativa vigente, sino como derecho indiscutible.

» OBJETIVOS ESTRÁTEGICOS

Estos Objetivos estratégicos (OE) se plantean como búsqueda de soluciones a las brechas y retos en materia de igualdad antes identificados de forma que ayuden a operativizar la meta asignada al presente PE.

OE 1. 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.

Desde la Agenda 2030 y la Estrategia de Igualdad de Género Europea se remarca la necesidad de garantizar el acceso igualitario de mujeres y hombres a los bienes y servicios públicos, porque

de facto siguen detectándose desigualdades estructurales. Estas desigualdades pueden afectar tanto al acceso, como al uso y/o al control de recursos básicos (acceder al empleo con las mismas probabilidades que un hombre, conseguir un crédito bancario con la misma confianza, beneficiarse del uso de las tecnologías de la misma manera, poder controlar el gasto público, etc.). Por ello, las instituciones públicas deben dar cobertura de forma satisfactoria a las necesidades prácticas del conjunto de la ciudadanía ofreciendo las mismas oportunidades y recursos para todas y todos.

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.

Todos los marcos normativos que están en la base de este PE (internacionales, estatales o andaluces) abogan por conseguir la participación plena de las mujeres en todos los ámbitos y, en particular, en los puestos de poder donde se toman decisiones que afectan al conjunto de la ciudadanía. Además, el diagnóstico previo sobre la realidad andaluza muestra que el nivel de representación de las mujeres en las distintas esferas de la vida está lejos de alcanzar la paridad. Por ello es necesario conseguir que el PE contribuya a que muchas más mujeres participen de las decisiones que se toman en la universidad, en las entidades locales, en las consejerías, pero también en la escena privada, en las empresas, entre los agentes sociales, en las entidades del tercer sector, en el mundo de la cultura, la tecnología, en el mundo escolar o sanitario, en los medios de comunicación, en el deporte, etc.

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.

Buena parte de las grandes brechas de género identificadas en el diagnóstico previo coinciden en señalar la existencia de

una segregación ocupacional horizontal y vertical que sobre representa a las mujeres en actividades relacionadas con roles de género como la enseñanza y la sanidad (aunque no en los puestos de decisión), y en muchas actividades elementales relacionadas con la limpieza, el cuidado de personas mayores, o actividades de hostelería, tareas administrativas, etc. que generalmente están asociadas a condiciones laborales más precarias (en materia de salario, horario, duración de los contratos,...) y que correlacionan posteriormente con peores pensiones, peor salud en la vejez, etc.

El origen de esta segregación ocupacional se localiza, sobre todo, en la etapa educativa donde se toman las decisiones de elección de especializaciones de estudio influidas por la inercia y la falta de referentes en el currículo escolar. Por ello, es necesario actuar en estas etapas tempranas desde modelos coeducativos sensibilizando al conjunto de la comunidad escolar para hacer atractivas otras elecciones de carrera mucho más competitivas en el mercado laboral (que tradicionalmente han sobrerrepresentado los chicos) o nuevas especialidades con mayor proyección de futuro. Además de fomentar y promover el liderazgo de las mujeres en dichas etapas, para contribuir con ello a romper el consabido “techo de cristal”, que persiste hoy en día, incluso en profesiones feminizadas. Sin olvidar que habrá que favorecer medidas que planteen la formación y los trabajos considerados tradicionalmente femeninos, como un sector a explorar por los chicos y varones, para mejorar su calidad de vida emocional y de responsabilidad.

También es preciso seguir incidiendo sobre los elementos que contribuyen a generar la desigualdad en los medios de comunicación y desde las etapas educativas como la desigual representación de las mujeres en los libros de texto y resto de materiales escolares y combatir los estereotipos asociados.

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

Conseguir este objetivo es una cuestión de derechos humanos puesto que se trata de la más grave manifestación de desigualdad

contra las mujeres por el mero hecho de serlo.

Desde la celebración de la conferencia de Beijing hace más de 25 años, la comunidad internacional se comprometió a poner fin a todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas. Sin embargo, las elevadas cifras de asesinatos, denuncias, y la continua necesidad de dedicación de recursos públicos a la atención de las víctimas (las mujeres y sus hijas e hijos), a la prevención del riesgo y a la sensibilización ciudadana, hacen que cualquier política de igualdad tenga presente esta dura problemática social y trabaje con suma determinación y sin paliativos.

Asimismo, cualquier política de igualdad, tiene que introducir la sensibilización, divulgación, formación y campañas dirigidas al colectivo masculino en diferentes estamentos, para erradicar las violencias machistas.

EJES DEL PLAN

El tipo de soluciones a las que llegar para lograr esos Objetivos estratégicos dentro de cada Plan de Igualdad se articulan en los siguientes cinco Ejes básicos de intervención:

- Eje I. GOBERNANZA**
- Eje II. CUIDADOS Y SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA**
- Eje III. REPRESENTACIÓN Y PODER**
- Eje IV. ESPACIO PRODUCTIVO IGUALITARIO**
- Eje V. SOCIEDAD LIBRE DE VIOLENCIAS SEXISTAS**

Esta estructura de ejes comprende una doble perspectiva: por un lado la mirada transversal desde las pautas de buen gobierno de las entidades públicas a las que va dirigida el Plan y, por otro, la mirada específica hacia los lugares comunes en materia de igualdad en los que converge la mayor parte de las estrategias de contexto previamente analizadas.

» LÍNEAS DE ACTUACIÓN

A continuación proponen los escenarios de intervención en los que podrán encajar las medidas que desarrolle posteriormente cada Plan de Igualdad de cada agente de la forma más conveniente de cara a materializar su respuesta particular para lograr la plena igualdad en su ámbito competencial.

Eje I. Gobernanza

Este Eje de Gobernanza contempla una serie de elementos comunes de actuación de las instituciones públicas andaluzas en la gestión y organización de su propia estructura interna a tener presentes en sus correspondientes planes de igualdad. Se trata de hacer confluir los distintos caminos emprendidos por cada administración pública, hacia un mismo destino “una Andalucía Igualitaria” optimizando el recorrido con unas pautas compartidas.

El objetivo instrumental sería progresar en la conformación de unas **instituciones públicas sensibles al género** respondiendo de la mejor manera, desde sus estructuras y modo de funcionamiento, a las necesidades e intereses tanto de mujeres como de hombres. Para ello, es fundamental el compromiso de la organización, desde todos los niveles, impulsado por el nivel directivo y estratégico.

En este contexto, las **Unidades de Igualdad de Género** de las Consejerías de la Junta de Andalucía, así como las Unidades de igualdad de los Ayuntamientos y las de las Universidades públicas andaluzas, juegan un papel clave a la hora de orientar las prácticas de buen gobierno entendiéndolas, entre otras cosas, como la actuación global de una administración pública que sitúa la igualdad de oportunidades como garantía del funcionamiento democrático de la sociedad. Asimismo, hay que destacar la misión de la **Comisión Interdepartamental para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía** en materia de seguimiento de las acciones y actuaciones adoptadas por la Administración andaluza y de las diversas estructuras de **coordinación**

interinstitucional para la igualdad para seguir trabajando en la unificación y visibilización de las políticas públicas de igualdad.

Siguiendo el Objetivo de Desarrollo Sostenible 17, es necesario revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible, especialmente el trabajo en red, la cooperación y la coordinación entre los diferentes poderes públicos de Andalucía para la igualdad entre mujeres y hombres.

Todo ello afecta tanto a la asunción de un **verdadero compromiso político por la igualdad** (con su correspondiente respaldo normativo) y su efecto sobre la deseable composición paritaria de las estructuras de personal, como a la introducción del enfoque de género en todos los procedimientos administrativos, que pueden ir desde la planificación presupuestaria y la correspondiente dotación de recursos, hasta procesos como la formación continua del personal (tanto mujeres como hombres), la implementación de las actuaciones, sus mecanismos de comunicación y difusión, o el control del gasto público.

En concreto, **el presupuesto puede influir de manera decisiva en la adquisición de una nueva cultura organizacional** y en el cambio de los procedimientos y las rutinas de trabajo, algo fundamental para conseguir avanzar en el objetivo de la igualdad de género. Un presupuesto responsable con el género favorece la creación de un círculo virtuoso en el cual la política en sí misma facilita la reducción de la desigualdad de género. En este contexto, la **Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Junta de Andalucía**, formada por dos vocales de cada Consejería, además de dos personas provenientes de dos agencias administrativas, el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) y el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA) resulta un elemento imprescindible de gobernanza para la planificación, ejecución y evaluación de las actuaciones de política con perspectiva de género en las consejerías de la Junta de Andalucía.

En definitiva, el siguiente **tipo de medidas** contribuirá a una gobernanza igualitaria en cada uno de los tres agentes destinatarios de este Plan Estratégico (Consejerías, Entidades Locales y Universidades Públicas de Andalucía):

Elaboración de su Plan de Igualdad haciendo patente el compromiso político.

Puesta en marcha o consolidación de unidades administrativas para la igualdad.

Fortalecer la construcción de culturas organizacionales con enfoque de género, **instituciones sensibles al género**.

Formación en igualdad de género y capacitación para la gestión de la igualdad entre el personal de la entidad.

Apuesta por la composición paritaria de las estructuras de personal en todos los niveles de responsabilidad, bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad que rigen el acceso al empleo público. Evaluación del impacto de género de las políticas adoptadas.

Potenciación de los órganos de participación para la igualdad.

Establecimiento de estructuras de coordinación interinstitucional para fortalecer la implementación de las políticas públicas de igualdad.

Pero más allá de estas cuestiones, todas ellas a regular dentro de cada plan de igualdad, de cara a proponer un **enfoque transformador de género en estos poderes públicos**, se trata de asumir líneas de trabajo innovadoras que mantengan a Andalucía en una posición de vanguardia.

Con esta ambición se proponen las siguientes líneas estratégicas de actuación:

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

El Título I de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía hace referencia a la integración de

la perspectiva de género en las políticas públicas.

Bajo el mandato del Artículo 5 de la ley, queda establecida la necesaria presencia del enfoque de género de forma integral y sistemática, en cualquier política pública o ámbito de actuación, en todos los niveles de gestión y en cualquier fase de la intervención pública. Esto es aplicable a la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas de cualquier política pública, la gestión de ayudas o subvenciones, la contratación administrativa, la comunicación y difusión administrativa, la participación y representación, el control o la evaluación de las políticas, etc.

De forma innovadora, el compromiso político de la Junta es que Andalucía mantenga una posición de vanguardia en la estrategia de transversalizar el género como práctica de buen gobierno y que sea ésta una señal diferencial del territorio. De la misma forma, se traslada este desafío de liderazgo a las entidades locales y a las universidades dentro de su ámbito competencial.

Las medidas de gobernanza que darían contenido a esta línea serían del tipo siguiente:

— Promoción activa de la estrategia de transversalización de género en todos los niveles y en todos los ámbitos de intervención, dirigiendo la cultura institucional hacia esa dirección.

— Dotación específica y suficiente de recursos (humanos y económicos) para asumir el proceso de incorporación de dicho enfoque, adquirir la capacitación necesaria o disponer de instrumentos de facilitación. En esta misma línea, crear estructuras orgánicas de unidades de igualdad de género, consolidar las estructuras transversales de asesoramiento y coordinación, y su formación, contando particularmente con el Instituto Andaluz de la Mujer.

— Inclusión sistemática de la perspectiva de género en la contratación pública (cláusulas de igualdad, etc.) así como en subvenciones y ayudas públicas. Para ello, debe necesariamente matizarse para lograr su viabilidad jurídica de manera que se señale la necesaria vinculación con el objeto del contrato. Las cláusulas aplicadas serán las adecuadas al objeto del contrato, en función del sector de actividad, finalidad, naturaleza y contenido del mismo, y tienen que quedar definidas de forma clara en los pliegos y en el anuncio de licitación.

— Promoción activa de la estrategia de presupuesto con perspectiva de género en las Consejerías, agencias públicas empresariales, consorcios, y entidades instrumentales de la Junta de Andalucía.

— Aplicación de medidas de formación y sensibilización en presupuestación con enfoque de género al personal responsable de la planificación de programas y actuaciones de política pública.

— Mayor desarrollo de los métodos de análisis, cualitativo y cuantitativo, así como del procedimiento de elaboración de los informes de impacto de género de carácter preceptivo y vinculante.

— Auditorías de género o revisiones sistemáticas de los procedimientos administrativos y métodos de trabajo para detectar dónde y cómo se está aplicando la estrategia de transversalización y dónde hay que incorporarla o mejorarla.

— Implementación del Plan Anual de Auditorías de presupuesto y género, como medida de evaluación de la aplicación de la transversalidad de género en la planificación y ejecución de las actuaciones del presupuesto anual.

— Incidir en el uso de un lenguaje e imagen no sexistas, promoviendo que se adopte esta práctica de forma natural,

en todos los documentos y comunicados generados por las administraciones públicas.

— Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se realicen.

— Estimar la formación en materia de igualdad como un requisito previo tanto en los concursos de méritos como en el acceso a los puestos de libre designación.

— Generación de conocimiento científico sobre la situación de la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito concreto de intervención mediante estudios diagnósticos.

— Línea 1.B. Construcción de masculinidades igualitarias

La incorporación innovadora y transformadora de una perspectiva de género en las políticas públicas debe incluir ciertas dinámicas que eviten la reproducción de inequidades entre mujeres y hombres, disuelvan los tradicionales privilegios masculinos, su sobre representación en los órganos de poder, su implicación desigual en el sostenimiento de la vida y los cuidados, o la falta de cuestionamiento de la violencia contra las mujeres. Para ello, la Junta de Andalucía apuesta por un nuevo paradigma de relación entre mujeres y hombres que descansa en la construcción de masculinidades igualitarias, diversas, plurales y responsables.

El enfoque a adoptar trasciende la mera sensibilización a través de campañas informativas puntuales o la celebración de talleres de formación de corta duración, para pasar a intervenir desde la acción social con paquetes de medidas integradas.

Desde los poderes públicos a los que se dirige este Plan Estratégico, puede intervenir comenzando por la **paridad en la composición** de los equipos de diseño o de gestión de los correspondientes planes de igualdad. Es decir, en la adopción de decisiones en materia de

igualdad y su puesta en práctica, **nada debería hacerse sin las mujeres y todo debería realizarse junto a los hombres**. Se trata de promover una participación lo más paritaria posible de mujeres y hombres, **configurando equipos** en la escala autonómica, local o universitaria, compuestos de personas formadas en igualdad de género y sensibilizadas acerca de la importancia de que las políticas de igualdad son asunto de todas y todos, y que conciernen no sólo a las mujeres, sino al conjunto de la población.

Estos actores y actoras **debidamente cualificados** deben colaborar codo con codo en la interpretación de diagnósticos de las brechas de género, el análisis de las necesidades, la propuesta de soluciones en forma de planes de igualdad y las fórmulas de gestión de los mismos, su seguimiento y su evaluación.

La nueva dirección que marca la brújula que orienta hacia la igualdad plena debe, por un lado hacer una revisión crítica de los tradicionales roles de género asignados a mujeres y a hombres, y por otro, **involucrar particularmente a los hombres como agentes necesarios del cambio hacia una igualdad efectiva**.

En este contexto, el esfuerzo suplementario descansa en la **capacitación específica** del empleado público masculino que hasta ahora haya estado más al margen de las políticas de igualdad de género, desde los puestos de mayor responsabilidad hasta los puestos técnicos.

Algunos tipos de medidas a propiciar **institucionalmente** desde las Consejerías, Entidades Locales y Universidades pueden ser:

- Materialización de la apuesta por la composición paritaria de las estructuras de personal en todos los niveles de responsabilidad.
- Valoración de la formación previa en igualdad entre los criterios con puntuación para el acceso de mujeres y de hombres a nuevas plazas en la administración pública andaluza.

- Inclusión de medidas pro-corresponsabilidad dentro de los planes de igualdad y de sensibilización del personal, y con especial atención a los altos cargos, sobre la importancia de que los hombres participen del trabajo doméstico y soliciten sus permisos de paternidad, reduzcan sus jornadas y soliciten excedencias para el cuidado de menores u otras personas a su cargo.

- Acciones de formación especialmente dirigidas al personal masculino de las administraciones públicas (con particular atención a hombres en puestos de responsabilidad), para concienciar sobre su aportación a la igualdad entre mujeres y hombres y las ventajas de un modelo laboral en alianza con las mujeres.

- Elaboración específica de programas de sensibilización y capacitación contra las nuevas manifestaciones digitales de la violencia de género, como el ciberacoso, el hostigamiento y los daños contra la propia imagen, la integridad o la dignidad, o la reproducción de estereotipos sexistas.

Asimismo, los planes de igualdad de las administraciones públicas pueden promover las masculinidades igualitarias **en la población en general**, con medidas del tipo siguiente:

Favorecer talleres de duración media y formación tanto en el sector privado como en el institucional (empleo, salud, deportes, servicios sociales, etc.), así como programas específicos dirigidos a hombres, que ayuden a prevenir violencias machistas y a cambiar esquemas de comportamientos violentos (en centros educativos, juveniles, cívicos, deportivos, etc. incluyendo la formación de entrenadores, formadores y otros profesionales que intervengan con niños, jóvenes, hombres).

En determinados planes de igualdad, como los promovidos desde la Consejería con competencias en Educación o los planes de

las Universidades, promover favoreciendo medidas específicas de formación en igualdad a niños/as, adolescentes y/o jóvenes promoviendo modelos positivos de masculinidades igualitarias y saludables, campañas por la igualdad en el deporte y la cultura, y actuaciones de identificación y puesta en valor de referentes masculinos por la igualdad, además de promover la matriculación de hombres en enseñanzas de máster y otros cursos especializados de igualdad.

Sensibilizar de forma masiva y con carácter divulgativo el sentido de la masculinidad igualitaria y la paternidad positiva y responsable (tal y como se dispone en el artículo 69 de la Ley 4/2021, de 27 de julio), con estrategias para desmontar los estereotipos rígidos de género, la corresponsabilidad en los cuidados y la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, mediante campañas en los medios de comunicación y en las redes sociales o incluso con la organización de un congreso de amplia repercusión

Promover jornadas, encuentros, talleres, etc. donde se cuestione y reflexione sobre las sexualidades, las diversidades afectivas, las consecuencias de la trata y prostitución, violencias, la pornificación, etc. en la masculinidad tradicional.

Favorecer programas de ayudas o subvenciones a la actividad de concienciación y fomento del movimiento asociativo de hombres por la igualdad en los diferentes niveles (local, provincial, autonómico), potenciando redes de apoyo, que faciliten la incorporación de nuevos referentes más igualitarios y responsables.

Estudiar e investigar sobre las masculinidades, para entender, las motivaciones, intereses y circunstancias que acompañan a las relaciones tóxicas emocionales y causas y consecuencias de las violencias machistas.

■ Línea 1.C. Construcción de masculinidades igualitarias

El enfoque transformador de género en Andalucía conlleva igualmente una gobernanza que incorpora la cultura institucional de **dobles transversalización** de la perspectiva de género junto a la perspectiva de sostenibilidad medioambiental.

Las relaciones de género entre mujeres y hombres juegan un papel fundamental en el acceso y el control de los recursos naturales, en la gestión de bienes y servicios de protección medioambiental, incluso se ponen de manifiesto en los modelos de consumo, en la generación o separación de residuos o en la contaminación del aire debido a distintas pautas de movilidad, o diferente empeoramiento de la salud, e incluso contribuye a generar fenómenos discriminatorios como el de la feminización de la pobreza energética.

Para que las políticas públicas sean efectivas en un entorno de amenaza medioambiental, han de tener en cuenta los **aspectos del cambio climático relacionados con el género**: diferente impacto en hombres y mujeres, diferente contribución y perspectivas del cambio climático, y diferentes soluciones que los mujeres y hombres parecen preferir en cuanto a las estrategias que combaten esta amenaza. Todo ello sucede con **escasa representación de las mujeres** en las instituciones que toman las decisiones sobre medio ambiente y el clima.

Y dentro de la planificación pública, en un contexto de transición energética inclusiva, se considera que las estrategias de presupuestación que contemplan la intersección entre género y sostenibilidad medioambiental son imprescindibles para conseguir que los programas de adaptación y mitigación del cambio climático sean justos y beneficien tanto a hombres como a mujeres de forma mucho más eficiente.

A la hora de diseñar las políticas que hagan frente a este desafío, los poderes públicos andaluces ya cuentan con **dos herramientas de**

planificación: los Presupuestos con Enfoque de Género (PEG) y los Presupuestos Verdes, y de su combinación surge la estrategia de doble transversalización.

Así, el Presupuesto con enfoque de género es la estrategia básica de carácter transversal sobre la que se sustentan las cuentas públicas, que pretende atender a las necesidades e intereses de mujeres y hombres. La línea de la sostenibilidad medioambiental se inserta en el presupuesto con perspectiva de género y adopta el modelo metodológico de presupuestación con perspectiva de género de amplia trayectoria en la Junta de Andalucía, dando lugar al Presupuesto Verde.

Pero, además del ya manifiesto compromiso político desde la Junta de Andalucía en esta dirección (el cual debe reproducirse en las administraciones locales y en las universidades públicas), constituye una verdadera estrategia de gobernanza aquella que incorpore en los planes de igualdad los elementos siguientes:

- La inclusión de la doble transversalidad de género y sostenibilidad medioambiental como Objetivo Estratégico del Plan.
- Equipos de planificación presupuestaria de las actuaciones del Plan que sean paritarios y con formación suficiente y de calidad para incorporar criterios en materia de género y de sostenibilidad medioambiental a su gestión.
- La participación de las Unidades de Igualdad de género de los poderes públicos en materia de Presupuestos Verdes, tanto como órgano consultivo o evaluativo, e incluso propositivo.
- El impulso a la elaboración de anteproyectos de presupuestos con enfoque de género y perspectiva medio ambiental.
- Particular promoción de la participación de mujeres que incidan en la conservación medioambiental y la lucha contra el cambio

climático de alguna manera, sea directa o indirecta, de forma sectorial en las áreas competenciales de la entidad o de forma transversal.

- Identificación de indicadores con enfoque de género y de sostenibilidad medioambiental desde el inicio para poder hacer un correcto seguimiento y una posterior evaluación de la política planificada. Desde desagregación por sexo de personas beneficiadas por determinadas políticas relacionadas con el medioambiente o la protección contra el cambio climático, hasta sondeos para el conocimiento de hábitos y conductas en materia de sostenibilidad medioambiental.
- Inclusión de la variable “género” en la evaluación de riesgos para aquellos contaminantes ambientales en los que se haya evidenciado distintos efectos en función del género.

Línea 1.D. Estrategia de digitalización por la igualdad

La Junta de Andalucía apuesta por una estrategia de digitalización caminando hacia el “papel cero” en la prestación de los servicios administrativos, en la educación, en la justicia, en la salud, etc.

Ello contribuye, no sólo a minimizar desplazamientos o disminuir el consumo de papel o el camino hacia el “plástico cero” (como criterios medioambientales) sino también a evitar discriminaciones en el trato, eliminar estereotipos, flexibilizar los tiempos, mejorar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal o a acercar el acceso a recursos y servicios públicos para personas que residen en núcleos rurales, personas con problemas de movilidad, etc.

Pero la tecnología puede convertirse en una aliada para compaginar igualdad y sostenibilidad siempre que se realice de forma **responsable**, esto es sin generar más brechas entre mujeres y hombres garantizando un igual acceso a recursos informáticos.

Por tanto, en el diseño de los planes de igualdad, el **acercamiento de la tecnología** a las niñas y a las mujeres tiene que ser crucial, incluyendo el fortalecimiento de competencias digitales allá donde la brecha tecnológica de género sea más persistente (mujeres mayores, mujeres rurales, mujeres migrantes o mujeres en riesgo de exclusión). Además, el fomento de la capacitación en el uso de estas herramientas debe hacerse sin dejar atrás a las mujeres en la carrera tecnológica.

De esta forma, la estrategia de digitalización a incluir en dichos planes será siempre más efectiva si presta **atención singularizada a los diferentes colectivos** a quienes se dirige, si se desarrolla en un formato accesible o si se anticipa a las posibles dificultades de acceso al medio digital, y sobre todo, si se ve acompañada de capacitación específica o tutorizaciones. La estrategia de digitalización debe entenderse acompañada de accesibilidad, especialmente para mujeres con algún tipo de discapacidad, en riesgo de exclusión, mujeres gitanas, mujeres con problemas de salud mental, mujeres rurales y mujeres mayores; siendo un requisito indispensable la capacidad de adaptación de las acciones y la metodología a las características de las mujeres.

En esta línea, el Plan Estratégico se propone reducir la brecha digital de género en Andalucía además de utilizar **la tecnología como palanca de cambio hacia un modelo productivo más igualitario y propiciador de la conciliación** laboral, familiar y personal.

Para ello, las medidas que deberían impulsar los planes de igualdad de los poderes públicos de Andalucía serían del tipo siguiente:

En esta línea, el PE se propone reducir la brecha digital de género en Andalucía además de utilizar la tecnología como palanca de cambio hacia un modelo productivo más igualitario y propiciador de la conciliación laboral, familiar y personal.

Para ello, las medidas que deberían impulsar los planes de igualdad de los poderes públicos de Andalucía serían del tipo siguiente:

- Sensibilización sobre la necesaria capacitación tecnológica a niñas y mujeres, en especial de colectivos vulnerables más alejados de la sociedad digital.
- Mitigación del impacto de la automatización en la pérdida de puestos de trabajo evitando que las mujeres se queden atrás en las estrategias de formación y capacitación.
- Lucha contra los sesgos de género que persisten en los conjuntos de datos, algoritmos y dispositivos de capacitación de la inteligencia artificial que pueden propagar y potenciar estereotipos de género sexistas en todos los ámbitos sociales, económicos y culturales.
- Impulso de la participación activa de las mujeres en el estudio y la creación de la inteligencia artificial y la automatización para mejorar el acceso de las mujeres a la educación superior, las finanzas y las oportunidades de trabajo más flexibles gracias a la tecnología.
- Medidas para garantizar el derecho a la movilidad humana con enfoque de género.
- Medidas para garantizar el enfoque de sostenibilidad ambiental feminista.

Eje II. Cuidados y sostenibilidad de la vida

La actual organización social de los cuidados dista mucho de ser democrática, es decir, **la responsabilidad de sostener la vida sigue estando invisibilizada y feminizada cuando se realiza en el ámbito doméstico, y precarizada cuando se trata de cuidados profesionales**. Precisamos de una transformación de las políticas socioeconómicas y, por tanto, de un cambio de paradigma para poder poner la vida y su sostenibilidad en el centro, tal y como propone la economía feminista.

En sus correspondientes planes específicos de igualdad, los poderes y las instituciones públicas de Andalucía deben hallar los mecanismos que:

Sensibilicen a la población acerca de la necesidad de un mayor y mejor reparto de las tareas de cuidados, tanto entre mujeres y hombres como entre los diferentes actores sociales de la Comunidad.

Promuevan una mayor visibilidad y valor de los trabajos de cuidados (personas cuidadoras profesionales y no profesionales) y se integren en las políticas macroeconómicas.

Diseñen líneas de actuación dirigidas a un reparto social de los cuidados.

Incorporen el análisis de género a la política fiscal, para poder contribuir a un modelo social que incluya los cuidados a las personas a lo largo de todo su ciclo vital.

Fomenten una nueva organización social que redistribuya la provisión de los trabajos de cuidados, con corresponsabilidad entre los poderes públicos, privados y la ciudadanía, así como entre mujeres y hombres.

Faciliten recursos públicos que amplíen las opciones de prestación externa de cuidados (para la infancia, la senectud, las personas dependientes, etc.).

Estas actuaciones son fundamentales para mejorar la salud y el bienestar social del conjunto de la población, e incluso contribuyen a luchar contra la feminización de la pobreza.

Con esta ambición se proponen las siguientes líneas estratégicas de actuación:

■ Línea 2.A. Conciliación y corresponsabilidad

Gran parte de las desigualdades socioeconómicas entre mujeres y hombres siguen estando relacionadas con el **diferente reparto de los tiempos y los costes** asociados a las actividades de cuidados que se desarrollan en el ámbito doméstico y familiar, donde esta tarea no está remunerada, ni reconocida.

Las mujeres, en general, asumen una mayor responsabilidad que los hombres a la hora de hacerse cargo del cuidado de las personas y de las tareas del hogar. Son ellas las que normalmente reducen sus jornadas laborales o directamente renuncian a participar en el mercado de trabajo cuando se vuelve muy difícil compatibilizar la vida laboral y el cuidado familiar.

En los últimos años se han puesto en marcha diferentes políticas de conciliación que, con mayor o menor éxito, han tratado de hacer más compatibles estas dos realidades en el día a día de las mujeres. No obstante, una de las principales críticas es precisamente que muchas veces acaban interpellando únicamente a las mujeres, de manera que al final no se produce un reparto más equitativo de las actividades de cuidados entre hombres y mujeres. Es por ello que uno de los principales retos de cara al futuro es el desarrollo **de políticas públicas de sensibilización que incentiven y promuevan la corresponsabilidad de los hombres**, rompiendo la asociación material y simbólica del cuidado con la feminidad.

Tal y como ya se ha avanzado desde el Eje de Gobernanza, las Administraciones Públicas deberían prestar especial atención a la sensibilización tanto de la sociedad en general, como del personal que trabaja en ellas acerca de la necesidad de asumir modelos de corresponsabilidad, **potenciando el uso de los permisos de maternidad y paternidad no transferibles**.

Pero además, habría diferentes tipos de medidas a potenciar en los planes de igualdad en función de la administración pública en cuestión.

— En el contexto de los planes de igualdad de las Consejerías y de las entidades locales las políticas de corresponsabilidad también podrían formar parte de los criterios de **prioridad a la hora de apoyar, subvencionar o contratar actividades empresariales**.

— Por otro lado, las Universidades, en sus planes de igualdad, deberían **evaluar** en qué medida su personal se encuentra satisfecho con la posibilidad de conciliar su vida laboral y académica con su vida personal, y si existen brechas de género en ese sentido.

— Las administraciones locales también juegan un papel decisivo en este ámbito, ya que su cercanía a la ciudadanía puede ser clave a la hora de **desarrollar proyectos de cuidados innovadores, activando redes vecinales y comunitarias** que promuevan la participación y la **activación de nuevos servicios y recursos de proximidad** para apoyar la conciliación. Esto sería especialmente interesante en el **ámbito rural**, ya que podría contribuir a fijar población.

— Y en el conjunto de las administraciones, fomentar y promover la colaboración entre ellas, de forma que se contribuya y garantice un seguimiento de las medidas de conciliación implementadas en las empresas (en materia de conciliación y corresponsabilidad), independientemente del tamaño de las mismas.

■ Línea 2.B. Salud y bienestar social

La salud de las personas está determinada en gran parte por su situación socioeconómica, que a su vez se ve condicionada por las desigualdades y brechas de género. Hacerse cargo de esta realidad obliga a aplicar en todo momento la perspectiva de género en la atención sociosanitaria, teniendo en cuenta cómo, en ciertos aspectos, el proceso de envejecimiento y las enfermedades afectan de forma diferente a mujeres y hombres.

Las mujeres generalmente se perciben con una salud más deficiente que los hombres. La situación actual de pandemia por COVID-19, puede haber agravado estas diferencias de **percepción de calidad de la salud**, debido a la sobrecarga de dedicación a los cuidados que ha supuesto esta crisis sanitaria para las mujeres; tanto en lo que se refiere a las que en los periodos de confinamiento han superpuesto en el hogar las tareas de cuidado de la familia con las del teletrabajo de su ocupación habitual, como en lo que se refiere a la actividad de las mujeres como profesionales mayoritarias en algunas categorías sanitarias.

En concreto, es necesario incorporar la perspectiva de género y detectar las distintas brechas presentes en el seno del **Servicio Andaluz de Salud** (sobrerrepresentación de los hombres en los equipos directivos, masculinización o feminización de algunas especialidades, segregación vertical y horizontal, etc.) para diseñar sus correspondientes planes de igualdad con mecanismos que permitan corregirlas.

En esta mirada de género no puede obviarse la necesaria **garantía de acceso a la salud sexual y reproductiva** desde la Administración sanitaria andaluza cumpliendo con el mandato establecido en el punto 12 del artículo 41 de la Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Además de las medidas orientadas a promover la conciliación y la corresponsabilidad, debe poderse estudiar y favorecer el papel de las mujeres como sujetos del Estado del Bienestar (como los Servicios Sociales) y partícipes por igual de los servicios y prestaciones que conlleva. Medidas, también, que indaguen y favorezcan su calidad de vida y niveles aceptables de salud y bienestar emocional. Para ello, es necesario construir información estadística y estructurarla, para evaluar el distinto grado de disfrute de las libertades sociales y personales, incluido el ocio.

La pandemia también ha evidenciado la **necesidad de estabilización del empleo público**, así como de regular las ratios usuarias/os-profesionales de los centros sociosanitarios, tanto públicos como privados, **para garantizar la calidad en la atención y en los cuidados**.

En cuanto a las políticas sociales, el foco debe estar puesto sobre todo en aquellos colectivos de mujeres que presentan situaciones de **mayor vulnerabilidad**, como pueden ser las que tienen una edad muy avanzada, las mujeres gitanas, mujeres con algún tipo de discapacidad o problema de salud mental, las que viven en el ámbito rural, las que están en riesgo de exclusión debido a sus deficientes condiciones laborales o las mujeres trans que dentro del colectivo LGTBI son las que presentan un mayor riesgo de exclusión, teniendo en cuenta la combinación de los mismos con el género a la hora de priorizar las intervenciones.

En todos los casos habría que **garantizar el acceso a los recursos** de salud y bienestar social, a los servicios de guardería o de educación infantil gratuita y a otros servicios asistenciales de día asequibles y de calidad, haciendo un especial esfuerzo desde las políticas locales, que son las más cercanas a la ciudadanía.

En este contexto, la apuesta por la **digitalización** de muchos servicios de atención sociosanitaria puede facilitar ese acercamiento.

Por lo tanto, estamos hablando de medidas a incluir en los planes de igualdad tales como:

- Análisis y estudios con perspectiva de género del estado de salud y bienestar social de las personas beneficiarias o afectadas por el plan de igualdad: percepción, circunstancias agravantes, nivel de acceso a recursos, etc.
- Análisis y estudios con perspectiva de género de los recursos para el bienestar social y atención a la dependencia, así como de las personas cuidadoras.
- Establecer recursos que atiendan las necesidades de las personas cuidadoras (profesionales y no profesionales).

- Análisis y estudios con perspectiva de género de la composición de la plantilla del SAS con la elaboración de las propuestas de mejora.
- Revisión, desde la perspectiva de género, de las herramientas de recogida de datos con la incorporación sistemática de la variable sexo en sistemas de registro, estadísticas, encuestas y recogida de datos.
- Mejora de la comunicación y coordinación con aquellos sectores que trabajan con mujeres e igualdad con el impulso al intercambio de buenas prácticas vinculadas a la salud de las mujeres.

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

La división social de roles, espacios y trabajos en base al género sitúa continuamente a las mujeres en una posición más vulnerable que la de los hombres, de manera que el riesgo de pobreza económica entre ellas es mayor.

La desaparición de la **brecha salarial de género** es una constante en todos los planes de igualdad. Según la Encuesta de Estructura Salarial de Andalucía publicada a finales de 2020 la brecha salarial andaluza supera la media nacional y se sitúa en una diferencia de 6.040, 58 € lo que supone que las andaluzas ocupadas perciben más de 24 puntos porcentuales menos de salario que los andaluces ocupados.

La pobreza también es evidente en el caso de los **hogares monoparentales encabezados por mujeres**, donde el nivel de renta es aún menor (entre otras cosas por la necesidad de compatibilizar los cuidados familiares con empleos temporales, jornadas a tiempo parcial, con menor proyección laboral y/o menos cualificados) lo que se traslada después a una brecha de género en el importe de las pensiones. La maternidad o los cuidados no pueden ser sinónimo de precariedad, por ello es fundamental trabajar por el reconocimiento de los cuidados a nivel laboral y económico.

Debido también a la mayor esperanza de vida, son muchos más los hogares donde residen **mujeres mayores solas** con muy bajas pensiones y una de las manifestaciones más preocupantes de esa pobreza se traduce en la pobreza energética, que también afecta en mayor medida a las familias encabezadas por mujeres.

Así, según el diagnóstico previo, el 80% de las **familias monoparentales** en Andalucía estaban compuestas por mujeres solas con sus hijas e hijos y un 62% del total de familias monoparentales estaba en riesgo de pobreza.

La lucha contra la pobreza debe ser transversal. Tanto la Junta de Andalucía como los Ayuntamientos tienen bajo su responsabilidad atajar este problema desde distintas perspectivas (no solo desde las políticas sociales, también las sanitarias, las laborales, etc.).

Y ello puede abordarse desde los planes de igualdad de varias maneras innovadoras:

- Bien partiendo de la inclusión de **medidas de generación de conocimiento** desde las Universidades con el estudio de las múltiples causas que explican el mayor riesgo de pobreza que sufren las mujeres (en particular mujeres mayores, mujeres que encabezan hogares monoparentales, mujeres víctimas de violencia de género, etc.).
- O bien diseñando **mecanismos de compensación** con la incorporación de programas de subvenciones desde los organismos públicos con competencias en materia de economía y energía teniendo en cuenta a las mujeres de colectivos en mayor riesgo de exclusión como beneficiarias prioritarias de estas ayudas.

Finalmente, se propone la colaboración entre las administraciones públicas en el fomento y seguimiento del cumplimiento del Real Decreto 902/2020 de Igualdad Retributiva entre hombres y mujeres, por parte de todas las empresas de Andalucía, según el cual: "Todas las empresas

están obligadas a tener un registro salarial de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos". Con ello se pretende garantizar la transparencia y el derecho a la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva.

Eje III. Presentación y poder

Para alcanzar una sociedad igualitaria es condición necesaria que no existan espacios y roles reservados a hombres y otros a mujeres, y sobre todo que esa distribución no se sustente en relaciones de poder y dominación de los hombres sobre las mujeres.

Por lo tanto, los planes de igualdad de las administraciones públicas andaluzas deben incorporar medidas que ayuden a eliminar los estereotipos que tradicionalmente han limitado la presencia de mujeres en el espacio público y productivo, así como las barreras que están impidiendo posicionarse en cualquier esfera de la vida y acceder a los puestos de decisión y poder. **Con esta ambición se proponen las siguientes líneas estratégicas de actuación:**

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

En las últimas décadas se ha avanzado mucho en la superación de distintos prejuicios y estereotipos que dictan cómo deberían ser, pensar y actuar los hombres y las mujeres en sociedad. Pese a ello, todavía persisten toda una serie de normas sociales y morales, interiorizadas y naturalizadas desde una edad muy temprana, que coartan el libre desarrollo de la personalidad y los deseos de las personas, tratando de encajarlas en moldes preestablecidos en función de su género.

Los roles y estereotipos de género tienen efectos materiales y simbólicos muy importantes en la estructura social, ya que no solo generan una división entre mujeres y hombres, sino que además lo hacen de manera jerárquica, situando a los hombres en lugares de mayor poder y prestigio.

La educación y el deporte son los principales **escenarios de adquisición de valores** y, también son dos ámbitos donde se observan estos estereotipos de forma muy clara. Su particularidad reside en el hecho de que si dichos estereotipos afloran en edades tempranas luego es más difícil hacerlos desaparecer en la etapa adulta.

Por ello, además de **normalizar la estrategia de coeducación** marcada por la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía (en el currículo escolar, los materiales, la elección de libros de texto, los juegos, etc.) y de reconocer el desempeño de excelencia en esta materia de aquellos centros educativos que lo merezcan, es clave promover de forma generalizada que la selección de **especialidades de estudio por parte de niñas y niños sea libre de estereotipos** y les permita dirigir sus vocaciones profesionales sin sesgos preestablecidos.

Hasta el momento, existen estudios y contenidos formativos claramente feminizados (atención sociosanitaria, educación, etc.) o masculinizados (ingenierías, arquitectura, ciencias físicas, etc.). Los feminizados, no por casualidad, están orientados a sectores productivos donde existe mayor precariedad. En las Universidades de Andalucía persiste una clara sobrerrepresentación femenina en carreras de ciencias sociales y jurídicas, arte y humanidades y ciencias de la salud. En cambio, las mujeres siguen infrarrepresentadas en carreras de ingeniería y arquitectura. Es por tanto necesario definir **medidas de sensibilización** que pongan el acento en difundir las oportunidades de empleabilidad y desarrollo personal y profesional de formaciones prácticas (como la FP) que fomenten una mayor presencia de las mujeres en las carreras técnicas, así como en estudios con disciplinas STEM (Ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas) tradicionalmente masculinizados, y de los hombres en las vinculadas a la educación, la atención y el cuidado de las personas.

Asimismo, es necesario orientar las carreras profesionales de las y los jóvenes por igual hacia las actividades que se desempeñan en los **sectores económicos donde están los desafíos actuales**: digitalización,

cambio climático y reto demográfico (sobre todo a través del cuidado de las personas mayores).

Además, es importante reiterar la necesidad de incluir a las menores que se encuentran bajo la tutela o guarda de la Administración de la Junta de Andalucía en la adopción de medidas dentro de esta línea, puesto que se ha detectado un importante sesgo en dicha población en la interiorización de unos roles concretos de madres o de parejas de que les llevan a abandonar su formación académica y profesional y ello dificulta que adquieran la imprescindible autonomía y las necesarias capacidades que faciliten su inserción laboral y por tanto condicionan su futuro.

En el **deporte**, como modelo de ensayo a lo que después será una cultura colaborativa y participativa en edades adultas, sucede que no solo hay actividades deportivas donde apenas participan hombres y otras donde apenas participan mujeres, sino que las segundas tienen mucha menos visibilidad en el deporte profesional y de alto rendimiento. Igualmente las mujeres son clara minoría entre el profesorado de educación física. La persistencia de una cierta idea de que existen actividades, trabajos, o deportes 'de hombres' y 'de mujeres' dificulta la consecución de la igualdad de género y la libertad de las futuras generaciones. Por ello, el tipo de medidas a incluir en determinados planes de igualdad, serían por ejemplo:

- **Sensibilización escolar**, desde los currícula académicos, incorporando una materia introductoria a los diversos ámbitos del conocimiento y sus aplicaciones prácticas, desde las disciplinas STEM (ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas), hasta disciplinas favorecedoras del cuidado (enfermería u otras profesiones dedicadas al cuidado de niños o mayores u otras socialmente feminizadas), con el objetivo de promover actitudes y aptitudes para cada persona, con independencia de su sexo. También sería conveniente inculcar aptitudes relacionadas con el emprendimiento y la conciliación desde la escuela.

— **Diseño de una oferta deportiva variada en la edad escolar y universitaria**, la cual permita que el propio alumnado de ambos sexos conozca y decida sus prácticas deportivas preferentes.

— En general, en las **campañas de sensibilización de las instituciones locales y las Consejerías que se fomente la capacitación especializada en determinadas competencias profesionales**, tratando de trasladar la **estrategia coeducativa** a esas especialidades.

— Desde las Universidades, puede fomentarse la **orientación universitaria hacia una elección de carreras sin estereotipos**, incluido en ellas el impulso a la práctica deportiva universitaria sin discriminación por género. Para ello, se propone la realización a lo largo de los estudios de un seminario de animación a la investigación, la docencia y la carrera de méritos, incluyendo formación al alumnado en materia de conciliación personal y laboral.

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

Uno de los horizontes al que debe aspirar toda estrategia de igualdad de género es el del equilibrio o la paridad en todos los ámbitos de la vida social, política, económica y cultural. Mientras sigan existiendo espacios y responsabilidades que se identifiquen como masculinos o como femeninos, y además se menosprecie o haga invisibles a los segundos, será muy complicado combatir la desigualdad.

Por ello, es necesario diseñar **mecanismos que igualen la representación** de mujeres y hombres en los ámbitos (públicos o privados) donde exista un mayor desequilibrio y, en particular, en aquellos con mayor potencial de influencia y modelado sobre la ciudadanía.

Por ejemplo, en las **Universidades** andaluzas pese a que cada año se gradúa un mayor número de mujeres que de hombres, estos

últimos son mayoría entre el personal docente, están claramente sobrerrepresentados entre el personal investigador y protagonizan las categorías de mayor rango (como las cátedras).

Los **medios de comunicación** también juegan un papel clave en este eje, ya que son creadores de opinión pública y pueden dar voz o retirarla, privilegiar un tipo de información u otra. Los datos indican que en Andalucía hay un claro desequilibrio en la presencia de mujeres y hombres en los contenidos informativos televisivos (las mujeres intervienen 1 de cada 3 veces). Sería muy relevante, por tanto, que en los medios existiera una representación y una voz equilibrada con paridad en las mesas de trabajo, las tertulias y puestos profesionales, así como mayor presencia de las mujeres en los contenidos de la información y a la hora de mostrar a personas influyentes en la opinión pública.

Respecto **al ámbito empresarial**, se produce una brecha considerable en la representación de la mujer en las empresas mercantiles, aspecto que trata de corregirse en las empresas de Economía Social, por los propios principios rectores y normativa que regula las cooperativas. Sin embargo, se hace necesaria la inclusión de mecanismos y colaboraciones con las confederaciones del empresariado mercantil andaluz, que fomenten la incorporación de la mujer en la representación de sus empresas.

Por otra parte, existen realidades, como la del ámbito rural, donde hay que realizar un esfuerzo mucho mayor para acompañar el empoderamiento de las mujeres. Por ejemplo, a pesar de la política de apoyo al reconocimiento de la titularidad compartida de las explotaciones agrícolas y ganaderas de Andalucía, las mujeres tienen aún una representación minoritaria, sobre todo en el segundo caso.

Sería conveniente estudiar las causas que mueven a la mujer del campo a emigrar a las ciudades (que posiblemente giran en torno a las mayores posibilidades formativas, profesionales, sociales y personales que brinda el ámbito urbano) y tenerlas en cuenta si el propósito es arraigar a la mujer en su medio rural de origen, lo que pasa por una

mayor descentralización de los servicios y de las medidas programadas por las Administraciones Públicas. Pero además, es necesario recoger su voz y sus propuestas desde la participación en el **movimiento asociativo** del medio rural.

Asimismo, puede resultar estratégico romper con la desigual presencia de mujeres y hombres en sectores clave de la economía andaluza marcadamente masculinizados como pueden ser el del medio ambiente (y todas las derivadas de la economía verde) y el sector de la pesca (no solo en el sector productor, sino también en la industria de transformación y el comercio al por mayor).

En su conjunto, los planes de igualdad de las Consejerías, los Ayuntamientos y las Universidades podrían contemplar medidas del tipo siguiente:

- Inclusión de mecanismos que, en general, **promuevan la presencia de las mujeres en todos los ámbitos productivos y sociales**, haciendo un mayor esfuerzo por dar visibilidad y protagonismo a las mujeres.
- Medidas dirigidas a potenciar la participación femenina en el ámbito político, que mejore por ejemplo, la situación actual de infrarrepresentación de las mujeres en los Ayuntamientos.
- Los métodos de difusión de las medidas y actuaciones de los planes de igualdad deberían contemplar **estrategias de comunicación** que refuercen esa presencia equilibrada de mujeres y hombres, particularmente allá donde estén infrarrepresentadas (en diferentes sectores económicos, políticos, judiciales o en los medios de comunicación). Asimismo, las acciones de difusión han de contar siempre con la perspectiva y testimonio de mujeres referentes, y observar el uso de lenguaje inclusivo y de imágenes no sexistas.

- Sensibilización mediante campañas de incremento del protagonismo de las mujeres tanto en la dimensión social como laboral, dirigidas con particular **énfasis al ámbito educativo y al medio rural**. Y en este último ámbito, podría promoverse la atracción o activar alicientes para animar al emprendimiento femenino o a las empresas que se instalen en emplazamientos rurales y que contraten a trabajadoras.

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

Si bien es cierto que la presencia de mujeres en espacios de poder y en órganos de decisión no garantiza por sí misma la aplicación de políticas de igualdad real y efectiva, sí se trata de una condición necesaria. Además de **educar en igualdad sin estereotipos y de fomentar la participación activa de las mujeres en todas las esferas de la vida, el empoderamiento de las mujeres no sería completo si se las excluye de esos espacios** (o no se hace de forma equilibrada). De hecho, la existencia de barreras de acceso al poder, aunque sea de forma simbólica, implica negar la perspectiva de la asunción de responsabilidades y la toma de decisiones a la mitad de la población, por lo que dichas decisiones pueden estar sesgadas.

Los órganos de dirección de las instituciones públicas y privadas, estemos hablando de una empresa, un sindicato, un partido político, un nivel directivo de la Administración Pública o el Claustro de una Universidad, **funcionan mejor cuando en su seno está bien representada la sociedad de la que forman parte, en toda su diversidad**.

En Andalucía, existe una clara infrarrepresentación femenina en los poderes ejecutivo, legislativo y judicial (por ejemplo, respecto al número de juezas en la Audiencias Provinciales o en el Tribunal Superior de Justicia).

A modo de ejemplo, son muchas las voces que ante el desafío medioambiental indican la necesidad de que las mujeres participen

más de las decisiones contra el cambio climático, o sobre la seguridad de la ciudadanía, o sobre el diseño urbanístico y la movilidad sostenible de nuestras ciudades, políticas todas ellas que afectan de diferente manera a mujeres y a hombres y que tradicionalmente han sido decididas y diseñadas por hombres. Del mismo modo, las mujeres son minoría en la representación del poder en el tejido económico (en la composición societaria de algunas cooperativas o en los Consejos de Dirección de las grandes empresas). Tampoco están entre quienes lideran el movimiento asociativo sectorial, las entidades del tercer sector, los agentes sociales o los partidos políticos.

Por esta razón, la **promoción e incentivación de la paridad en las posiciones más altas de la jerarquía en los espacios de poder de la política**, de la vida económica o del espacio universitario e investigador, no debería ser una simple opción (pues eso suele conducir a que las mujeres estén infrarrepresentadas), sino que debería ser un objetivo a cumplir dentro de cualquier Plan de igualdad que desee incorporar semillas de cambio y transformación.

Además de ese objetivo, Consejerías, Entidades locales y Universidades deberían contemplar en sus planes medidas como las siguientes:

- Capacitación de mujeres para el liderazgo organizacional.
- Sensibilización institucional acerca del necesario empoderamiento de mujeres en los órganos de dirección.
- Apoyo mediante líneas de subvención al movimiento asociativo liderado y participado por mujeres, particularmente en el medio rural.

Eje IV. Espacio productivo igualitario

Se podría decir que el mercado de trabajo es una especie de territorio hostil para las mujeres, ya que se sigue caracterizando por la **segregación ocupacional horizontal y vertical** en base al género.

Es más, cuando afloran las crisis económicas, sean periódicas o sobrevenidas, siempre se apela al fenómeno de la incorporación de las mujeres al mercado laboral, aunque su origen se sitúe en el siglo XVIII con la Revolución industrial.

Parte de los obstáculos que han tenido que superar las mujeres para aspirar a su autonomía económica y a su desarrollo personal y profesional, proceden de la interdependencia entre la esfera productiva y la reproductiva. Es decir, para que exista la 'economía productiva' y las empresas puedan funcionar tiene que haber detrás todo un trabajo invisibilizado que realizan fundamentalmente las mujeres en los hogares. Y aunque esto es una obviedad (nadie podría trabajar 8 horas todos los días si no tuviera a alguien que le cuida de alguna forma), **nuestra sociedad funciona como si esto no fuera así, porque privilegia y visibiliza constante y únicamente lo que ocurre en el espacio público.**

Sea como fuere, son muchos los esfuerzos que quedan por hacer para alcanzar una plena igualdad en el terreno productivo, y es necesario conocer las dificultades y exigencias formales e informales para poder mejorar la situación laboral de las mujeres.

Ya hemos hablado de la necesidad de trabajar para evitar la cualificación sesgada hacia sectores feminizados, segregación por sectores, las condiciones contractuales precarias, las brechas salariales de género, la ausencia de mujeres en los puestos directivos o la necesidad de que los hombres adopten conductas de corresponsabilidad, pero la desigualdad también se evidencia en que las tasas de inactividad y de desempleo son significativamente más altas entre las mujeres.

Otras manifestaciones de la desigualdad pueden llegar a discriminaciones en la promoción profesional, discriminación financiera en la solicitud de apoyo a emprendedoras o acoso sexual o moral en el trabajo.

Posiblemente el abordaje de todos estos problemas desde la intervención efectiva de los poderes públicos **puede concentrarse en las dos líneas estratégicas de actuación** que se presentan a continuación, las cuales comparten la ambición de mejorar la presencia y mantenimiento de las mujeres en el mercado laboral sin lugar a discriminaciones, bien sea desde la participación igualitaria en el empleo por cuenta ajena o bien por cuenta propia.

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

Actualmente, la principal fuente de ingresos de la mayoría de la población sigue siendo el trabajo asalariado. Por esta razón, la relación más o menos estable y segura que una persona mantenga con el mercado de trabajo determinará en gran parte su posición en la escala social.

Aparte de tener menores tasas de actividad y de ocupación que los hombres, las mujeres, debido al rol que asumen como cuidadoras, participan en el mercado de trabajo de una forma más intermitente e inestable que los hombres, sufriendo una mayor tasa de **temporalidad**, y sobre todo, una mayor tasa de empleo a **jornada parcial**. Estas brechas de género se agravan en el caso de las personas con discapacidad y/o con mayor edad y han empeorado con crisis por el COVID-19.

Además, su especialización productiva y formativa en actividades de menor valor añadido y, por tanto, con menores salarios asociados, sumado a la infrarrepresentación de las mujeres en puestos de responsabilidad y categorías profesionales más elevadas, hacen de todo ello un cóctel que explica la **brecha salarial de género**.

En este sentido, es necesario que empresas públicas y privadas asuman el principio de **igual retribución por trabajo de igual valor** que queda establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva, junto al resto de obligaciones referidas a la transparencia retributiva, registro retributivo y auditoría retributiva que marca dicha norma.

La lucha contra la precariedad laboral de las mujeres debe abarcar toda una serie de dimensiones, desde la lucha contra la economía informal o irregular con mayor presencia femenina, a la **vigilancia por el cumplimiento de la normativa de igualdad y la normativa laboral vigente, hasta el diseño de medidas y acciones positivas** que promuevan el trabajo decente para las mujeres, la reducción de la inestabilidad en el empleo, la conciliación, la diversificación de la formación, el equilibrio de género en toda la jerarquía profesional, la equiparación salarial etc. Todas estas dimensiones interpelan a las Consejerías de la Junta de Andalucía y a las Entidades Locales, que pueden aportar soluciones desde diferentes ámbitos para reducir las brechas de género en el mercado de trabajo.

Asimismo, las políticas de apoyo a la igualdad en el mercado laboral y las políticas activas de empleo deben priorizar la atención hacia aquellos colectivos donde esas brechas son más grandes, promoviendo como política macroeconómica el **valor fundamental del derecho al trabajo y los derechos en el trabajo** y, en ese sentido, resulta clave la sensibilización y la formación con gafas de género no solo de la fuerza laboral, sino también, y sobre todo, del empresariado y de las organizaciones sindicales.

Para combatir la histórica segregación ocupacional y la discriminación de género en el mercado de trabajo, especialmente en las actividades más masculinizadas o más feminizadas, en un contexto en el que se prevé una transformación inminente del empleo debida a los cambios sociales y tecnológicos, tales como la automatización de procesos y de tareas, parece necesario **anticipar la concepción de los nuevos yacimientos de empleo sin discriminaciones por razón de género**. Esto es, además de incorporar a las mujeres en los espacios de I+D y de innovación, en el diseño e impulso a las nuevas estrategias productivas tales como la nueva economía digital, la nueva economía de los cuidados, o la nueva economía del clima, hay que abordar planes especializados de capacitación de mujeres para que tengan las mismas oportunidades que los hombres a la hora de ocupar esos nuevos puestos de trabajo con mayor futuro.

Así, desde sus planes de igualdad los poderes públicos tendrán que contemplar la igualdad como valor necesario en este contexto de transformación de la economía y la tipología de medidas que pueden facilitar este objetivo podría ser:

- Sensibilización sobre la garantía del derecho al trabajo y los derechos en el trabajo, así como difusión sobre las garantías de la nueva ley de igualdad retributiva.
- Acciones positivas para el fomento de la contratación de mujeres, con priorización de mujeres en riesgo de exclusión (incluidas aquellas chicas mayores de 16 años que se encuentran bajo la tutela o la guarda de la Administración de la Junta de Andalucía), por ejemplo, mediante subvención de las cotizaciones a la Seguridad Social o considerando su contratación como mérito para la obtención de contratos públicos.
- Apoyo institucional a modelos laborales que apuesten por la flexibilidad laboral para la conciliación y por el valor de la corresponsabilidad como criterio de responsabilidad social.
- Mejora de la detección y la identificación de enfermedades laborales introduciendo la perspectiva de género con la inclusión de determinantes de salud que puedan generar desigualdades en el ámbito laboral: situación laboral, tipo de jornada, ocupación, temporalidad, brecha salarial.
- Promover el estudio acerca del alcance y la repercusión en las mujeres de la economía informal.

Asimismo, se trata de plantear medidas que, emanando de las instituciones que realizan políticas sobre el mercado laboral, puedan impactar en el conjunto de las empresas y complementar a las ya incluidas en sus propios planes de igualdad empresariales.

— Línea 4.B. Apoyo al emprendimiento e iniciativa empresarial

En el ámbito del **emprendimiento y el autoempleo** las mujeres también se enfrentan a más obstáculos que los hombres.

Parte de esos obstáculos, de nuevo están relacionados con los **problemas de conciliación** pues el trabajo por cuenta propia, no siempre proporciona la flexibilidad necesaria para combinar el trabajo de cuidados con el trabajo productivo. Pero además, el emprendimiento requiere una **apuesta económica** con niveles de asunción de riesgo de un patrimonio o generación de confianza en las entidades financieras donde las mujeres no siempre reciben un tratamiento igualitario.

Así, los roles de género explican nuevamente por qué las mujeres tienen más obstáculos para poner en marcha sus propios proyectos empresariales. Por un lado, asumir en exclusiva las responsabilidades de cuidado, y por otro, el estereotipo de que las mujeres tienen menos capacidad de iniciativa en el ámbito público, lastran en muchas ocasiones el talento y las ideas que podrían desarrollar si tuvieran el apoyo necesario. Ello se traduce en una marcada infrarrepresentación de las mujeres entre las personas socias fundadoras de sociedades mercantiles y laborales.

Sería muy interesante que los organismos y las instituciones que tienen un papel clave en las políticas de transformación económica, como por ejemplo las áreas de apoyo a la transición energética y ecológica, fomentasen y apoyasen mediante **líneas de subvenciones específicas** los negocios encabezados por mujeres en esos sectores emergentes. Esto mismo podría reproducirse en los espacios de actividad que generen otras nuevas economías.

Es de especial relevancia el proceso de transformación social generada por la propia pandemia por COVID-19, que ha vuelto a hacer atractiva la vida lejos de las grandes ciudades, y donde gracias al teletrabajo y al uso de las tecnologías de la información y de las comunicaciones algunas personas se están planteando regresar o iniciar su vida

productiva en o desde el medio rural. La posibilidad de incentivar esta “repoblación” con mujeres emprendedoras (buscando el equilibrio entre ambos sexos) puede suponer claras ventajas, no solo por reactivar la economía de las pequeñas poblaciones locales, sino porque ayuda a combatir el reto demográfico y el gran desafío que plantea el progresivo envejecimiento de la población rural. Ello correría en paralelo a una descentralización mucho mayor de los recursos públicos, tratando de igualar las posibilidades no sólo de hombres y mujeres, sino también de las mujeres que se quisieran radicar en el campo respecto de las demás.

Finalmente, el apoyo a la diversificación productiva puede mirar hacia **la promoción de las artes creativas entre las mujeres**, convirtiendo la creación artística en canal de expresión hacia el espacio público, fórmula de visibilidad y protagonismo de cara a que la ciudadanía aprecie la aportación de las mujeres a la cultura tras siglos de anonimato e incluso represión.

En esta línea de trabajo también es necesaria la incentivación del **asociacionismo** femenino como herramienta de empoderamiento de estas emprendedoras sea cual sea el sector de actividad desde el que se desarrollen profesionalmente.

En síntesis, de cara a la inclusión de medidas en los planes de igualdad de los poderes públicos de Andalucía se proponen cuestiones tales como:

- Acciones positivas y de fomento de la creación y el refuerzo de empresas lideradas por mujeres (mediante ayudas financieras, ayudas a la conciliación, asesoramiento técnico especializado, etc.), particularmente en:

Los sectores económicos emergentes, en los que las mujeres deben estar presentes.

El sector de las artes y las industrias creativas incentivando su especial promoción para conseguir que sea un digno

medio de vida en sí mismo.

Las empresas mercantiles, por ser las que mayor brecha de género presentan.

Las empresas de Economía Social, para ser reforzadas y servir de modelo.

- Apoyo al asociacionismo de mujeres emprendedoras en cualquier rama de actividad económica o desde cualquier ámbito: urbano o rural. En este contexto sería conveniente la promoción de redes de empresas de apoyo mutuo dirigidas por mujeres, que operasen como una especie de cooperativas de segundo nivel.

Eje V. Sociedad libre de violencias sexistas

La prevención de la violencia contra las mujeres y lucha por su desaparición figura en todas las referencias normativas que sirven de contexto a este Plan Estratégico.

La erradicación de las violencias machistas, definida como el principal atentado a los derechos humanos de las mujeres según la Ley 7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2017, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género en Andalucía, debe apoyarse en actuaciones desde los poderes públicos adoptando **medidas de protección integral y de prevención y sensibilización** en sus distintos ámbitos de competencias territoriales o sectoriales (educativas, sanitarias, laborales, sociales, jurídicas, policiales, de comunicación, etc.).

Ya esté originada esa violencia en las relaciones interpersonales o en las instituciones sociales, se trata de la mayor manifestación de la desigualdad de género, donde los agresores bajo un modelo de masculinidad hegemónica se ubican desde una posición de poder frente a sus víctimas, las mujeres y sus hijas e hijos.

Desde la presente estrategia se concentra la mirada en aquellas líneas de actuación más transversales que ayuden a reflejar un **claro rechazo de estos poderes públicos a modo de amplificador de la voz de la ciudadanía**.

Los planes de igualdad de estos entes deben incluir un **enfoque de transformación de los roles tradicionales** que en ocasiones generan y sustentan la violencia machista. Ello supone desde el reforzamiento de los comportamientos igualitarios entre los sexos, hasta la consolidación de derechos sociales, pasando por el impulso a la redistribución equitativa de las responsabilidades cuyo ejercicio sostiene la vida social. Pero, además, en cumplimiento del artículo 5 de la anteriormente mencionada ley, debe abordarse el **estudio y la investigación del fenómeno** de la violencia de género, impulsar y mantener un sistema de indicadores estadísticos y evaluar el resultado de las políticas que se desarrollen para erradicarla.

Y todo ello puede hacerse desde los diferentes ámbitos competenciales como aportación combinada para lograr una **estrategia integrada**. El tipo de medidas a combinar serían:

- Educación para la detección precoz y prevención de la violencia machista desde la infancia, dentro de la enseñanza coeducativa.
- Capacitación de profesionales de distintas especialidades que atienden este problema desde lo público y desde lo privado.
- Campañas de comunicación para la sensibilización de potenciales víctimas, de la sociedad en general
- Programas específicos dirigidos a hombres.
- Actuaciones de cooperación interinstitucional.

Con esta ambición se proponen dos líneas estratégicas de actuación, una de tipo preventivo y otra de intervención.

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

Las administraciones y poderes públicos no pueden dar una respuesta tibia ante esta lacra social. Su posicionamiento debe ser contundente e ir más allá de una actitud crítica, sirviendo de modelo de actuación para el resto de instituciones públicas y privadas en el deseo de una sociedad libre de violencias contra las mujeres.

La demostración de ejemplaridad es en sí misma una estrategia.

Específicamente los planes de igualdad deben incluir la prevención de la violencia contra las mujeres y contemplar:

- A nivel interno en todas las administraciones públicas de Andalucía, de acuerdo con el Pacto de Estado contra la violencia de género que establece la ruta de las políticas públicas en esta materia, deberían existir medidas tales como, por ejemplo, el asesoramiento desde las Unidades de Igualdad de Género, la compartición de bases de datos informáticos entre organismos o el establecimiento de cuotas de reserva de determinados contratos programa.
- Alineación de estas acciones con otros instrumentos transversales como el Plan integral de sensibilización y prevención contra la violencia de género en Andalucía o la Estrategia andaluza para la lucha contra la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual.
- En sintonía con el III Plan de Igualdad de género en la Administración General del Estado y en los organismos Públicos vinculados o dependientes de ella, podrían habilitarse actuaciones de capacitación del personal al servicio de las administraciones públicas para la prevención de las violencias machistas, disponibilidad de un Protocolo de intervención ante esta situación, comisiones de seguimiento y procedimientos que

faciliten la movilidad de las trabajadoras víctimas de violencia de género o promoción de medidas que favorezcan la reordenación del tiempo de trabajo en determinados casos, siempre en un contexto de sensibilización permanente.

- En los casos en los que ya exista un Protocolo de Actuación, actualizarlo junto al resto de recursos existentes, así como ampliarlo a todas las violencias machistas.

- Apostar por la accesibilidad de los recursos especializados en violencia de género a personas con discapacidad, incluyendo simplificación de trámites administrativos, documentación e información en lectura fácil (accesibilidad cognitiva), especialización y formación.

- Evitar la victimización secundaria en las mujeres y menores, asegurando la confidencialidad de los datos pero mitigando el impacto negativo en el intercambio de información entre organismos y administraciones.

- Y de cara a la ciudadanía, podrían diseñarse campañas institucionales dirigidas desde diversos medios de comunicación social que contribuyan a la generación de rechazo de la ciudadanía frente a cualquier tipo de violencia machista.

- Mejora de la integración del principio de igualdad en los sistemas de información de salud mediante la sistematización de información que dé cuenta de las diferencias y desigualdades de género en salud y que permitan generar, recopilar y analizar información sobre la violencia de género.

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

En los planes de igualdad de los poderes públicos de la Comunidad Autónoma de Andalucía es igualmente imprescindible desarrollar

medidas para la atención **ante cualquier tipo de violencia de género**, consecuencia de la perpetuación de una cultura machista, tal y como contempla la ley autonómica Ley 7/2018, de 30 de julio, de prevención y protección integral contra la violencia de género, sea ésta del tipo violencia física, violencia psicológica, violencia sexual o violencia económica.

Asimismo, al amparo de dicha norma hay que considerar desde las formas de violencia más emergentes desarrolladas en el espacio digital como la ciberviolencia, hasta formas ancestrales como la prostitución, la trata y explotación sexual de las mujeres y niñas, la mutilación genital femenina, pasando por el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, los abusos y agresiones sexuales, la violencia contra los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres y *otras formas de violencia contra las mujeres que lesionen o sean susceptibles de lesionar su dignidad, integridad o libertad*.

Además, es preciso tener en cuenta los devastadores efectos de la **interseccionalidad en circunstancias de violencia machista** tal y como sucede en entornos rurales aislados y con menor proximidad de los servicios de atención, con agravante para las mujeres de mayor edad habitadas a una violencia continuada durante muchos años, o circunstancias asociadas al riesgo de exclusión social como sucede por ejemplo, en mujeres con discapacidad, en mujeres migrantes (documentadas o no) y en víctimas de trata, entre los perfiles más vulnerables.

Por otro lado, es necesario visualizar la ciberviolencia machista como fenómeno propio y emergente y contemplarse protocolos de actuación y acciones de cooperación interinstitucional para prevenirla y atajarla. Esta perspectiva, debe ir acompañada igualmente el diseño de sistemas eficaces de protección para las víctimas en situaciones de acoso digital (retirada de contenidos, bloqueo de páginas, etc.), que sorteen las lagunas del sistema penal y contemplen acciones restaurativas de su bienestar psicológico y emocional.

Los planes de igualdad que se generen al amparo del presente Plan Estratégico pueden incluir medidas de intervención de los siguientes tipos:

- Las administraciones públicas tienen el mandato ineludible de **coordinarse** para mejorar la eficacia y eficiencia en la atención a las víctimas de las violencias machistas y deberá hacerse realidad la iniciativa de **“ventanilla única”** como sistema centralizado de atención a las víctimas y respuesta integral de ayuda a las mismas (evitando dobles victimizaciones), al tiempo que permite una simplificación de los trámites administrativos.
- En todo caso, en los planes de igualdad de las corporaciones locales habrá que insistir en la **aportación de recursos** debidamente formados y especializados en alerta temprana y atención a estas situaciones, muchas veces disimuladas en entornos pequeños por la imposibilidad de adoptar conductas de evitación o huida.
- Y finalmente, en los planes de las universidades puede potenciarse el estudio de las diversas manifestaciones de este fenómeno bajo la hipótesis de que desde la generación de conocimiento la lucha contra las violencias machistas puede ser mucho más efectiva.

Eje I. Gobernanza	Eje II. Cuidados y sostenibilidad de la vida	Eje II. Representación y poder	Eje IV. Un espacio productivo igualitario	Eje IV. Sociedad libre de violencias machistas
1.A. Incorporación plena de la perspectiva de género 1.B. Construcción de masculinidades igualitarias 1.C. Sociedad igualitaria y sostenible 1.D. Estrategia de digitalización por la igualdad	2.A. Conciliación y corresponsabilidad 2. B. Salud y bienestar social 2.C. Lucha contra la feminización de la pobreza	3.A. Coeducación y desaparición de los estereotipos de género que condicionen el futuro 3.B. Presencia equilibrada en las distintas esferas de la vida 3.C. Techos de cristal y espacios de poder	4.A. Lucha contra la precariedad y discriminación laboral 4.B. Apoyo al emprendimiento e iniciativa empresarial	5.A. Sensibilización, prevención y generación de rechazo contra todas las violencias machistas 5.B. Desarrollo de estrategias de atención frente a cualquier tipo de violencia machista

04.

EL PROCESO DEL TRABAJO

» LA GESTIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO

Como se indicaba al inicio, el presente Plan Estratégico está concebido a modo de hoja de ruta y brújula para guiar el camino a seguir por parte de los poderes públicos de Andalucía (las Consejerías y sus entidades instrumentales, las Entidades Locales y las Universidades públicas andaluzas) a la hora de diseñar sus próximos planes específicos de igualdad durante el periodo 2022-2028.

A lo largo de la presentación de los Ejes y Líneas de actuación se han proporcionado algunas indicaciones generales acerca del tipo de contenidos más transversales (desde el Eje de Gobernanza) o más específicos (desde el resto de Ejes) a tener en cuenta por parte de estos agentes para alinear su estrategia particular de igualdad con la de la Junta de Andalucía.

Conforme quedó establecido en la Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, la **responsabilidad de asesorar** a estos poderes públicos en su proceso de elaboración de sus correspondientes planes de igualdad, recae sobre el **Instituto Andaluz de la Mujer**.

El sistema de gestión de este Plan Estratégico, además de involucrar y reforzar el papel de los poderes públicos en la consecución de una igualdad de género plena en Andalucía, debería servir para optimizar los esfuerzos encaminados hacia dicho propósito **al distribuir las responsabilidades en cascada desde el Instituto Andaluz de la Mujer** hacia el resto de poderes públicos de Andalucía, a través de la colaboración y cooperación de las distintas administraciones públicas de esta Comunidad Autónoma.

Para conseguir su implicación el Instituto Andaluz de la Mujer aporta también aquí una serie de pautas y acciones que ayudan a ordenar el **procedimiento a acometer** por cada entidad en la elaboración de sus planes de igualdad particulares.

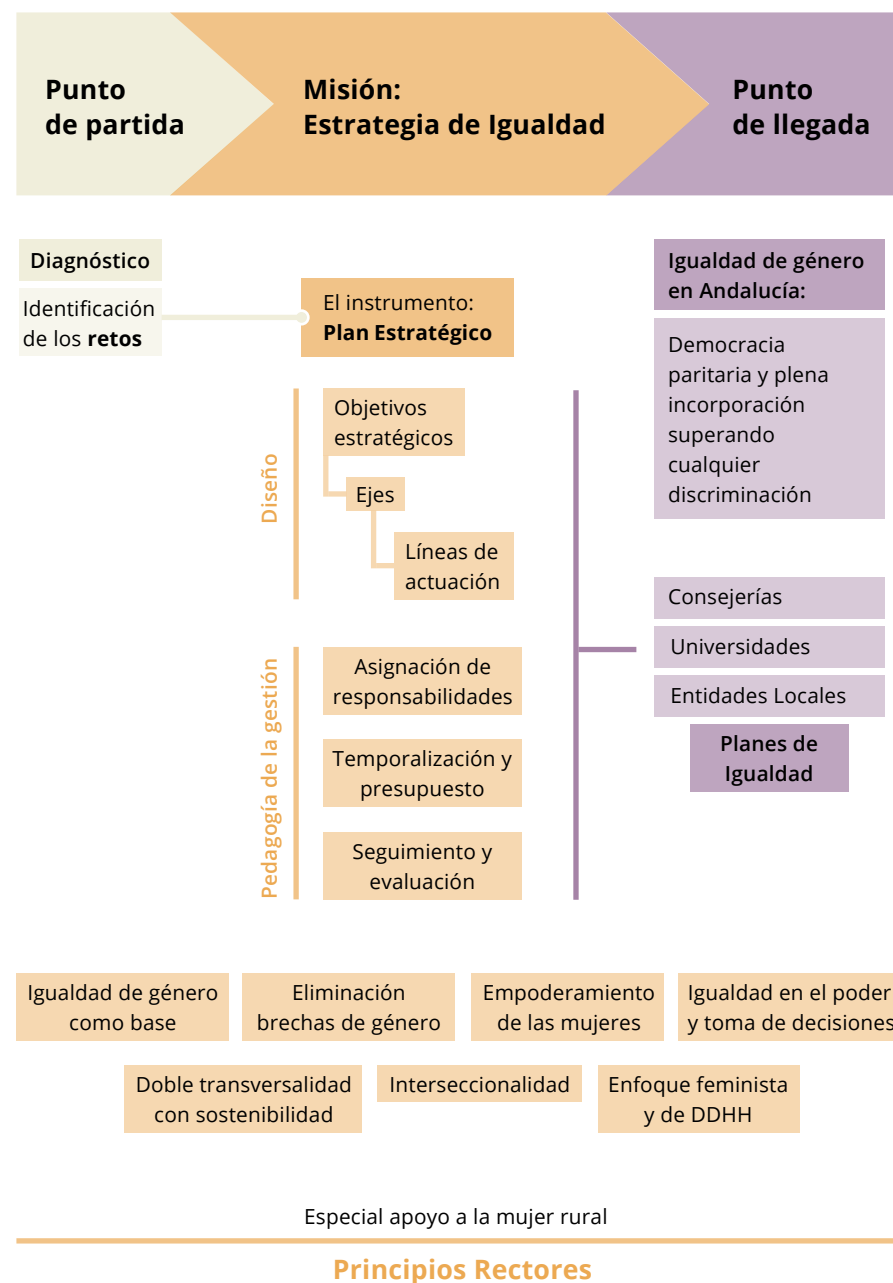
Hasta el momento, la lógica del diseño del Plan Estratégico ha seguido un **proceso que podrá ser reproducido a escala** en el diseño de los planes específicos de igualdad de dichos poderes públicos. Si alguna de las partes tuviera previamente elaborado su propio plan de igualdad, tendrá que alinearlo al presente Plan Estratégico, aunque puedan desarrollar y perseguir otros objetivos específicos.

La imagen que responde a ese proceso se presenta a continuación:

La principal diferencia entre el proceso seguido en el presente PE y el que se propone que siga cada organismo público de la Comunidad Autónoma de Andalucía con su propio Plan de Igualdad, es que en el primer caso **no se contemplan actuaciones concretas**, mientras que en el segundo caso la concreción de medidas y actuaciones concentrarán su valor identitario.

Asimismo, para establecer la gobernanza del Plan y que las políticas sean transformativas es necesario fomentar mecanismos de **participación**, ya que sólo así se aumenta el sentimiento de pertenencia e implicación de las ciudadanas y ciudadanos, se da legitimidad a la toma de decisiones y se facilita la rendición de cuentas a la sociedad.

La participación debe ser transversal a lo largo del proceso de planificación, desde el diagnóstico a la evaluación, como fórmula esencial para mejorar la igualdad, ya que la propia participación está condicionada por un sistema de género.



Por lo demás, los pasos metodológicos que se recomienda aborde cualquier actor público en su proceso de planificación estratégica en materia de igualdad serían:

Configuración del mecanismo de asesoramiento y coordinación:

Las Consejerías de la Junta de Andalucía, los Ayuntamientos y las Universidades públicas andaluzas pueden solicitar asesoramiento al Instituto Andaluz de la Mujer para recibir orientaciones en la redacción y elaboración de sus planes de igualdad.

El Instituto Andaluz de la Mujer canalizará la respuesta, bien emitida por el propio Instituto Andaluz de la Mujer o bien a través de las entidades con las que el Instituto puede intermediar para este objetivo. Este mecanismo se concreta más adelante en el Apartado de “Asignación de responsabilidades” para especificar las que recaen sobre el Instituto Andaluz de la Mujer directamente o en coordinación con otros organismos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Para garantizar mecanismos de participación a lo largo del proceso también se puede recurrir al asesoramiento de entidades especializadas en materia de planificación y evaluación participativa (como el Instituto Andaluz de Administración Pública – IAAP-) y colaborar con las Unidades de Igualdad de cada organismo público.

Diagnósticos específicos de situación en materia de igualdad: Análisis de la realidad.

Para el diseño de los planes de igualdad respectivos cada administración pública andaluza se responsabilizará de acometer una identificación del estado de situación de mujeres y hombres en su ámbito competencial, un análisis de la realidad concreta sobre la que se quiere actuar.

El diagnóstico general sobre el que se ha hecho referencia en el apartado “II. Punto de partida” puede servir para contextualizar de forma coherente las necesidades de cada plan de igualdad y seguir

las directrices marcadas por el presente PE. Si bien, cada organismo puede aportar datos actualizados o más especializados sobre su área de competencia por ejemplo, a partir de sus propios estudios o de sus informes de impacto de género en los presupuestos.

De esta forma, una Consejería, un Ayuntamiento, o una Universidad pueden completar la información de partida y de forma participativa nutrir a su propio plan específico de igualdad con la concreción de nuevas brechas de género, sectoriales o territoriales.

No obstante, el manejo de datos actualizados siempre resulta fundamental para saber el estado de la realidad sobre la que debe operar la política pública, siendo aún más importante si cabe en el caso analizado teniendo en cuenta las consecuencias indudables que sobre la igualdad ha tenido, tiene y tendrá la crisis provocada por la pandemia.

El diagnóstico disponible permitirá concretar objetivos de mejora y argumentar el porqué de las medidas a proponer en el Plan. No obstante, se propone ampliar su alcance y visualizar datos sobre posibles desigualdades relacionadas con: la presencia diferenciada de mujeres y hombres en ámbitos económicos emergentes, como los asociados a las TIC (en vertiente empleo o economía y empresa); el uso diferenciado del ocio y la calidad de vida, con atención al grado de bienestar, el cumplimiento de aspiraciones vitales y las condiciones de vida, más allá de datos sobre la pobreza y la corresponsabilidad en la conciliación; la salud mental y el bienestar psicológico; la violencia en las redes sociales, el ciberacoso y los nuevos tipos de violencia machista; la movilidad, el uso y el acceso al transporte; la percepción social sobre la desigualdad.

Cada administración pública que desee contextualizar su plan de igualdad podrá articular un **mecanismo de recogida de información** que ayude a identificar otras brechas de género existentes y los desafíos que a este respecto se plantean para las políticas públicas de cada administración.

Este mecanismo podrá consistir en una serie de técnicas, que de forma conjunta o por separado proporcionen la información de partida necesaria. Estas técnicas pueden ser:

- La selección de un conjunto de variables que ayuden a identificar las brechas de género en el contexto de cada Plan, teniendo como modelo de estructura los datos que ilustran el diagnóstico de situación para el conjunto de Andalucía que se han recogido en el apartado de “punto de partida” del presente Plan Estratégico.
- La realización de un análisis de estadísticas oficiales sobre esas variables, así como la información más relevante que identifique brechas de género, en todos los casos con desagregación por sexo.
- La comparación del cambio de situación con otros diagnósticos previos para anteriores planificaciones estratégicas.
- A nivel municipal la Federación Andaluza de Municipios y Provincias cuenta con el Observatorio de Políticas de Igualdad y Redes, fuente válida para la extracción de estadísticas.
- El análisis de los resultados de la evaluación que se haya realizado al Plan de Igualdad anterior (en su caso).
- El análisis de información cualitativa o cuantitativa procedente de sondeos a informantes clave o encuestas a la población que recopilen la percepción general acerca de los principales problemas, retos o necesidades en materia de igualdad según las correspondientes áreas directivas dentro de la estructura de la organización.
- El análisis de valor añadido de cuestiones tales como: la pertinencia de género en ese ámbito de intervención (territorial, sectorial, competencial), la interseccionalidad, la causalidad de las brechas de género evidenciadas a partir de los datos estadísticos desagregados por sexo, las relaciones de género, etc.

- La atención a los aprendizajes y las recomendaciones surgidas desde balances y/o evaluaciones de planes precedentes.
- Combinar y cruzar categorías como, por ejemplo, las recogidas en la línea 2A. Conciliación y corresponsabilidad, y en la línea 4.A. Lucha contra la precariedad y discriminación laboral.
- Un posible mapeo de agentes o partes interesadas para el diagnóstico participativo en el cual mujeres y hombres estén en el centro de toda política.
- El marco normativo específico y actualizado de referencia.

Recomendación: Las medidas planificadas deben responder a necesidades y evidencias concretas identificadas en un diagnóstico previo. Partir de un conocimiento de la situación diferencial de las mujeres ayuda a marcar objetivos realistas de mejora.

Gestión de procesos participativos para consensuar las prioridades:

De cara a la formulación de medidas y actuaciones de su correspondiente Plan de Igualdad, cada administración pública habilitará técnicas participativas de recogida de información plural invitando a una muestra de representantes de las principales áreas de competencia a asistir a **reuniones en formato de taller de trabajo**, que pueden celebrarse de modo presencial o telemático.

Las Unidades de Igualdad de Género y los Servicios especializados de igualdad de género coordinarán el proceso participativo, siendo conveniente que las sesiones sean **lideradas por una persona con responsabilidad política dentro de la estructura organizativa**, contribuyendo a visibilizar el compromiso institucional adquirido y a legitimar el trabajo continuado de la Unidad de Igualdad de Género del ámbito técnico operativo.

La dinámica a seguir tendrá como **marco de partida** la propuesta de Ejes y Líneas de actuación del presente PE. Las personas participantes podrán distribuirse en subgrupos temáticos a fin de aportar reflexiones y comentarios que vayan materializándose en una **batería de medidas** que sea realista acometer desde esa administración pública para dar respuesta a las necesidades detectadas y eliminar las brechas de género identificadas. El siguiente paso será materializar esas medidas en **propuestas de actuaciones concretas** dentro de cada subgrupo. El último paso será que cada participante del grupo atribuya un orden de importancia y de urgencia tanto a las medidas, como a las actuaciones, a fin de que finalmente se determine por **consenso grupal la prioridad** de los contenidos a incluir en el propio Plan de Igualdad.

La duración y alcance de esta participación será determinada por cada organismo. Por ejemplo, en el caso de las entidades locales podría ampliarse la consulta a la ciudadanía empadronada en el municipio, o en el caso de las Universidades a la población estudiante y docente, y en general siempre es conveniente consultar al movimiento asociativo de mujeres.

Asimismo, se podrá contar con la opinión de entidades o personas especializadas sobre aspectos particulares de cada Plan.

Recomendación: Conocer la opinión de la ciudadanía en su conjunto ayuda a priorizar medidas con recursos finitos y ayuda a fortalecer la implicación de la sociedad civil. Pulsar la realidad social también puede facilitar estrategias de colaboración público-privada a corto o medio plazo.

Formulación del Plan de Igualdad:

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.

Recomendación: Con el actual mandato establecido en el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 26 de junio de 2019, será preciso que las medidas diseñadas desde la política de igualdad local otorguen suficiente prioridad a las mujeres del medio rural.

Evaluación de impacto de género del Plan de Igualdad

La evaluación de impacto de género es un mandato normativo de primer nivel. El artículo 6 de la Ley 12/2007 de Igualdad establece que los poderes públicos de Andalucía incorporarán la evaluación del impacto de género en el desarrollo de sus competencias para garantizar la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Los planes de igualdad que se aprueben en las Consejerías, Ayuntamientos y Universidades deberán fijar los recursos económicos y de presupuesto para el desarrollo de las medidas que se incluyan en el plan. El Consejo de Europa definió la presupuestación con perspectiva de género como “una aplicación del mainstreaming (transversalidad) en los procesos presupuestarios”. Es decir, en el marco de las políticas

presupuestarias es imprescindible el análisis desde la perspectiva de género a fin de evaluar cómo las decisiones públicas afectan a la vida de mujeres y hombres, y cómo, mediante estas políticas se puede conseguir una igualdad de género.

El informe de evaluación del impacto de género del plan de igualdad en el que se reflejará el **compromiso presupuestario** será, por tanto, un documento que analiza si la actividad del presupuesto puede tener repercusiones positivas o negativas en cuanto a las desigualdades entre mujeres y hombres. Y, en paralelo, promoverá la igualdad de género en aquellos ámbitos a intervenir.

En el ámbito concreto de la administración local, y la integración de la perspectiva de género en el presupuesto municipal, las entidades locales deberán tener en cuenta los objetivos que desde la perspectiva de género adopte la corporación como propios que pueden facilitar a las mujeres el acceso y control de recursos económicos, de tiempo, espacio o información o promover la presencia y participación equilibrada de mujeres y hombres, entre otros.

Y en el ámbito de la Administración de la Junta de Andalucía los Planes que apruebe el Consejo de Gobierno incorporarán, de forma efectiva, el objetivo de la igualdad por razón de género. A tal fin, en el proceso de tramitación de esas decisiones, deberá emitirse por parte de quien reglamentariamente corresponda, un informe de evaluación del impacto de género del contenido de las mismas.

Una vez aprobado el Plan Estratégico, comenzará el proceso de elaboración y ejecución de cada uno de los planes específicos de igualdad.

Las Consejerías, las Universidades y las Entidades Locales remitirán al Instituto Andaluz de la Mujer, para su conocimiento, los planes específicos con carácter previo a su aprobación.

Derivaciones del Plan Estratégico



Contenidos de los Planes Específicos

Análisis de la situación actual:

- Aproximación a la realidad de mujeres y hombres en Andalucía
- Ley de presupuestos con perspectiva de género (informe de impacto de género)
- Análisis propios del ámbito concreto

Contenidos de los planes:

- Programas y medidas que den respuesta al Plan Estratégico
- Objetivos específicos de cada medida y acción
- Recursos económicos para implementar el Plan (Dotación presupuestaria destinada a su realización)
- Estructura organizativa para la implementación del Plan, así como la asignación de responsabilidad
- Evaluación y seguimiento

» EL SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La cultura de evaluación de las políticas públicas garantiza la transparencia y los procesos de rendición de cuentas.

Por un lado, disponer de información compartida acerca del rumbo que toma la presente estrategia como faro que guía al conjunto de poderes públicos andaluces en su trayectoria hacia la igualdad y, por otro, la medida del progreso asumido en la concreción que supone cada uno de los planes de igualdad de cada Consejería, de cada Ayuntamiento y cada Universidad pública, permitirá **valorar la acogida y la aceptación** que el presente Plan Estratégico ha tenido sobre las políticas de igualdad en Andalucía.

Seguimiento y evaluación son elementos clave del proceso de puesta en marcha del Plan Estratégico y contribuyen a dar coherencia a su contenido. Para avanzar en las Directrices Estratégicas establecidas desde cada una de las Líneas de Actuación y a través de sus objetivos, se ha diseñado un **sistema de seguimiento** en el que tienen gran importancia una serie de estructuras que serán las responsables de su impulso, desarrollo, coordinación y evaluación, así como de introducir las modificaciones que fueran necesarias para lograr un progreso real en igualdad en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Asimismo, con las **lecciones aprendidas y de las buenas prácticas resultantes** tras el análisis de la puesta en marcha y ejecución del Plan se podrá disponer de nuevas claves para construir de forma conjunta la próxima estrategia plurianual.

En todo caso, para proceder a la evaluación del Plan Estratégico será necesario contar en primera instancia con una **batería de indicadores** que permitan hacer un seguimiento progresivo del mismo.

Por su lado, las pautas generales a seguir por cada uno de los poderes públicos tendrán como modelo de referencia las que se establecen a continuación para asumir el proceso de seguimiento y la evaluación del Plan Estratégico.

Indicadores de género para el seguimiento

En lo que respecta al seguimiento del **Plan** es preciso disponer de indicadores que puedan medir el cumplimiento de los Objetivos Estratégicos y tener en cuenta, los propósitos de cada Eje y Línea de Actuación, todos ellos encaminados hacia la Meta final de conseguir que la igualdad de género en Andalucía sea una realidad plena.

Estos **indicadores de género** pueden definirse como variables de análisis que describen la situación de las mujeres y hombres, facilitan la comparación entre ambos y/o ayudan a identificar diferencias que pueden alimentar estereotipos y desigualdades que manifiestan brechas de género.

En el siguiente cuadro figura el marco de correspondencias más relevantes entre estos Objetivos, Ejes y Líneas del Plan Estratégico y una propuesta de indicadores de seguimiento según su funcionalidad:

Indicadores de realización (R), que miden las acciones.

Indicadores de resultado (S). que miden los objetivos generales y/o específicos de los programas y acciones.

Indicadores de Impacto (I), que miden los objetivos estratégicos.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS		EJES	LÍNEAS
OE1. Facilitar el acceso a los recursos y servicios del territorio a mujeres y hombres en igualdad de condiciones	OE2. Garantizar la participación y presencia de las mujeres en la vida política, económica, cultural y social, superando cualquier posible discriminación por razón de sexo	I. Gobernanza	1.A. Incorporación plena de la perspectiva de género
			1.B. Construcción de masculinidades igualitarias
			1.C. Sociedad igualitaria y sostenible
			1.D. Estrategia de digitalización por la igualdad
		II. Cuidados y sostenibilidad de la vida	2.A. Conciliación y corresponsabilidad
			2. B. Salud y bienestar social

EJEMPLOS DE INDICADORES DE GÉNERO (R: realización, S: resultado, I: impacto)
R: Nº de Planes de Igualdad generados por las AAPP de Andalucía. S: Eficiencia de la acción pública medida según Ratio de presupuesto invertido y población afectada en cada Plan. Ej: Formación en género dirigida al personal que trabaja en las AAPP, Formación en presupuestos de género (nº de cursos y de participantes según sexo). I: Mejora en la integración de la perspectiva de género en el funcionamiento institucional (nº Informes generados por la Unidad de Igualdad correspondiente, aumento de la composición paritaria de las estructuras de personal, aumento de procedimientos administrativos con perspectiva de género, Nº de programas presupuestarios G+ y G con objetivos de género, Nº de informes emitidos por la Comisión de impacto de género en los Presupuestos de la Junta de Andalucía
R: Nº de campañas y actuaciones de sensibilización por una masculinidad igualitaria S: Aumento del número de hombres de la plantilla de la AAPP participante en cursos de igualdad del género (según tipo de puesto y nivel de responsabilidad) I: Aumento del número de hombres implicados en la gestión de políticas de igualdad (ej: formando parte de las Unidades de Igualdad de género o de grupos de trabajo sobre la materia)
R: Nº de acciones impulsadas por las consejerías para desarrollar la línea medioambiental en el presupuesto con enfoque de género. S: Incremento en el nº de mujeres en puestos de decisión del ámbito de la sostenibilidad ambiental I: Incorporación de la doble transversalidad de género y sostenibilidad ambiental en la gestión pública (Ej: mayor participación de las Unidades de género en el diseño del Presupuesto Verde de Andalucía; Incremento de subvenciones o contrataciones públicas que contemplan cláusulas de género y de sostenibilidad, Nº de programas presupuestarios G+ y G que integran la perspectiva medioambiental)
R: Nº de acciones de formación en competencias digitales según sexo. S: Incremento del % de mujeres en estudios universitarios relacionados con competencias tecnológicas (matriculadas, egresadas, docentes). I: Fortalecimiento de las competencias digitales de la población.
R: Nº de medidas locales de apoyo a la conciliación, Nº de encuestas actualizadas de usos del tiempo S: Existencia de iniciativas de sensibilización que incentiven o promuevan la corresponsabilidad en los hombres I: Aumento de la acogida de permisos intransferibles
R: Existencia de encuesta de percepción de la salud y hábitos saludables de vida. S: Existencia de mecanismos de corrección de brechas de género en el SAS. I: Incremento de recursos públicos para el cuidado y autocuidado según sexo del usuario.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS		EJES	LÍNEAS
OE2. Garantizar la participación y presencia de las mujeres en la vida política, económica, cultural y social, superando cualquier posible discriminación por razón de sexo	OE1.	II. Cuidados y sostenibilidad de la vida	2. C. Lucha contra la feminización de la pobreza
	OE3. Promover la diversificación educativa y laboral de las mujeres como medio para alcanzar una democracia participativa plena	III. Representación y poder	3.A. Coeducación y desaparición de los estereotipos de género que condicionen el futuro
			3.B. Presencia equilibrada en las distintas esferas de la vida
			3.C. Techos de cristal y espacios de poder
		IV. Un espacio productivo igualitario	4.A. Lucha contra la precariedad y discriminación laboral
			4.B. Apoyo al emprendimiento e iniciativa empresarial

EJEMPLOS DE INDICADORES DE GÉNERO (R: realización, S: resultado, I: impacto)
R: Nº de estudios sobre las causas que explican el mayor riesgo de pobreza en mujeres S: Nº de medidas habilitadas (ej. auditorías retributivas) para eliminar la brecha salarial de género I: Incremento de ayudas económicas con priorización de colectivos vulnerables con desagregación por sexo (ej. las que traten de compensar pobreza energética)
R: Nº de acciones de sensibilización en el entorno escolar (ej. por un deporte igualitario) S: Incremento de acciones que impulsan estrategias de coeducación I: Existencia de medidas de sensibilización y de orientación profesional que difundan en las y los estudiantes la elección de estudios sin estereotipos de género
R: Nº de sesiones de sensibilización sobre la opción de estudios sin sesgo de género S: Aumento de la presencia de mujeres en las empresas mercantiles andaluzas I: Aumento del % de mujeres en los diferentes sectores y actividades económicas donde tradicionalmente están subrepresentadas (ej. medios de comunicación, cuerpos de seguridad –policía local/autonómica)
R: Nº de mujeres capacitadas en liderazgo empresarial desde programas impulsados por AAPP S: Aumento del % de mujeres en cargos de dirección en las AAPP y en las empresas privadas I: Crecimiento del movimiento asociativo liderado y participado por mujeres, particularmente en el medio rural y en organizaciones de representación (sindicatos, patronal) o federaciones deportivas
R: Nº de medidas de apoyo a la flexibilidad laboral para la conciliación S: Existencia de medidas positivas de mejora de la empleabilidad a mujeres, en particular mujeres de colectivos especialmente vulnerables I: Mejora de la situación de las mujeres en las estadísticas de empleo (tasas de actividad, ocupación, desempleo, inactividad según sector económico) y de las condiciones laborales (tasas de temporalidad, parcialidad, salarios, etc.)
R: Nº de medidas de apoyo al asociacionismo femenino S: Aumento del % de mujeres que acceden a créditos financieros y/o ayudas públicas a la creación de su empresa I: Aumento del % de la creación y sostenibilidad de empresas lideradas por mujeres (según actividad económica y medio rural o urbano)

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	EJES	LÍNEAS
OE4. Contribuir a la erradicación de la violencia contra las mujeres	V. Sociedad libre de violencias sexistas	5.A. Sensibilización, prevención y generación de rechazo contra todas las violencias machistas
		5.B. Desarrollo de estrategias de atención frente a cualquier tipo de violencia machista

EJEMPLOS DE INDICADORES DE GÉNERO (R: realización, S: resultado, I: impacto)
R: N° de protocolos de prevención e intervención del acoso dentro de las AAPP S: Existencia de nuevos estudios e investigaciones que ayuden a comprender el fenómeno de la violencias machistas en sus diversas formas I: Aumento del interés de las personas jóvenes por conocer el problema de la VG
R: Disponibilidad de estadísticas de atención a las diferentes manifestaciones de las violencias machistas y para el análisis de las circunstancias o ámbitos en las que se da S: Habilitación de nuevos recursos de atención, existencia o puesta en marcha de nuevas actuaciones que promuevan la mejora en la coordinación institucional I: Disminución de los casos de VG en Andalucía en cualquiera de sus manifestaciones

De cara al diseño de **indicadores específicos de las medidas y actuaciones dentro de cada Plan de Igualdad de cada Administración Pública** andaluza estos pueden ser de tres tipos:

■ **Indicadores de ejecución o realización:** para medir el desarrollo de las acciones puestas en marcha, el tipo de dificultades encontradas y las soluciones acometidas o el cumplimiento del calendario y/o del presupuesto previsto. Se pueden referir a los recursos puestos a disposición del Plan y se desagregan por sexo siempre que hagan referencia a personas físicas.

■ **Indicadores de resultado:** para medir la eficacia y/o la eficiencia del Plan, a través del grado de consecución de los objetivos, el nivel de corrección de las desigualdades detectadas y el grado de cumplimiento de los resultados esperados. Muestran el beneficio inmediato de la implantación del Plan.

■ **Indicadores de impacto:** permiten comparar los cambios esperados y deseados en las desigualdades o brechas previamente diagnosticadas e identificar los logros alcanzados en un medio o largo plazo. Miden la efectividad del Plan y sus éxitos. El Plan puede producir impactos previstos o imprevistos, que además pueden tener efectos diferenciales para mujeres y para hombres.

Es aconsejable que la formulación de estos indicadores cumpla con la regla “SMART”, esto es que sean S= Específicos, M= Medibles, A= Alcanzables, R= Relevantes y T= De duración determinada en el Tiempo (según las iniciales de su traducción al inglés).

Unos buenos indicadores de género tampoco valen de nada si no se alimentan periódicamente y de forma sistemática a fin de poder hacer un seguimiento de los compromisos adquiridos en el Plan u observar posibles desviaciones respecto a lo planificado.

Se recomienda que para los indicadores de realización, resultado y de impacto recogidos en cada plan específico de igualdad se acompañe de

la siguiente información: definición, procedimiento de cálculo, código del indicador, unidad de medida, periodicidad, gestor de la información y fuente de información. Además, se aconseja que se recoja que para la definición y cálculo de los indicadores se utilizará preferentemente fuentes estadísticas y cartográficas oficiales que cuenten con datos regionalizados y de publicación periódica, para que los indicadores resulten homogéneos, comparables y estables a lo largo del periodo de vigencia del Plan.

Por ello, el **procedimiento de seguimiento** del presente Plan Estratégico se realizará con una periodicidad anual y su responsabilidad recae sobre el Instituto Andaluz de la Mujer a partir de la información que se recopile desde las Unidades de Igualdad de Género de cada organismo público andaluz respecto al curso de sus propios planes, que se deberán materializar en Memorias Anuales de seguimiento.

Con el resultado del análisis de esas memorias de seguimiento de planes de igualdad el Instituto Andaluz de la Mujer podrá confeccionar la **Memoria Anual** de Seguimiento del Plan Estratégico.

Recomendación: Disponer de información actualizada es clave para mantener una toma de decisiones continua y poder detectar una posible debilitación de la estrategia de igualdad.

Planteamiento de la evaluación

La evaluación, a diferencia del proceso de seguimiento, debería realizarse bajo la directriz institucional del Instituto Andaluz de la Mujer y como recomendación se podría externalizar a **personal ajeno a la institución** a fin de garantizar una mayor independencia de los resultados.

La **finalidad de la evaluación** será valorar los logros del presente Plan y, en concreto, el cumplimiento de sus Objetivos Estratégicos:

Identificar situaciones de desigualdad de género en Andalucía (en el acceso diferencial a recursos y servicios y en materia de presencia y participación de las mujeres), así como medir la posible reducción de las brechas de género, con la ayuda de un análisis de datos desagregados por sexo.

Identificar las claves para erradicar los estereotipos y prejuicios de género a lo largo de las fases de la decisión y de acción públicas, con particular atención hacia la diversificación educativa y laboral.

Investigar las causas de la desigualdad identificadas y detectar cómo actuar sobre ellas, con particular mirada hacia las violencias machistas.

Medir el avance social de las mujeres a lo largo de los años de vigencia de la estrategia y los beneficios que se obtienen de las diferentes políticas desarrolladas bajo este paraguas.

Pero además la evaluación debe proporcionar una reflexión sistematizada acerca de las siguientes **dimensiones**:

Proceso: Identificando las claves de la puesta en marcha y ejecución del Plan a partir del conocimiento de los recursos empleados y los procedimientos habilitados, las incidencias acontecidas y las soluciones propuestas para resolverlas.

Resultado: Analizando el grado de cumplimiento de los Objetivos marcados según la información que arrojen los indicadores de seguimiento y resto de aportaciones de tipo cualitativo plasmadas en las Memorias Anuales.

Coherencia: Valorando los contenidos políticos de las actuaciones y su potencial generador de cambio.

Impacto: Indagando sobre los logros y avances conseguidos, verificando el cambio generado desde la situación de partida.

La metodología de evaluación descansará sobre el modelo de la Teoría del Cambio estableciendo la relación lógica entre los recursos invertidos, las actividades desarrolladas, los resultados generados y los cambios logrados. Se construirá a partir de una serie de criterios de evaluación a tener en cuenta tales como eficacia, eficiencia, coherencia, impacto y contará con una Matriz de Evaluación como principal herramienta en la que se relacionen esos criterios con las principales preguntas de la evaluación, los indicadores planteados y las fuentes de información.

El enfoque de la evaluación, además de ser formativo en cuanto al aprendizaje que se obtenga de la experiencia, será pluralista pulsando la opinión generada de una multiplicidad de agentes que intervienen en el territorio andaluz. El objetivo es obtener propuestas de mejora de cara a la adaptación de las acciones, modificación o generación de nuevas líneas de trabajo.

Finalmente, las **fases del proceso de evaluación** serán las siguientes:

Evaluación inicial: diagnóstico de igualdad.

Evaluación intermedia:

- 1º. De las consejerías, universidades y entidades locales.
- 2º. Global del PE del Instituto Andaluz de la Mujer.
- 3º. Fase de ajuste y toma de decisiones.

Evaluación final:

- 1º. De las consejerías, universidades y entidades locales.
- 2º. Global del PE del Instituto Andaluz de la Mujer.

Realización diagnóstico + evaluación longitudinal de las políticas de igualdad.

Los planes específicos de igualdad que se deriven a partir de este marco estratégico deberían someterse de manera ex ante a un análisis de evaluabilidad con suficiente tiempo como para que las recomendaciones de mejora se puedan implementar en el documento y se ayude a que los planes sean evaluables.

Asimismo, como **recomendación general para todo el proceso**, se recuerda que el Instituto Andaluz de Administración Pública (IAAP) dispone de una serie de guías y manuales sobre planes estratégicos, participación transversal y evaluación con enfoque de género que pueden resultar de mucha utilidad en la formulación de cada Plan:

Manual para la elaboración de planes estratégicos.

Guía práctica para la planificación y evaluación participativas de las políticas públicas.

Guía para el análisis de la evaluabilidad previa de los planes de carácter estratégico.

Evaluación de políticas Públicas con Enfoque de Género.

El Instituto Andaluz de la Mujer publicará una **memoria de la evaluación intermedia y final del Plan Estratégico** con los resultados de la implementación de todos los planes sectoriales en cada una de las Consejerías. Esta memoria será debatida en el seno de la Comisión Interdepartamental.

Las Entidades Locales y Universidades deberán hacer públicas sus evaluaciones y remitirlas al Instituto Andaluz de la Mujer para su conocimiento.

» LA ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDADES

El Plan Estratégico presenta dos niveles de responsabilidades, un macronivel para la propia gestión del PE, y un micronivel para cada uno de los planes específicos derivados del PE.

Planos de responsabilidad

Plano Macro

Este es el plano de
responsabilidad del Plan
Estratégico

Plano Micro

Este es el plano de
responsabilidad de cada
uno de los Planes
Sectoriales, Locales o de
las Universidades

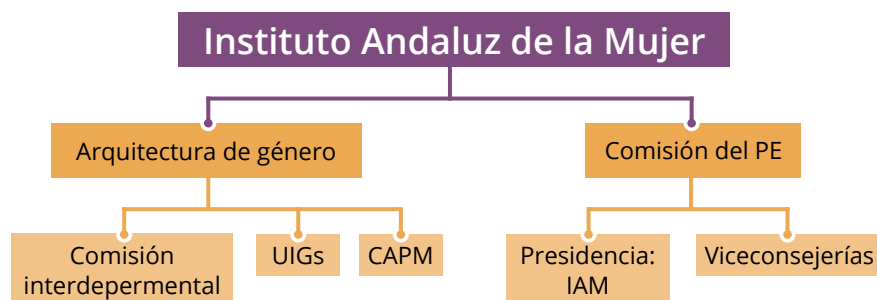
A nivel macro:

El Instituto Andaluz de la Mujer, como organismo autónomo adscrito a la Consejería competente en materia de igualdad, será el encargado de la coordinación de las políticas de igualdad según la Disposición adicional única de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Además, este organismo tiene atribuidas las competencias en coordinación y establecimiento de las directrices para la elaboración del Plan Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía y la determinación, vertebración, evaluación y coordinación de todas las actuaciones en materia de igualdad competencia de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Por ello, el **Instituto Andaluz de la Mujer** es el organismo responsable para el correcto desarrollo e implementación del Plan Estratégico, apoyado de una serie de organismos inherentes a la arquitectura de género que caracteriza a la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Plano macro: responsabilidad del Plan Estratégico



Estos organismos son:

— **Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres**, la cual será el órgano colegiado para el seguimiento de las acciones y actuaciones de la Administración de la Junta de Andalucía en materia de igualdad de género, según se establece en el artículo 59 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre. A su vez según el artículo 3.c) del Decreto 437/2008, de 2 de septiembre, por el que se crea la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres, le corresponde analizar y debatir el Plan Estratégico para la Igualdad de mujeres y hombres, así como realizar el seguimiento, el impulso y todas aquellas actuaciones dentro de un plano directivo-estratégico dentro de las Consejerías.

— **Unidades de Igualdad de Género de las Consejerías**. Las Unidades de Igualdad de Género, serán las encargadas de promover, desde las competencias que cada Consejería tiene

asumidas, el desarrollo, ejecución y evaluación del Plan Estratégico; canalizar la información tanto desde la Consejería hacia las diversas estructuras activas en el Plan y viceversa; cumplimentar los distintos instrumentos de planificación, seguimiento y evaluación que se establezcan; dar cuenta de las acciones priorizadas anualmente por su Consejería en materia de Igualdad, así como la elaboración de un Informe anual sobre las actuaciones llevadas a cabo. De todas estas actuaciones de carácter técnico-operativo se dará traslado a la Comisión Interdepartamental de Hombres y Mujeres, a fin de que esta realice el seguimiento de la ejecución del citado Plan de acuerdo con lo previsto en el artículo 3.c) del Decreto 437/2008, de 2 de septiembre.

— **Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres**. Este Consejo, de acuerdo con el artículo 62 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre; es el órgano de participación de las organizaciones de mujeres en las políticas de igualdad de género de la Junta de Andalucía, elevando las propuestas de innovación, modificación o cancelación que consideren adecuadas. Es un órgano regulado en el Decreto 154/2011, de 10 de mayo.

— De la misma forma, se creará una **Comisión del Plan Estratégico**. Esta Comisión se encargará de promover y facilitar todas las medidas necesarias para la implantación, ejecución, evaluación, coordinación y difusión del Plan Estratégico. Dicha Comisión estará presidida por la persona titular del Instituto Andaluz de la Mujer y compuesta, como mínimo, por:

- La persona titular de la Viceconsejería de cada Consejería de la Administración de la Junta de Andalucía.
- Representante del Consejo Andaluz de Universidades.
- Representante del Consejo Andaluz de Concertación Local.
- Representante del Consejo Andaluz de Gobiernos Locales.

La comisión se reunirá mínimo una vez al año.

De acuerdo a la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, y una vez aprobado el Plan Estratégico, dicha comisión se creará y regulará a través de una norma con rango de decreto.

En definitiva, tal y como se ha indicado anteriormente al Instituto Andaluz de la Mujer le corresponde el papel de impulsar y coordinar la actividad en materia de planificación de igualdad de las administraciones públicas de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Bajo esta responsabilidad además de difundir las directrices y recomendaciones que aporta el presente Plan Estratégico, asesorará a los poderes públicos en la elaboración de sus propios planes de igualdad específicos.

Pero en este contexto, la **pluralidad en la implicación y colaboración institucional** debe ser considerada como clave de éxito. Se trata de compartir la interiorización de la estrategia desde el conjunto de actores cuya actuación tenga repercusión en la consecución de la igualdad de género como realidad plena en Andalucía.

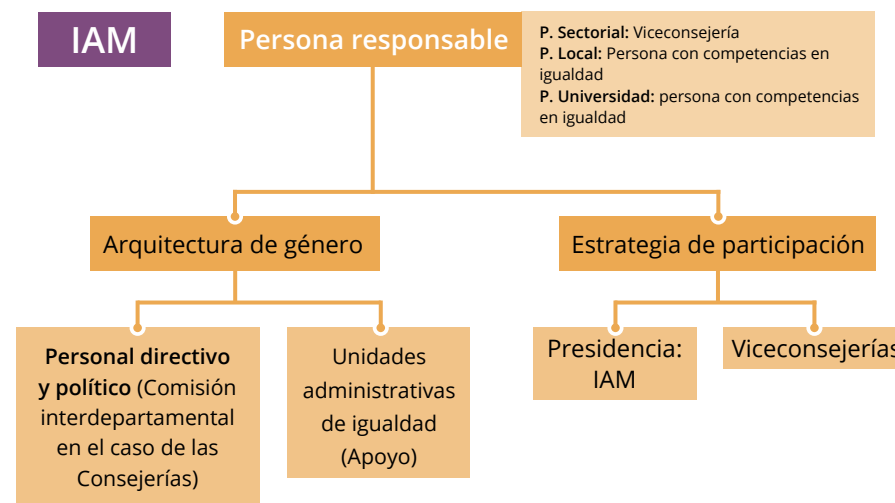
Como se verá a continuación, dicho planteamiento implica por parte de los poderes públicos andaluces una asunción de **corresponsabilidad** que, aplicada a este contexto, significa que bajo la coordinación general del Instituto Andaluz de la Mujer, cada actor en su marco competencial de actuación contribuirá a alcanzar esa democracia paritaria necesaria para superar cualquier tipo de discriminación social, política, económica o laboral que se reguló en el marco del Acuerdo de Gobierno de 26 de junio de 2019.

A nivel micro:

Todas las Consejerías de la Junta de Andalucía, las entidades locales y las universidades públicas andaluzas **podrán hacer suya** la estrategia de igualdad incluida en el presente Plan.

No se trata únicamente de impulsar la igualdad desde su ámbito competencial, sino de **actuar de forma efectiva para lograr la meta común** de conseguir que la igualdad de género en Andalucía sea una realidad plena.

Plano micro: responsabilidad del Plan de Igualdad Específico



La responsabilidad a este nivel se asignará de la siguiente manera:

- En las Consejerías: a la persona titular de la Viceconsejería, apoyada por la Unidad de igualdad de género y la persona titular de la comisión interdepartamental de igualdad.
- En las universidades públicas: a la persona con competencias en materia de igualdad.
- En las entidades locales: a la persona con competencias en materia de igualdad.

En estos tres apartados de la responsabilidad “micro”, el **Instituto Andaluz de la Mujer** será el órgano transversal que a través de un servicio especializado asesorará a las Consejerías, Universidades y a las Entidades Locales que así lo soliciten en el proceso de elaboración de los planes previstos en lo relativo a la adecuación de sus contenidos a las líneas y directrices previstas en el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Andalucía. En el caso de los planes de ámbito local se contará con la participación de los Centros Municipales de Información a la Mujer, que en sí mismos son fruto de la colaboración del Instituto Andaluz de la Mujer con los ayuntamientos.

En este contexto, se deberá tener en cuenta la capacidad de las Entidades Locales para contar con estos Centros Municipales de Información a la Mujer, está en función del volumen de población, por lo que sería interesante que los planes desarrollados en núcleos poblacionales más grandes sean compartidos por otros más pequeños. Por ello, se posibilitará la puesta en marcha de Planes de Igualdad bien a nivel municipal o bien **a nivel comarcal o mancomunado** en aquellos casos en que se considere más operativa esa estrategia para optimizar recursos.

También sería de interés que en el nivel provincial (Diputaciones y Delegaciones Provinciales) se desarrollaran redes de colaboración e interrelación administrativa de ayuntamientos para aprovechar las mejores iniciativas y generar mayor cohesión territorial.

Es importante el reconocimiento del papel de estas Unidades de Igualdad de Género o Departamentos u organismos de referencia con competencias específicas en igualdad dentro de cada Consejería de la Junta de Andalucía, cada Ayuntamiento y de cada Universidad, asumiendo la responsabilidad de **coordinar, y en su caso (ante la ausencia de organismos directivo-estratégicos en la organización), liderar la elaboración de su propio Plan de Igualdad y de mantener una estrecha interlocución con el Instituto Andaluz de la Mujer a estos efectos.**

Estas Unidades, además de asesorar el proceso de diseño de su correspondiente plan de igualdad, pueden servir de **punto de referencia** a lo largo del proceso participativo (incardinado dentro de las fases de gestión del Plan Estratégico) y aportar su conocimiento especializado a la hora de realizar el **encaje** de las necesidades de su organización en un plan **alineado con las directrices comunes** facilitadas por el Instituto Andaluz de la Mujer. Son estas Unidades las responsables de adaptar el documento común de estrategia a su ámbito particular.

Si bien, en el seno de cada entidad se decidirá si las tareas de recogida y agregación de la información, la dinamización de la participación o la confección del documento de Plan de Igualdad serán asumidas internamente o será una actividad externalizada contratando a una Asistencia Técnica de apoyo mediante licitación pública pero dirigida desde la Unidad de Igualdad u organismo de igualdad correspondiente. Disponiendo de la información procedente de cada administración pública, el Instituto Andaluz de la Mujer podrá contrastar si el conjunto de planes de igualdad generados en la Comunidad Autónoma afronta la consecución de los Objetivos que se ha planteado el presente Plan Estratégico y si cubren la totalidad de Ejes y Líneas de actuación que la Comunidad Autónoma precisa para atender los actuales retos y necesidades.

En caso de que se detecte algún escenario no cubierto, el Instituto Andaluz de la Mujer podrá sugerir medidas o actuaciones complementarias para su abordaje por parte de la entidad más apropiada.

» TEMPORALIZACIÓN

Las estrategias de igualdad planificadas tendrán un **carácter plurianual**. El mandato que corresponde al presente Plan Estratégico le asigna una vigencia hasta 2028.

Los planes de igualdad de carácter específico que se desarrollen bajo este paraguas tendrán una duración no inferior a 4 años.

En particular las Entidades Locales y las Universidades seguirán este cronograma general de cara a la formulación, seguimiento y evaluación de sus propios planes de igualdad.

En el caso concreto de las Consejerías se estará a lo que se disponga en un próximo Acuerdo de Consejo de Gobierno una vez aprobado el presente Plan Estratégico.

FASES	2022	2023
1. Difusión del Plan Estratégico por parte del IAM		
2. Formulación de los planes de igualdad de cada entidad		
3. Ejecución de los planes de igualdad específicos		
4. Seguimiento de los planes		
5. Evaluación intermedia de los planes de igualdad específicos		
6. Evaluación final de los planes de igualdad específicos		
7. Evaluación del Plan Estratégico		

Actuaciones a cargo del IAM

Actuaciones a cargo de los poderes públicos andaluces

» DOTACIÓN PRESUPUESTARIA

El presente Plan Estratégico está planteado como marco orientador que proporciona unos Objetivos y Líneas que actúan de guía y unas herramientas que faciliten la acción en materia de igualdad a los poderes públicos de Andalucía desde la mayor flexibilidad y autonomía para que estos agentes definan sus propios planes de igualdad con sus recursos y en sus ámbitos competenciales con cargo a sus propios presupuestos.

2024	2025	2026	2027	2028

ANEXO NORMATIVO

Otra Normativa Internacional de referencia

- ─ Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General de Naciones Unidas en su **Resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979**.
- ─ Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (**Convenio de Estambul**).

Otra Normativa Nacional de referencia

- ─ **Ley Orgánica 1/2004** de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género
- ─ **Instrumento de ratificación del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011**
- ─ **Ley 4/2015, de 27 de abril**, del Estatuto de la víctima del delito, que aglutina en un solo texto todas las víctimas de un delito
- ─ **Ley 26/2015, de 28 de julio**, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, extiende a las hijas e hijos de mujeres víctimas la consideración de víctimas de violencia de género
- ─ **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo**, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre

mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

- ─ **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

Otra Normativa Autonómica de referencia

- ─ **Decreto legislativo 1/2010, de 2 de marzo**, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía. Art. 35 en el que se establece el Informe de evaluación de impacto de género como documentación anexa al anteproyecto de Ley del Presupuesto
- ─ **Decreto 20/2010, de 2 de febrero**, por el que se regula la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la CCAA 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
- ─ **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

- **Decreto 116/2020, de 8 de septiembre**, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Financiación Europea. Establece las competencias de la Secretaría General de Hacienda y la Dirección General de Presupuestos en materia de presupuesto y género
- **Decreto 96/2021, de 23 de febrero**, de creación de la Ventanilla única para la atención a las víctimas de violencia de género

En relación a las campañas de comunicación institucional:

- **Ley 6/2005, de 8 de abril**, reguladora de la Actividad Publicitaria de las Administraciones Públicas de Andalucía.
- **Decreto 96/2017, de 27 de junio**, por el que se regula la coordinación de la estrategia de la imagen institucional de la Administración de la Junta de Andalucía.
- **Orden de 4 de octubre de 2018**, por la que se regula la emisión de los informes correspondientes a dichas acciones de comunicación.

1. Disposiciones generales

CONSEJERÍA DE IGUALDAD, POLÍTICAS SOCIALES Y CONCILIACIÓN

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.

La elaboración de políticas públicas en materia de igualdad de género ha venido siendo una constante en el tiempo, dando lugar a una amplia regulación normativa. Así, encontramos, en el ámbito jurídico internacional, importantes instrumentos como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (concretamente el ODS5 sobre igualdad de género y el ODS 17 sobre revitalizar la alianza mundial para el desarrollo sostenible) y, en el ámbito nacional, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En nuestra comunidad autónoma, el Estatuto de Autonomía para Andalucía en su artículo 10.2 determina que «la Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluzas, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquella en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social». Asimismo, en su artículo 15 «se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos». Finalmente, el artículo 38 del Estatuto establece que «la prohibición de discriminación del artículo 14 y los derechos reconocidos en el Capítulo II vinculan a todos los poderes públicos andaluzes y, dependiendo de la naturaleza de cada derecho, a los particulares, debiendo ser interpretados en el sentido más favorable a su plena efectividad».

En Andalucía la igualdad de género ha alcanzado un lugar central en todas sus políticas, fruto de la aplicación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de igualdad de género en Andalucía. Así, en su artículo 7, establece que el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, con la participación de las entidades locales, formulará y aprobará, con una periodicidad que no será inferior a cuatro años, un Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, a propuesta de la Consejería competente en materia de igualdad, en el que se incluirán las líneas de intervención y directrices que orientarán las actividades de los poderes públicos en Andalucía en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Por ello, el Gobierno de la Junta de Andalucía aprobó, a través del Acuerdo de 26 de junio de 2019, del Consejo de Gobierno, la formulación del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2020-2026, cuya finalidad es establecer, con la participación de todas las partes interesadas, las directrices, los objetivos estratégicos y las líneas básicas de intervención que orientarán las actividades de los poderes públicos en Andalucía, en materia de igualdad entre mujeres y hombres, con el fin último de alcanzar la democracia paritaria y la plena incorporación de las mujeres en orden a superar cualquier discriminación social, política, económica o laboral.

Se trata de un instrumento jurídico que afectará a todas las Consejerías, a sus entidades instrumentales, a las Universidades públicas andaluzas así como a las Entidades Locales que deberán desarrollar sus propios planes específicos de igualdad en función de las directrices que marca el Plan Estratégico. Lograr una estrategia de igualdad plena y efectiva entre andaluzas y andaluzes, que sirva para alcanzar esa democracia paritaria en la que se supere cualquier tipo de discriminación se convierte por tanto en la misión del Plan Estratégico.

00257180



La estructuración del citado Plan Estratégico se articula en torno a los siguientes cinco ejes:

- Eje I. Gobernanza.
- Eje II. Cuidados y sostenibilidad de la vida.
- Eje III. Representación y poder.
- Eje IV. Espacio productivo igualitario.
- Eje V. Sociedad libre de violencias machistas.

El presente Plan Estratégico está planteado como marco que proporciona unos Objetivos y Líneas que actúan de guía y unas herramientas para facilitar y orientar la acción en materia de igualdad a los poderes públicos de Andalucía desde la mayor flexibilidad y autonomía para que estos agentes definan sus propios planes de igualdad con sus recursos y en sus ámbitos competenciales con cargo a sus propios presupuestos.

El desarrollo del Plan se contextualiza en un momento clave, un período convulso ocasionado por la pandemia originada por el COVID-19 que, entre otros aspectos, ha retrasado la elaboración del presente documento y ha acrecentado algunas de las brechas de género existentes. Por ello, y siguiendo el procedimiento participativo para la construcción del Plan Estratégico, se ha decidido modificar el ámbito temporal de vigencia del Plan que va desde el año 2022 al 2028.

Con esta herramienta se desea marcar el rumbo de la acción pública para reducir desigualdades y brechas de género persistentes en nuestro territorio, asumiendo una necesaria estrategia de transversalización de género para el conjunto de políticas. Es por ello que el Plan Estratégico formulado tiene como meta dar respuesta a las desigualdades detectadas a través de un sistema planificado y articulado integrado por un proceso de trabajo bien delimitado. En el mismo, y para alcanzar dicha meta, se determina la gestión del Plan, siendo el Instituto Andaluz de la Mujer el organismo encargado de la coordinación; el sistema de seguimiento y evaluación, la asignación de responsabilidades, la temporalización, así como los principios rectores, objetivos estratégicos y ejes del Plan.

Lograr una estrategia de igualdad plena y efectiva entre andaluzas y andaluzes, que sirva para alcanzar esa democracia paritaria en la que se supere cualquier tipo de discriminación se convierte por tanto en la misión del Plan Estratégico. Asimismo, la máxima aspiración o visión del Plan Estratégico es conseguir: Una Andalucía igualitaria y libre de violencias machistas.

Por ello, y concluidos todos los trámites del procedimiento marcado en el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 26 de junio de 2019, la Consejera de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación eleva la propuesta final al Consejo de Gobierno para su aprobación definitiva mediante acuerdo.

En su virtud, y de acuerdo con lo establecido en el artículo 27.12 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, y el artículo 7.1 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, a propuesta de la Consejera de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, previa deliberación del Consejo de Gobierno, en su reunión del día 8 de marzo de 2022,

ACUERDA

- Primero. Aprobación del Plan.
- 1. Se aprueba el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028.
- 2. El texto del Plan Estratégico estará disponible en la página web del Instituto Andaluz de la Mujer
<https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/index.php/inicio>

00257180



y en el Portal de Transparencia de la Junta de Andalucía

<https://juntadeandalucia.es/organismos/transparencia/planificacion-evaluacion-estadistica/planes.html>

Segundo. Ámbito temporal.

La vigencia del Plan Estratégico se extenderá al período comprendido entre los años 2022 a 2028.

El Consejo de Gobierno, a propuesta de la Consejería competente en materia de igualdad, podrá acordar su prórroga por un período no superior a 2 años.

Tercero. Habilitación.

Se faculta a la persona titular de Consejería competente en materia de igualdad para dictar las disposiciones necesarias para el desarrollo y ejecución de este acuerdo.

Cuarto. Efectos.

Este acuerdo surtirá efectos desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Palos de la Frontera, 8 de marzo de 2022

JUAN MANUEL MORENO BONILLA
Presidente de la Junta de Andalucía

ROCÍO RUIZ DOMÍNGUEZ
Consejera de Igualdad, Políticas Sociales
y Conciliación

00257180

