



Excmo. Ayuntamiento  
**Mengíbar**

# PLAN DE IGUALDAD

MUNICIPAL DEL  
AYUNTAMIENTO DE MENGÍBAR

2025 - 2029



Redacción y diseño:



Fortalezas Formación S.Coop.And.



# CONTENIDO

PRESENTACIÓN	2
MARCO NORMATIVO	6
ÁMBITO INTERNACIONAL	6
ÁMBITO NACIONAL	7
ÁMBITO AUTONÓMICO	8
EVALUACIÓN II PLAN DE IGUALDAD DEL AYTO. DE MENGÍBAR (2019-2023)	10
CONCLUSIONES DE LA EVALUACIÓN DEL	11
II PLAN DE IGUALDAD DE MENGÍBAR	11
ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN DEL ÁREA DE IGUALDAD	12
METODOLOGÍA	13
PRINCIPIOS RECTORES	17
OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS	19
OBJETIVOS GENERALES	19
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	21
ÁREAS DE ACTUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	23
ÁREA DE ACCIÓN LOCAL	24
ÁREA DE PARTICIPACIÓN Y ASOCIACIONISMO	25
ÁREA DE CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL	27
ÁREA DE FORMACIÓN Y EMPLEO	29
ÁREA DE SALUD	31
ÁREA DE CULTURA	32
ÁREA DE EDUCACIÓN	33
ÁREA DE DEPORTES	34
ÁREA DE MEDIO AMBIENTE Y URBANISMO	35
ÁREA DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	36
VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD	37
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	38
ANEXOS	39
ANEXO I: REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	40
ANEXO II: GLOSARIO DE TÉRMINOS	41



# PRESENTACIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres constituye una condición esencial para el progreso social y el desarrollo sostenible en nuestro municipio. En este sentido, desde el Ayuntamiento de Mengíbar, hemos reforzado nuestro compromiso con la equidad de género mediante la aprobación de nuestro III Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2025–2029, consolidando de esta forma la trayectoria iniciada en 2013 con la adopción del primer plan de igualdad en el municipio.

Este plan de trabajo integral ha sido diseñado para incorporar la perspectiva de género en todas las áreas de la gestión municipal, con el objetivo de promover políticas públicas más justas, inclusivas y eficaces. Su estructura no solo busca generar un impacto real y medible en la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres, sino también erradicar la violencia machista en todas sus formas, contribuyendo a la construcción de un entorno libre de violencia y discriminación.

El documento se encuentra alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, especialmente con el Objetivo número 5, relativo a la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres y niñas. Asimismo, se articula de manera coherente con el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022–2028, lo que asegura su integración con los marcos autonómicos y globales, garantizando una acción coordinada y eficaz en todos los niveles.

Este plan ha sido concebido desde una perspectiva transversal, abarcando todos los niveles de la actuación municipal. En su desarrollo e implementación, hemos contado con la participación activa de diversos entes municipales, lo que asegura un enfoque integral e



intersectorial. La estructura se organiza en torno a ocho principios rectores, entre los que destacan el respeto a los derechos humanos, la sostenibilidad, la participación activa de la ciudadanía, la corresponsabilidad, la no discriminación, la prevención de la violencia de género, la interseccionalidad y la mejora continua de la gestión pública.

Estos principios se traducen en un marco práctico articulado en 10 áreas estratégicas, que cubren los ámbitos prioritarios de intervención, tales como el empleo, la conciliación, la educación, la cultura, la salud, la participación social y la comunicación institucional. A través de estas áreas, se implementan un total de 28 medidas específicas, diseñadas para generar impactos concretos y tangibles en la vida cotidiana de nuestra ciudadanía, prestando especial atención a los factores que afectan de manera diferenciada a mujeres y hombres. Se hace hincapié en el fortalecimiento de la autonomía y el empoderamiento de las mujeres, especialmente en aquellos contextos de mayor vulnerabilidad.

Desde el Ayuntamiento, reafirmamos nuestro firme compromiso con la construcción de un entorno social más equitativo, en el que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres sean principios fundamentales para avanzar hacia un futuro más digno, justo y respetuoso para toda la ciudadanía. Se trata de un instrumento flexible, sujeto a seguimiento y evaluación, que refleja nuestro compromiso institucional con una sociedad más equitativa, democrática y sensible a las realidades de género. Para nosotros, avanzar en igualdad no solo constituye una cuestión de justicia, sino también una inversión en cohesión social, bienestar colectivo y desarrollo local sostenible.



**JUAN BRAVO SOSA**  
**ALCALDE DE MENGÍBAR**



Como Concejala de Igualdad, es un honor presentar el III Plan de Igualdad Municipal, una herramienta que refleja el compromiso firme de este Ayuntamiento con la construcción de una sociedad más justa, igualitaria y libre de discriminación por razón de género.

Este nuevo Plan da continuidad al trabajo iniciado en etapas anteriores, consolidando logros y ampliando las líneas estratégicas para responder a los desafíos actuales. No se trata únicamente de una declaración de intenciones, sino de una hoja de ruta clara que incorpora acciones concretas, realistas y evaluables para seguir avanzando hacia la igualdad real entre mujeres y hombres.

La elaboración del Plan ha estado sustentada en un proceso participativo, en el que se ha contado con el diagnóstico de la situación actual, así como con las aportaciones de colectivos, asociaciones y agentes sociales de nuestro municipio. Gracias a su implicación, se ha podido definir un conjunto de medidas que responden de forma directa a las necesidades y demandas reales de la ciudadanía.

Entre sus líneas prioritarias se encuentran: la promoción del empleo en igualdad de condiciones, el impulso del emprendimiento femenino, la corresponsabilidad en las tareas de cuidado, la prevención de la violencia de género, el empoderamiento de las mujeres, la educación en valores igualitarios desde edades tempranas y la mejora de la participación social y política de las mujeres, especialmente en el ámbito rural.

Es un documento vivo, abierto a nuevas realidades y dinámicas sociales. Contempla mecanismos de seguimiento y evaluación que permitirán comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos y, si es necesario, reformular estrategias para mejorar su eficacia. Todo ello bajo un enfoque transversal, que sitúa la igualdad de género como principio básico de todas las políticas públicas.

Somos conscientes de que, a pesar de los avances conseguidos, aún persisten desigualdades estructurales que condicionan la vida y las



oportunidades de muchas mujeres. Por eso, no podemos ni debemos dar pasos atrás. Nuestro compromiso institucional es firme: trabajar por un Mengíbar donde la igualdad no sea solo un principio recogido en leyes, sino una realidad cotidiana para todas y todos.

Este III Plan de Igualdad no sería posible sin el trabajo conjunto de quienes día a día defienden los derechos de las mujeres desde distintos ámbitos. Agradezco profundamente la implicación de todas las personas, asociaciones, personal técnico y representantes institucionales que han contribuido a su elaboración.

Reiteramos nuestro compromiso con la agenda de igualdad y las políticas feministas, que nos guiarán en los próximos años hacia una sociedad en la que la igualdad de género sea una realidad consolidada. La igualdad no es un privilegio, sino un derecho que debe garantizarse a toda la ciudadanía. Implica eliminar barreras, desmontar estereotipos y ofrecer las mismas oportunidades de desarrollo, participación y libertad para todas las personas, independientemente de su género.

Invito a toda la ciudadanía de Mengíbar a sumarse a este esfuerzo colectivo. Porque solo juntas y juntos podremos construir una sociedad más justa, democrática e igualitaria.



SONIA MARTÍNEZ CALLEJA  
**CONCEJALA DE IGUALDAD,  
BIENESTAR SOCIAL  
Y MEDIO AMBIENTE**



# MARCO NORMATIVO

Las políticas de igualdad se enmarcan en un conjunto de normativas desarrolladas a nivel internacional, europeo, estatal, autonómico y local. Este marco legal respalda los recursos e instrumentos destinados a alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

## ÁMBITO INTERNACIONAL

La legislación en materia de igualdad se remonta a la Declaración de los Derechos Humanos de 1789. Las Naciones Unidas asumían en su Carta Fundacional redactada en 1945, el compromiso con la igualdad de derechos de mujeres y hombres.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1.979 es un instrumento jurídico internacional, aprobado por los Estados, que los compromete con una serie de obligaciones para con las mujeres y está regido por tres principios básicos: igualdad de resultados, no discriminación y responsabilidad estatal.

Conferencias Mundiales sobre la Mujer (1975, 1980, 1985, 1995): Especialmente la de Beijing (1995), que estableció una plataforma de acción para promover la igualdad de género a nivel global.

La igualdad entre mujeres y hombres también constituye un valor esencial de la Unión Europea (UE), así lo recogen los artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea de 1993, los artículos 8, 153 y 157 del Tratado de Funcionamiento de la UE de 2010 y los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales del año 2000. En el ámbito de la Unión Europea, la producción de normas y legislación ha sido



descomunal, desde el Tratado de Roma de 1957 de la entonces denominada Comunidad Económica Europea en la que, la igualdad se incluía como uno de los principios fundamentales de este nuevo orden mundial.

El Tratado de Ámsterdam de 1997 incorpora la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como objetivo fundamental de la Unión Europea.

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”.

Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 de la Comisión Europea: Plan quinquenal que establece prioridades y acciones para avanzar en la igualdad de género en la UE.

## ÁMBITO NACIONAL

Además de incorporar la normativa comunitaria a la legislación nacional, España ha adoptado diversas medidas para poner en marcha las normas, desarrollando un amplio marco de políticas de igualdad.

La Constitución Española en 1978 proclama, en el artículo 14, el derecho a la igualdad y a la no discriminación, consagrando en el artículo 9.2 la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres es fundamental en el marco normativo en igualdad



a nivel estatal y recoge los distintos avances relativos al principio de igualdad entre mujeres y hombres en el marco normativo y jurídico internacional y comunitario. La Ley recoge la trasposición en nuestro Ordenamiento Jurídico de las siguientes directivas europeas que estaba obligada a adoptar en la normativa nacional:

**Directiva 2002/73/CE.** Relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

-----

**Directiva 2004/113/CE.** Relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

-----

**Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre,** de Garantía Integral de la Libertad Sexual: Conocida como la "Ley del solo sí es sí", refuerza la protección de la libertad sexual y establece medidas de prevención y atención integral.

## ÁMBITO AUTONÓMICO

Centrándonos en nuestro ámbito más cercano, donde se han ido incorporando todas estas normativas y directrices, podemos afirmar que el punto de inflexión en la incorporación del principio de Igualdad en las Leyes lo marca la entrada en vigor de:

**Ley 12/2007 de 26 de noviembre,** para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía. La Comunidad Andaluza, vinculada por tanto a lo



establecido a través de tratados y normas constitucionales y, muy especialmente, al fuerte compromiso asumido en su Estatuto de Autonomía para Andalucía, cuenta con la obligación de “adoptar las medidas necesarias para promover la igualdad de derechos de las mujeres y los hombres”.

-----

**Ley Orgánica 2/2024, de 8 de marzo**, de Representación Paritaria y Equilibrada: Modifica la Ley Orgánica 3/2007 para garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de decisión del sector público y privado.

-----

**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.

La creación del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), organismo creado en 1989 para la promoción de la igualdad de género como uno de los primeros organismos de igualdad de ámbito autonómico en España con una delegación en cada una de las 8 provincias.



# EVALUACIÓN II PLAN DE IGUALDAD DEL AYTO. DE MENGÍBAR (2019-2023)

El II Plan de Igualdad de Mengíbar contempla una serie de objetivos y actuaciones organizadas por áreas estratégicas. En términos generales, se han logrado todos los objetivos generales del plan y la mayoría de los específicos, con excepciones puntuales relacionadas con la transversalidad de género y la difusión del propio plan.

En el área de acción local se han mantenido las actividades clave en torno al 25 de noviembre y el 8 de marzo, aunque han quedado pendientes acciones formativas, campañas de sensibilización y la incorporación sistemática de la perspectiva de género en los programas municipales.

La participación y el asociacionismo han sido áreas destacadas por su alto grado de ejecución, logrando fomentar el empoderamiento femenino, la creación de redes de apoyo, la formación en igualdad y la colaboración con entidades externas como Cruz Roja.

Por el contrario, en corresponsabilidad y conciliación no se ha ejecutado ninguna de las actuaciones previstas, lo que pone de manifiesto la necesidad de reforzar este ámbito en el próximo plan.

El área de salud ha trabajado el bienestar de las mujeres y la juventud mediante la promoción de hábitos saludables con enfoque de género, aunque se han quedado sin desarrollar talleres de salud sexual, actividades de prevención de hábitos nocivos y formación sobre menstruación y maternidad.



La cultura ha sido un ámbito muy activo, donde se han visibilizado las contribuciones de las mujeres mediante exposiciones, jornadas, visitas guiadas con enfoque de género y la creación de un espacio feminista en la biblioteca.

En educación se han cumplido todos los objetivos, si bien solo se ejecutó una de las seis actuaciones previstas, lo que refleja una baja implementación a pesar del compromiso.

En el área de deportes se han fomentado la participación femenina y la visibilidad del deporte practicado por mujeres, aunque no se han realizado campañas educativas ni acciones específicas demandadas por las mujeres del municipio.

En el área de urbanismo se ha logrado incorporar criterios de accesibilidad y visibilizar a mujeres en el espacio público, aunque no se han cumplido los objetivos planteados en su totalidad.

Finalmente, el área de violencia de género ha sido una de los más desarrolladas, cumpliendo todos los objetivos propuestos y ejecutando numerosas campañas, talleres y recursos de prevención y atención a víctimas, incluyendo menores.

## CONCLUSIONES DE LA EVALUACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD DE MENGÍBAR

La implementación del II Plan de Igualdad de Mengíbar ha evidenciado un compromiso institucional por la igualdad de género, con logros significativos en áreas como participación y asociacionismo, cultura, y prevención de la violencia de género, donde se han cumplido la totalidad de los objetivos y se han desarrollado múltiples actuaciones con impacto directo en la ciudadanía.



También se han alcanzado avances significativos en salud, formación y empleo, educación y deportes, si bien en estos casos la ejecución de actuaciones ha sido parcial, lo que indica una necesidad de reforzar la planificación, el seguimiento y la ejecución operativa en estas áreas.

Por el contrario, el área de corresponsabilidad y conciliación ha sido la más débil en cuanto a resultados, ya que no se llevó a cabo ninguna de las actuaciones previstas ni se alcanzaron los objetivos, lo que refleja la necesidad de establecer prioridades más claras, recursos específicos y estrategias de sensibilización más efectivas.

Asimismo, el área de urbanismo presenta una baja ejecución y requiere una mayor integración de la perspectiva de género en la planificación del espacio urbano, más allá de acciones puntuales.

También se detecta una falta de evaluación continua del plan, lo que ha dificultado un seguimiento sistemático y la posibilidad de ajustar las acciones en tiempo real. Se identifica igualmente la ausencia de asesoramiento técnico especializado, lo que limita la transversalidad del enfoque de género en las políticas municipales.

## ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN DEL ÁREA DE IGUALDAD

Desde el Ayuntamiento de Mengíbar se promueve el apoyo a diferentes órganos de participación fundamentales en el trabajo por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para la elaboración del presente Plan de Igualdad se han unido diferentes áreas y agentes sociales con el compromiso de seguir sumando, ampliando e innovando políticas de igualdad acordes a los



nuevos tiempos y a las nuevas demandas y necesidades de nuestra ciudadanía.

Estas áreas y agentes sociales son las siguientes:

- Concejalía de diferentes áreas del Ayuntamiento.
- Personal técnico de la oficina Viogen.
- Coordinadoras de igualdad de los centros educativos de Mengíbar.
- Personal técnico del centro de adultos.
- Trabajadora social del CCSSCC Diputación de Jaén.
- Trabajador social del Centro de Salud de Mengíbar.
- Presidenta Asociación de mujeres Amas de Casa.
- Representación de la Asociación Abriendo Camino.
- Representación de las AMPAS de los centros educativos de Mengíbar.
- Representación de Cruz Roja Mengíbar.
- Representación de Cáritas Mengíbar.

## METODOLOGÍA

Para el diseño de nuestro Plan de Igualdad se han seguido las directrices marcadas por el Plan Estratégico de Andalucía, definiendo medidas y acciones específicas que responden a las particularidades de nuestro municipio y que refuerzan nuestra identidad local. Asimismo, se refuerza el desarrollo de iniciativas que sitúan la igualdad de género como un pilar fundamental en el camino hacia el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) recogidos en la Agenda 2030.



El III Plan de Igualdad Municipal del Ayuntamiento de Mengíbar (2025-2029) es el resultado de un trabajo que comenzó en febrero del año 2025 y ha pasado por las siguientes fases:

## 1. Impulso y compromiso con el Plan de Igualdad local de Mengíbar.

Primera toma de contacto para un planteamiento inicial, con el Ayuntamiento y agentes sociales de Mengíbar. Fomento de los mecanismos de participación e implicación de la ciudadanía, otorgando validez, respaldo y aceptación a las acciones propuestas.

Creación de la Comisión técnica de igualdad, que será la encargada de colaborar en el diseño, diagnóstico, implementación, coordinación, impulso y evaluación de las actuaciones a desarrollar por el Ayuntamiento en el marco de su III Plan de Igualdad municipal entre hombres y mujeres.

## 2. Evaluación del II Plan de Igualdad municipal del Ayuntamiento.

Con vigencia durante los años 2019 – 2023. Se realiza una evaluación de las acciones que se han llevado a cabo, con una valoración de los resultados obtenidos y las dificultades u obstáculos encontrados en las actuaciones que no se han llevado a cabo.

## 3. Investigación y diagnóstico.

Recogida de información y aportaciones sociales mediante propuestas de objetivos y líneas de actuación. Tras la



recopilación de información, se pasó a la elaboración del primer borrador del III Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Mengíbar.

En la recopilación de información han colaborado la corporación local del Ayuntamiento y agentes sociales del municipio, en concreto:

- Corporación local del Ayuntamiento de Mengíbar.
- Personal técnico del Ayuntamiento de Mengíbar.
- Representación del Tejido asociativo de Mengíbar.
- Personal directivo y AMPAS de los centros educativos.
- Representación del Centro de Salud.
- Representación del CCSSCC de Diputación de Jaén.
- Representación del Tejido empresarial de Mengíbar.

#### 4. Debate social y técnico. Priorización de objetivos.

Tras el análisis de la información y aportaciones sociales recogidas se procede a la presentación del borrador del III Plan de Igualdad. Se comprueban las medidas propuestas, se priorizan objetivos y medidas y se proponen propuestas y mejoras.

#### 5. Validación del borrador del III Plan de Igualdad.

Se valida el borrador del III Plan de Igualdad por parte de la Comisión técnica de igualdad.



## 6. Aprobación del III Plan de Igualdad.

Se finaliza el proceso con su aprobación en el Pleno Municipal.

La Comisión Técnica de Igualdad que se ha creado tanto para la creación del Plan de Igualdad como para su posterior implementación, coordinación, impulso y evaluación de las actuaciones contempladas está formada por personas pertenecientes a las siguientes áreas:

- Concejalía de Igualdad.
- Concejalía de Juventud.
- Personal técnico de la Oficina Viogen.
- Coordinadoras de igualdad de los centros educativos.
- Responsable del centro de adultos.
- Trabajadora social del CCSSCC Diputación de Jaén.
- Trabajador social del Centro de Salud de Mengíbar.
- Presidenta de la Asociación de Mujeres Amas de Casa.
- Representación de la Asociación Abriendo Camino.
- Asociación Romí Kali.
- Asociación de Mujeres Musulmanas.



# PRINCIPIOS RECTORES

Nuestro Ayuntamiento es plenamente consciente de que la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres continúa siendo un objetivo pendiente que requiere seguir trabajando y avanzando. Con la elaboración de nuestro III Plan se refuerzan las acciones encaminadas a consolidar la igualdad de género como un eje prioritario para avanzar hacia el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos en la Agenda 2030.

La implicación con la Agenda 2030 evidencia nuestra decidida apuesta institucional por enfrentar globalmente los retos del desarrollo sostenible, entre estos retos, la erradicación de las desigualdades de género sigue siendo uno de los más urgentes. La Agenda 2030 establece 17 objetivos estratégicos y 169 metas interrelacionadas e indivisibles, siendo especialmente relevantes para el presente Plan los ODS número 5 (Igualdad de género), 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) y 10 (Reducción de las desigualdades).

Nuestros principios rectores también van en consonancia con los principios que se recogen en el Plan Estratégico para la Igualdad de mujeres y hombres en Andalucía 2022 – 2028, con 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.

A continuación, nombramos los principios rectores en los que se fundamenta nuestro Plan de igualdad:

## **Igualdad y transversalidad de género.**

Establecer el principio de igualdad y transversalidad de género como pilar de intervención y transformación de las políticas públicas.



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

Comprometer a los poderes públicos a hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres partiendo del conocimiento de las brechas existentes, para transformar y eliminar las causas estructurales de las discriminaciones por razón de género.

### Violencia de género.

Eliminar todas las formas de discriminación, de violencia o las prácticas nocivas contra niñas o mujeres.

### Empoderamiento de las mujeres.

Impulsar el 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.

### Doble transversalidad con la sostenibilidad medioambiental.

Incorporar de forma transversal la perspectiva de género y el desarrollo sostenible de las ciudades y comunidades, dando respuesta al objetivo nº5 de la Agenda 2030.

### Educación en igualdad.

Consolidar un modelo educativo basado en la construcción de relaciones igualitarias en igualdad de derechos y oportunidades.



### Trabajo de cuidados domésticos.

Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia.

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

Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

## OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

Los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) tienen el compromiso de garantizar en el presente y en el futuro la igualdad entre hombres y mujeres, y esto pasa por la creación de Planes de Igualdad estratégicos que comprometan a todas las áreas municipales con el trabajo por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

### OBJETIVOS GENERALES

- Integrar de forma transversal la perspectiva de género en las políticas públicas municipales, promoviendo una gestión local que



garantice la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida.

- Continuar con el impulso de empoderamiento social, económico, educativo y cultural de las mujeres del municipio, con especial atención a aquellas en situación de vulnerabilidad, fomentando su participación activa y el acceso equitativo a los recursos, servicios y espacios de decisión.
- Prevenir y actuar frente a todas las formas de violencia de género mediante acciones de sensibilización, formación, intervención y coordinación institucional, garantizando una respuesta local integral y comprometida.
- Como objetivos específicos del III Plan de Igualdad municipal se fijan los siguientes:
- Integrar de forma transversal la perspectiva de género en todas las políticas y programas municipales.
- Fortalecer el tejido asociativo de mujeres como motor de transformación social y favorecer su participación activa en la vida política, económica y pública.
- Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.
- Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerado mediante servicios públicos, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia.
- Reducir las desigualdades de género en el acceso, permanencia y promoción en el empleo, fomentando la formación y empleabilidad de las mujeres, especialmente de aquellas en situación de vulnerabilidad.



- Mejorar la salud integral de las mujeres de Mengíbar a través de políticas municipales que incorporen la perspectiva de género y atiendan a las desigualdades en salud.
- Visibilizar y valorar las aportaciones de las mujeres a la historia, el arte y la cultura del municipio, superando los enfoques tradicionales androcéntricos.
- Promover la coeducación en todos los niveles del sistema educativo, fomentando valores de igualdad, respeto y diversidad desde la infancia.
- Impulsar la práctica deportiva de mujeres y niñas como herramienta de salud, empoderamiento y desarrollo personal.
- Incorporar de forma transversal la perspectiva de género en la planificación urbanística y ambiental del municipio.
- Continuar realizando acciones de prevención dirigidas a la juventud y campañas de prevención de la violencia de género durante todo el año.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Integrar de forma transversal la perspectiva de género en todas las políticas y programas municipales.
- Fortalecer el tejido asociativo de mujeres como motor de transformación social y favorecer su participación activa en la vida política, económica y pública.
- Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.



- Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerado mediante servicios públicos, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia.
- Reducir las desigualdades de género en el acceso, permanencia y promoción en el empleo, fomentando la formación y empleabilidad de las mujeres, especialmente de aquellas en situación de vulnerabilidad.
- Mejorar la salud integral de las mujeres de Mengíbar a través de políticas municipales que incorporen la perspectiva de género y atiendan a las desigualdades en salud.
- Visibilizar y valorar las aportaciones de las mujeres a la historia, el arte y la cultura del municipio, superando los enfoques tradicionales androcéntricos.
- Promover la coeducación en todos los niveles del sistema educativo, fomentando valores de igualdad, respeto y diversidad desde la infancia.
- Impulsar la práctica deportiva de mujeres y niñas como herramienta de salud, empoderamiento y desarrollo personal.
- Incorporar de forma transversal la perspectiva de género en la planificación urbanística y ambiental del municipio.
- Continuar realizando acciones de prevención dirigidas a la juventud y campañas de prevención de la violencia de género durante todo el año.



# ÁREAS DE ACTUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres (2025-2029) contempla 10 áreas de intervención, orientadas por los principios rectores y los objetivos del Plan, que se desarrollan a través de diferentes acciones específicas dirigidas a combatir las discriminaciones aún existentes, sensibilizar a la población de Mengíbar en la corresponsabilidad social y los derechos de las mujeres, así como visibilizar a las mujeres.

Las Áreas de intervención son las siguientes:

- Área de acción local.
- Área de participación y asociacionismo.
- Área de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Área de formación y empleo.
- Área de salud.
- Área de cultura.
- Área de educación.
- Área de deportes.
- Área de medio ambiente y urbanismo.
- Área de prevención de la violencia de género.



Para la consecución de los objetivos marcados será necesario implicar a todas las áreas municipales, así como a otros agentes sociales y locales implicados en la defensa y garantía de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El principal objetivo de nuestro III Plan de Igualdad municipal es impulsar y potenciar en Mengíbar estrategias de mejora desde la perspectiva de género, que transformen, en cada uno de sus ámbitos, la sociedad actual a una realidad igualitaria y equitativa para toda la ciudadanía, fomentando relaciones basadas en el respeto, el diálogo y la justicia, y contribuyendo a la erradicación de las diferentes manifestaciones de la violencia de género.

Para lograr los objetivos propuestos, enmarcamos actuaciones dentro de cada una de las áreas de intervención. Estas actuaciones junto con los indicadores y cronograma de implementación se detallan a continuación:

## ÁREA DE ACCIÓN LOCAL

Esta área establece el compromiso del Ayuntamiento de Mengíbar con la incorporación de la igualdad de género en todas sus políticas, planes y servicios. Se busca promover una gestión municipal igualitaria, responsable y libre de discriminaciones, tanto en su estructura organizativa como en su funcionamiento cotidiano.

### **OBJETIVO:**

Integrar de forma transversal la perspectiva de género en todas las políticas y programas municipales.



### ACCIONES:

- Continuar con el desarrollo de actuaciones y campañas de sensibilización los días 25 de noviembre y 8 de marzo.
- Diseñar e impartir un plan formativo anual sobre igualdad de género, lenguaje inclusivo y análisis de impacto de género, dirigido a todo el personal del Ayuntamiento, especialmente a quienes diseñan, ejecutan y evalúan políticas públicas.
- Añadir a la formación dirigida al personal del Ayuntamiento un módulo específico de comunicación inclusiva y discapacidad.

### INDICADORES:

- Número de acciones realizadas y número de asistentes con datos desagregados por sexo.
- Número de personas formadas con datos desagregados por sexo, y número de áreas/departamentos que aplican criterios de género en sus proyectos.
- Nombre del curso en el que se incluye el módulo de lenguaje inclusivo y discapacidad, y personas que realizan la formación con datos desagregados por sexo.

**CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN:** Año 2025.

## ÁREA DE PARTICIPACIÓN Y ASOCIACIONISMO

La participación activa de las mujeres y del tejido local asociativo es clave para construir una sociedad más democrática e inclusiva. Esta área fomenta el empoderamiento colectivo, la creación de redes de apoyo entre mujeres y el fortalecimiento de su voz en los espacios de decisión comunitarios.



### OBJETIVO:

Fortalecer el tejido asociativo de mujeres como motor de transformación social y favorecer su participación activa en la vida política, económica y pública.

### ACCIÓN:

- Creación de un espacio de participación y diálogo entre asociaciones de mujeres y el Ayuntamiento, para canalizar propuestas y necesidades.
- Promover encuentros con asociaciones de mujeres para favorecer la creación de redes de apoyo y redes sociales.

### INDICADORES:

- Número de reuniones mantenidas con el tejido asociativo de Mengíbar y número de propuestas y necesidades recogidas.
- Número de propuestas y necesidades llevadas a cabo.
- Talleres realizados y número de participantes en cada uno de ellos, con datos desagregados por sexo.

**CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN:** Año 2025.

### OBJETIVO:

Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.



### ACCIÓN:

- Realizar talleres formativos dirigidos a capacitar a las mujeres para que asuman un papel activo y visible en la vida asociativa y en los procesos de toma de decisiones comunitarios, promoviendo el empoderamiento individual y colectivo.
- Realizar talleres formativos dirigidos a empoderar a las mujeres a través de técnicas de comunicación, habilidades de liderazgo, herramientas para la elaboración de proyectos asociativos, etc.

### INDICADORES:

- Nombre y número de talleres realizados.
- Número de participantes en cada uno de ellos, con datos desagregados por sexo.

**CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN:** Año 2025.

## ÁREA DE CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL

Esta área tiene como finalidad fomentar un reparto equilibrado de las responsabilidades domésticas y de cuidado entre mujeres y hombres. Se apuesta por políticas y campañas que promuevan la corresponsabilidad y faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en condiciones de igualdad.



## OBJETIVO:

Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerado mediante servicios públicos, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia.

## ACCIÓN:

- Diseñar e implementar campañas visuales, digitales y presenciales dirigidas a la ciudadanía, especialmente a hombres y a familias, para visibilizar el valor social y económico de los cuidados y promover su reparto equitativo.
- Realizar talleres dirigidos prioritariamente a hombres y unidades familiares sobre corresponsabilidad familiar y laboral, gestión del tiempo y nuevas masculinidades.
- Facilitar la apertura de ludotecas y escuelas infantiles municipales en los períodos vacacionales de niños y niñas menores de 12 años.
- Crear una base de datos desde el Ayuntamiento con disponibilidad de personas que pueden servir de apoyo puntual en el cuidado de menores y personas dependientes.
- Incorporar salas de lactancia y cambiadores en edificios municipales.
- Realizar Jornadas y Campañas de difusión dirigidas a toda la ciudadanía con el objetivo de dar a conocer los diferentes recursos existentes en Mengíbar para facilitar la conciliación tanto a familias con menores como a personas cuidadoras de personas dependientes.



### INDICADORES:

- Número de campañas lanzadas y alcance de las mismas.
- Número de participantes hombres y mujeres en los talleres realizados, y evaluaciones de impacto en actitudes detectadas.
- Periodos de apertura de ludotecas y espacios infantiles municipales, y número de personas que solicitan y utilizan los servicios.
- Número de solicitudes para personal de apoyo en el cuidado de menores y personas dependientes.
- Número y lugar de incorporación de salas de lactancia y cambiadores.
- Número de jornadas y campañas de difusión para dar a conocer los recursos en materia de conciliación.

**CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN:** Año 2026.

## ÁREA DE FORMACIÓN Y EMPLEO

La autonomía económica es un pilar básico para la igualdad de género. Esta área impulsa la empleabilidad y la formación de las mujeres, especialmente de aquellas en situación de vulnerabilidad, fomentando su acceso a sectores diversos y su participación plena en el ámbito laboral.



### OBJETIVO:

Reducir las desigualdades de género en el acceso, permanencia y promoción en el empleo, fomentando la formación y empleabilidad de las mujeres, especialmente de aquellas en situación de vulnerabilidad.

### ACCIÓN:

- Implementar programas formativos dirigidos a mujeres desempleadas o en situación de vulnerabilidad, orientados a su cualificación en sectores con alta demanda laboral y escasa presencia femenina.
- Realizar talleres de orientación laboral y habilidades digitales básicas.
- Realizar formaciones dirigidas exclusivamente a mujeres con diversidad funcional con el objetivo de mejorar su empleabilidad.

### INDICADORES:

- Número de programas formativos realizados y participantes en cada uno de ellos, con datos desagregados por sexo.
- Número de talleres realizados y participantes en cada uno de ellos, con datos desagregados por sexo.
- Nombre y número de formaciones realizadas dirigidas a mujeres con diversidad funcional, y número de participantes en cada una de ellas.

**CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN:** Año 2025.



## ÁREA DE SALUD

La salud debe abordarse desde una perspectiva integral y con enfoque de género. Este eje promueve la atención a las necesidades específicas de salud física, mental, emocional y reproductiva de las mujeres, garantizando el acceso igualitario a la información, recursos y servicios sanitarios.

### OBJETIVO:

Mejorar la salud integral de las mujeres de Mengíbar a través de políticas municipales que incorporen la perspectiva de género y atiendan a las desigualdades en salud.

### ACCIONES:

- Realizar talleres de salud sexual y menstrual dirigidos a mujeres de todas las edades, incluyendo información sobre autocuidado, sexualidad y menopausia.
- Organizar jornadas anuales que aborden la salud desde una perspectiva de género: salud mental, impacto de los cuidados en la salud, menopausia, trastornos alimentarios, consumo de psicofármacos en mujeres, etc., dirigidas tanto a la ciudadanía como a profesionales de servicios sociales, sanitarios y educativos.

### INDICADORES:

- Número de talleres realizados y participantes con datos desagregados por sexo y edad.
- Nombre de los temas abordados.

**CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN:** Año 2025.



## ÁREA DE CULTURA

La cultura actúa como una herramienta clave para transformar los modelos sociales tradicionales, pudiendo servir de vía para modificar creencias, estereotipos y formas de ver el mundo profundamente arraigadas.

Dentro de este apartado nos vamos a centrar en visibilizar las contribuciones históricas, artísticas y culturales de las mujeres, fomentar la creación con mirada feminista y construir referentes igualitarios en el ámbito cultural local.

### OBJETIVO:

Visibilizar y valorar las aportaciones de las mujeres a la historia, el arte y la cultura del municipio, superando los enfoques tradicionales androcéntricos.

### ACCIONES:

- Visibilizar a mujeres relevantes en la historia de Mengíbar en espacios patrimoniales, públicos y/o culturales del municipio a través de placas conmemorativas, grafitis, teatro, visitas guiadas, publicaciones y material educativo, etc.
- Continuar con el espacio de lectura feminista en la biblioteca municipal de Mengíbar.
- Formar al personal técnico y de comunicación en el uso de lenguaje inclusivo y en la revisión de materiales culturales para garantizar que no reproduzcan estereotipos sexistas y visibilicen a mujeres y hombres por igual.



### INDICADORES:

- Número de actuaciones realizadas para visibilizar a mujeres en la historia.
- Número de actuaciones realizadas en la biblioteca municipal con el objetivo de crear un espacio de lectura feminista.
- Fecha y duración de la formación dirigida al personal técnico y de comunicación, y número de personas asistentes con datos desagregados por sexo.

**CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN:** Año 2025.

## ÁREA DE EDUCACIÓN

La educación es una herramienta clave para prevenir la desigualdad y transformar los roles de género desde las primeras etapas de la vida. Esta área del plan promueve la coeducación como base para construir una ciudadanía igualitaria, crítica y libre de estereotipos, fomentando la colaboración con centros educativos, familias y comunidad.

### OBJETIVO:

Promover la coeducación en todos los niveles del sistema educativo, fomentando valores de igualdad, respeto y diversidad desde la infancia.

### ACCIONES:

- Realizar talleres en los centros educativos sobre igualdad de género, roles y estereotipos, gestión emocional, convivencia, prevención de la violencia y nuevas masculinidades.



- Realizar campañas de visibilización y sensibilización hacia el colectivo LGTBI.

#### INDICADORES:

- Número y nombre de los talleres realizados en los centros educativos, número de niños y niñas asistentes.

**CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN:** Año 2025.

## ÁREA DE DEPORTES

El deporte es una herramienta clave para fomentar la salud, la autoestima y la participación social. Sin embargo, aún persisten desigualdades en el acceso, la visibilidad y la práctica deportiva de las mujeres. Esta área promueve un modelo deportivo inclusivo, equitativo y libre de estereotipos de género, que garantice el derecho de todas las personas a disfrutar del deporte en condiciones de igualdad.

#### OBJETIVO:

Impulsar la práctica deportiva de mujeres y niñas como herramienta de salud, empoderamiento y desarrollo personal.

#### ACCIONES:

- Diseñar campañas de comunicación municipal (carteles, redes sociales, etc.) con el objetivo de promover la práctica deportiva entre mujeres y niñas, visibilizar a deportistas locales y sensibilizar sobre la importancia de eliminar barreras culturales y sociales en el acceso al deporte.



- Realizar un análisis que incluya datos desagregados sobre la participación femenina en instalaciones y programas deportivos municipales, barreras de acceso, necesidades no cubiertas, etc. Con el objetivo de contar con una base objetiva para diseñar políticas deportivas más inclusivas e igualitarias.

#### INDICADORES:

- Número de campañas que se realizan y alcance obtenido.
- Fecha del análisis y conclusiones obtenidas.

**CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN:** Año 2025.

## ÁREA DE MEDIO AMBIENTE Y URBANISMO

El entorno urbano y natural influye directamente en la calidad de vida y en la seguridad de la ciudadanía. Esta área apuesta por un urbanismo inclusivo, seguro y sostenible, que tenga en cuenta las diferentes realidades y necesidades de mujeres y hombres, garantizando una ciudad accesible, equitativa y pensada para la vida cotidiana.

#### OBJETIVO:

Incorporar de forma transversal la perspectiva de género en la planificación urbanística y ambiental del municipio.

#### ACCIONES:

- Realizar un estudio mediante encuesta a la ciudadanía de Mengíbar para identificar los espacios más utilizados y susceptibles de mejora como accesibilidad universal,



iluminación adecuada, mobiliario urbano funcional, entornos seguros, etc.

#### INDICADORES:

- Fecha del estudio y número de personas participantes con datos desagregados por sexo.
- Sugerencias de mejora aportadas en el estudio.

**CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN:** Año 2025.

## ÁREA DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La erradicación de la violencia machista es un compromiso prioritario y transversal en el desarrollo de las políticas municipales de igualdad. Esta área contempla estrategias de sensibilización, prevención, detección y atención desde un enfoque integral, con especial atención a la juventud, la población más vulnerable y la coordinación institucional.

#### OBJETIVO:

Continuar realizando acciones de prevención dirigidas a la juventud y campañas de prevención de la violencia de género durante todo el año.

#### ACCIONES:

- Diseñar campañas anuales adaptadas a distintos colectivos de personas, que aborden la violencia de género en todas sus



manifestaciones, y ayuden a visibilizar el apoyo institucional y el rechazo social ante cualquier forma de violencia.

- Impartir talleres en centros educativos sobre mitos del amor romántico, relaciones tóxicas, control digital y habilidades sociales.

#### INDICADORES:

- Número de campañas realizadas y alcance obtenido en cada una de ellas.
- Número y nombre de talleres impartidos, con datos desagregados por sexo de las personas participantes.

**CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN:** Año 2025.

## VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

El III Plan de Igualdad del Ayuntamiento tiene una duración de 4 años tras su aprobación en el Pleno Municipal, y su vigencia será desde el año 2025 hasta el año 2029.



# SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Este Plan de Igualdad se convierte en un proyecto flexible y con capacidad de adaptar su contenido y actuaciones a las necesidades cambiantes de la población de Mengíbar. Es por ello que uno de los principales objetivos de realizar un Seguimiento a las actuaciones contempladas es evaluar el grado de consecución de estas medidas, contemplando la flexibilización de éstas cuando por motivos concretos resulte necesario modificar o ampliar esa medida para adaptarla a la sociedad actual, inmersa en un continuo cambio.

Para la realización del seguimiento y evaluación de las acciones contempladas en el III Plan de Igualdad de Mengíbar se realizarán reuniones anuales de la Comisión Técnica de igualdad y se analizará el grado de ejecución y/o finalización en la que se encuentran cada una de las acciones contempladas en el Plan debiendo, por último, realizar un informe de valoración global y anual donde aparezcan las acciones que se estén llevando a cabo y el estado de ejecución de las mismas.

En el Anexo I se presenta una tabla con la ficha de evaluación que deberá ser rellenada de forma anual y contemplando cada una de las actuaciones previstas en el plan de igualdad.

De cada una de las reuniones realizadas por la Comisión Técnica de Igualdad se levantará un Acta que debe ser firmada por todas las personas asistentes a la misma.



# ANEXOS



## ANEXO I: REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

ÁREA						
DEFINICIÓN DE LA ACTUACIÓN						
OBJETIVO DE LA ACTUACIÓN						
INDICADORES	Definición			Grado/porcentaje de ejecución		
AÑO DE EJECUCIÓN DE LA ACTUACIÓN	2025	2026	2027	2028	2029	
N.º DE PERSONAS BENEFICIARIAS (añadir si es posible contabilizar)	N.º Mujeres:					
	N.º Hombres:					
	Total:					
VALORACIÓN	<p>DEBILIDADES:</p> <p>FORTALEZAS:</p>					
PRESUPUESTO DE LA ACTIVIDAD						
ENTIDADES COLABORADORAS DE LA ACTIVIDAD						



## ANEXO II: GLOSARIO DE TÉRMINOS

### ACCIÓN POSITIVA:

Medidas dirigidas a un grupo determinado, con el fin de suprimir y prevenir una discriminación. De este modo, se compensan las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes. Por tanto, con el fin de hacer efectivo el derecho de igualdad, los poderes públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones de desigualdad de género. (Art. 11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

### ACOSO SEXUAL:

Cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

(Art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

### ACOSO SEXUAL:

Análisis y evaluación de políticas, programas e instituciones en cuanto a cómo aplican criterios relacionados con



el género (Glosarios de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea).

---

**ANÁLISIS DESDE LA  
PERSPECTIVA/  
ENFOQUE DE GÉNERO:**

Análisis y evaluación de políticas, programas e instituciones en cuanto a cómo aplican criterios relacionados con el género (Glosarios de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea).

---

**SEXO:**

Conjunto de características biológicas de las personas, determinadas antes del nacimiento y básicamente inmodificables, que las identifican como hombres o mujeres.

---

**SEXISMO:**

Actitud y conducta jerárquica y discriminatoria respecto de una persona por motivos de su sexo o identidad sexual. Tanto los hombres como las mujeres pueden hacer uso de comportamientos sexistas.

---

**CORRESPONSABILIDAD:**

Va más allá de la conciliación ya que implica compartir la responsabilidad de la situación de convivencia. Por tanto, se refiere a la distribución equilibrada en el reparto de las tareas del hogar, el cuidado de las personas dependientes, los espacios de educación y trabajo,



permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva entre ambos sexos.

---

## DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, con independencia de su estado civil, sobre la base de la igualdad de la mujer y el hombre, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esfera política, económica, social, cultural y civil entre otras. (Art. 6, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

---

## EMPODERAMIENTO:

Proceso de cambio mediante el cual las mujeres aumentan su acceso a los mecanismos de poder en orden a actuar para mejorar su situación. Hace referencia a la capacitación para la emancipación que adquieren las mujeres ante su propia vida, junto al poder colectivo que les dota de estrategias para producir cambios socioculturales. En palabras de Margaret Schuler, el empoderamiento



es el proceso por medio del cual las mujeres incrementan su capacidad de configurar sus propias vidas y su entorno, una evolución en la concientización de las mujeres sobre sí mismas, en su estatus y en su eficacia en las interacciones sociales. (Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género. Proyecto Equal “En clave de culturas”)

---

#### **EQUIDAD DE GÉNERO:**

Es la distribución justa de los recursos y del poder social en la sociedad. Se refiere a la justicia en el tratamiento de mujeres y hombres, según sus necesidades respectivas. En el ámbito laboral el objetivo de equidad de género suele incorporar medidas diseñadas para compensar las desventajas de las mujeres.

---

#### **IGUALDAD DE GÉNERO:**

Situación en la cual todos los seres humanos son libres para desarrollar sus capacidades personales y dueños de sus decisiones, sin ningún tipo de limitación impuesta por los roles tradicionales. En dicha situación se tienen en cuenta, se ponen en valor y se potencian las diferentes conductas, aspiraciones y necesidades de las mujeres y de los hombres, de forma igualitaria.



## CONCILIACIÓN:

Estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres pueden hacer compatibles el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal. (Guía del Servicio de apoyo al diseño y ejecución de Planes de Igualdad. Ministerio de Igualdad).

---

## FEMINISMO:

Pensamiento en permanente evolución por la igualdad de derechos y oportunidades entre ambos sexos. Constituye una forma diferente de entender el mundo, las relaciones de poder, las estructuras sociales y las relaciones entre los sexos. Esta forma de observar la realidad es el motor que está produciendo más cambios en el presente, en el sistema y los valores sociales, consiguiendo que se modifiquen las políticas sociales y económicas. Simone de Beauvoir habla del feminismo como un modo de vivir individualmente y de luchar colectivamente (Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal).



## GÉNERO:

Construcción cultural mediante la cual se adscriben roles sociales, actitudes y aptitudes diferenciados para hombres y mujeres en función de su sexo biológico. Hace referencia a las diferencias sociales que, por oposición a las particularidades biológicas, han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan multitud de variantes. Se utiliza para demarcar estas diferencias socioculturales entre mujeres y hombres que son impuestas por los sistemas políticos, económicos, culturales y sociales a través de la socialización y que son modificables. (Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género. Proyecto Equal “En clave de culturas”).

## PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA:

Aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de personas a que se refiere, cada sexo no supere el 60%, ni sea menos del 40%.

## IDENTIDAD DE GÉNERO:

Concepción individual de género que tiene una persona de sí misma y que no tiene por qué depender del género que le fue asignado al nacer. Es la manera en que una persona se expresa a través del comportamiento u otras marcas externas.



### INVISIBILIZACIÓN DE LAS MUJERES:

Concepto utilizado en ciencias sociales para designar un conjunto de mecanismos culturales que llevan a omitir la presencia de determinado grupo social. Los procesos de la invisibilización afectan sobre todo a grupos sometidos a relaciones de dominación como las mujeres. La invisibilización resulta causa y efecto de la utilización de un lenguaje sexista, ya que lo que no se nombra, no existe. La percepción androcéntrica del mundo ha conllevado a la ocultación de las mujeres en todos los campos de la historia, cultura y ciencia.

### MACHISMO:

Actitud y comportamiento de prepotencia ejercida generalmente por los hombres que impone como valor preponderante los rasgos diferenciales atribuidos al hombre y se instrumenta mediante actitudes discriminatorias, silenciadoras o despreciativas dirigidas contra las mujeres.

### PATRIARCADO:

Sistema de organización social en el que los puestos de poder, político, religioso, social y militar, están, de forma exclusiva y generalizada, en manos de los hombres.



## PERSPECTIVA DE GÉNERO:

Análisis de la realidad surgido desde el pensamiento feminista para interpretar las relaciones de poder que existen entre mujeres y hombres. Explica la vida social, económica y política desde una posición que hace visible el mundo femenino, su realidad y sus aportaciones, comparando sus derechos con los de los masculinos. Pone de manifiesto que el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones biológicas sino a la construcción social transmitida mediante la socialización diferenciada por sexos.

---

## PLAN DE IGUALDAD:

Conjunto de medidas, adoptadas después de la realización de un diagnóstico de población, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar todo tipo de discriminación por razón de sexo (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).



## ROL DE GÉNERO:

Conducta social individual asociada socialmente. A las mujeres se le asocia un rol que corresponde a las responsabilidades de la crianza, la educación, la atención y el cuidado de los miembros de la familia y mantenimiento del hogar; actividades que constituyen al trabajo reproductivo. Mientras que, a los hombres se les asigna un rol productivo, centrado en la actividad económica. En las sociedades de mercado, se valoriza únicamente el trabajo productivo mientras el trabajo reproductivo y no remunerado es visto como natural y por tanto se desvaloriza.

---

## SOCIALIZACIÓN:

Proceso de interacción entre la sociedad y la persona mediante el cual se asimilan pautas, normas, costumbres, compartidas por los miembros de una sociedad, adaptándose a ellas e interiorizando esquemas de conducta que le permiten comportarse en esa sociedad conforme a las convenciones establecidas.



## SORORIDAD:

Esta palabra alude a la hermandad entre mujeres, y por lo tanto puede definirse como el pacto asumido por las mujeres para disminuir la brecha que existe entre su condición propia y la de los hombres. Se utiliza para referirse a una nueva forma de relación entre mujeres, como hermanas iguales, que rompe con las relaciones que tiene como base ética de competencia que el orden patriarcal ha establecido como modelo entre los seres humanos.

---

## TRANSVERSALIDAD:

Proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y mujeres una acción que se planifique, se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, y de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros en todas las esferas sociales. (ECOSOC, 1997).



**VIOLENCIA DE GÉNERO/  
VIOLENCIA CONTRA  
LAS MUJERES:**

Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico, social para las mujeres tanto en el ámbito público como en el privado (ONU, 1980). La violencia de género se ejerce sobre las mujeres solo por el hecho de serlo.

