III ESTRATEGIA TRANSVERSAL DE GÉNERO

JUNIO 2021-JUNIO 2025

Ayuntamiento de Málaga
Área de Igualdad de Oportunidades

Con esta III Estrategia Transversal de Género del Ayuntamiento de Málaga, fortalecemos una vez más nuestro sólido compromiso con la agenda política de igualdad y con las líneas de trabajo que desde esta Corporación que tengo el honor de presidir consideramos prioritarias.

La historia nos ha demostrado que en épocas de crisis como la actual, las políticas de igualdad sin duda alguna son unas de las más afectadas, pasando a formar parte de un segundo plano, porque se presentan como prescindibles.

Es el momento de no repetir la historia y aprender de ella y la realidad actual nos muestra que uno de los efectos colaterales de la pandemia podría ser el previsible debilitamiento de la agenda de la igualdad de género en términos globales, lo que impactará en el logro del Objetivo 5 de la Agenda 2030, y hará aún más difícil estrechar las brechas y revertir el retroceso que se viene produciendo en numerosos países, incluidos algunos de nuestro entorno europeo.

En palabras de Antonio Guterres, Secretario General de la ONU, "la pandemia está teniendo consecuencias sociales y económicas devastadoras para las mujeres y las niñas". La mujeres se han visto doblemente afectadas por esta nueva situación de crisis: un recrudecimiento de la violencia de género, el mayor peso de la economía de cuidados sigue recayendo sobre las mujeres, la pérdida de los empleos no remunerados, el impacto sobre la salud, el 70% del personal sanitario son mujeres …

"Poner a las mujeres y las niñas en el centro de los esfuerzos para recuperarse de esta crisis provocada por la pandemia» es, la petición del Secretario General de la ONU António Guterres. La consigna es que igualdad de género y los derechos de la mujer son esenciales para superar crisis juntos y para construir un futuro mejor para todas las personas.

Por todo ello, ahora más que nunca debemos asumir el compromiso, no solamente de mantener las agendas de políticas de igualdad, sino que además debemos pasar a considerarlas prioritarias procurando la incorporación de la perspectiva de género en los planes y estrategias que tanto a nivel mundial como europeo, nacional y local se implementen como respuesta a la crisis sanitaria, económica y social generada.

III ESTRATEGIA TRANSVERSAL DE GÉNERO DEL AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA

Junio 2021 – Junio 2025

1. PRESENTACIÓN

2. MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA

3. PRINCIPIOS RECTORES

4. METODOLOGÍA: UN PROCESO TRANSVERSAL Y PARTICIPATIVO

4.1. Fase Diagnóstico

4.2. Fase Elaboración del Borrador del Plan

4.3. Fase Información Pública de la propuesta inicial y Deliberación

4.4. Fase Redacción Final

5. CONTENIDO DE LA III ESTRATEGIA TRANSVERSAL DE GENERO

5.1. Planificación Estratégica: Ejes, Objetivos y Medidas

Eje 1: Gobernanza interinstitucional

Eje 2: Conciliación, Cuidados y Corresponsabilidad

Eje 3: Formación y Empleo

Eje 4: Empoderamiento y Participación

Eje 5: Violencia de Género y Violencias Machistas

Eje 6: Espacio Urbano, movilidad y Medio ambiente

Eje 7: Educación y Cultura

Eje 8: Comunicación y publicidad

Eje 9: Salud y Deporte

6. IMPULSO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

1.- PRESENTACIÓN. -

Málaga siempre ha sido una ciudad avanzada en el ámbito social, económico, cultural y por supuesto, en el ámbito de la sociedad civil, trabajando desde hace décadas en pro de la igualdad entre hombres y mujeres en el sentido más amplio de lo que esto significa.

Sin embargo, este gobierno municipal no se conforma y asume como compromiso de todas sus políticas públicas, trabajar transversalmente la igualdad de género desde los objetivos marcados por esta III Estrategia Transversal de Género.

Para el diseño de la Estrategia no se ha partido de cero, ya que es justo reconocer la larga trayectoria de las medidas que en materia de igualdad viene desarrollando el Ayuntamiento de Málaga desde hace años. Por ello, para reforzar la idea de continuidad, se ha considerado conveniente mantener aquellas actuaciones y programas del II Plan Transversal ya iniciadas y que han demostrado ser eficaces. Pero, igualmente, esta Estrategia quiere suponer un revulsivo a las actuaciones municipales en este ámbito, dando un importante salto cualitativo a través de la incorporación de nuevas líneas de trabajo.

Si el II Plan transversal supuso mucho camino recorrido en los últimos cuatro años, y un convencimiento de que la sociedad malagueña mejora cuando la igualdad entre hombres y mujeres se convierte en una realidad, también es verdad que es todavía quedan techos de cristal por romper, discriminaciones que erradicar por el hecho de ser mujer y sin duda queda un problema que nos afecta como sociedad: la violencia de género, que supone la mayor manifestación de desigualdad por razón de sexo.

Es en este contexto en el que nace esta III estrategia que respondiendo a las necesidades detectadas y continúa el impulso de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
Este Ayuntamiento entiende que para exista un verdadero desarrollo económico y social, una sociedad tiene que estar vertebrada entre otras por una mayor participación de la mujer en todos los ámbitos de la propia sociedad. Un principio para nosotros irrenunciable.

Esta Estrategia Transversal de Género del Ayuntamiento de Málaga Junio de 2021 – Junio de 2025 supone un nuevo desafío y una responsabilidad que la sociedad malagueña tiene que asumir para hacer de esta ciudad una ciudad más justa, que sitúa a las mujeres en todos los ámbitos empresariales, educativos, políticos, deportivos … en las mismas condiciones y derechos que los hombres.

Esta Estrategia constituye un mapa de coordenadas a seguir, formulando medidas concretas que evidencian una apuesta por la igualdad real y efectiva que impregnará todas las políticas públicas municipales de la ciudad de Málaga.

2.- MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA. -

NORMATIVA EUROPEA. -

La igualdad entre mujeres y hombres es uno de los objetivos de la Unión Europea. Con el paso de los años, la legislación, la jurisprudencia y las modificaciones de los Tratados han contribuido a reforzar este principio, así como su aplicación en la Unión Europea

El marco financiero plurianual (MFP 2014-2020) y el programa «Derechos, Igualdad y Ciudadanía» se especifica que la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres se financiará, junto con otras medidas contra la discriminación, en el grupo 1, al que le corresponde una parte equivalente al 57 % de la dotación financiera.

El 5 de marzo de 2010, la Comisión aprobó la Carta de la Mujer para promover de forma más eficaz la igualdad entre mujeres y hombres en Europa y en el mundo.

La Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023. La Estrategia apuesta por la transversalización del enfoque de género, como instrumento que garantizará que las nuevas iniciativas y normas tengan en cuenta la perspectiva de género para así favorecer la elaboración de políticas con un conocimiento más profundo, una mejor asignación de los recursos y una mejor gobernanza.

NORMATIVA NACIONAL. -

La Constitución Española en sus ***artículos 1 y 14***, proclama como valor superior de nuestro ordenamiento jurídico la igualdad de toda la ciudadanía, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo. Ello se refuerza en el ***artículo 9.2,*** que establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas. Fundamental es la inclusión en este artículo, no solo de la obligación de promover, sino también la de remover los obstáculos.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, supuso un importante hito en la lucha contra la violencia sobre la mujer, visibilizando esta violencia y concienciando a la sociedad sobre esta problemática y estableciendo las bases para la publicación de posteriores instrumentos normativos.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, establece un marco normativo en el que obliga a las Administraciones Públicas a utilizar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como un principio informador del marco normativo vigente y a transversalizar dicho principio en todos los procedimientos administrativos y en todas las políticas

La Ley 7/1985, Reguladora de las Bases de Régimen Local, que establece que los municipios pueden realizar actividades complementarias en el marco de las políticas de «promoción de las mujeres».

Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016

El Pacto de Estado Contra la Violencia de Género, aprobado en diciembre 2017.

Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

NORMATIVA AUTONÓMICA

Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía que obliga a los Ayuntamientos a elaborar planes municipales en las materias a que se refieren.

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 de Andalucía.

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.

ANTECEDENTES MUNICIPALES

Desde que en el año ***1996 se elaborara el I Plan Málaga Mujer***, el Ayuntamiento de Málaga no ha cesado en su afán de incorporar con carácter transversal políticas de igualdad a la gestión diaria municipal:

II Plan Municipal Mujer 2000 – 2003
I Plan Municipal para la prevención de la Violencia de Género 2002 – 2003
I Plan Transversal de Género de la Ciudad de Málaga 2009-2013 (con su revisión)
II Plan Transversal de Género de la Ciudad de Málaga 2014-2018 (con su revisión)

INCLUSIÓN DE LOS ODS CON RELACIÓN A LA III ESTRATEGIA TRANSVERSAL DE GÉNERO

Con sus 17 objetivos, 169 metas y 232 indicadores, la Agenda 2030 es la punta de lanza de un programa amplio integral y universal de desarrollo sostenible que reconoce la complejidad y los obstáculos estructurales para un cambio social transformador. La gran amplitud de la Agenda 2030 resulta especialmente notable dado el considerable esfuerzo que se ha hecho por lograr un conjunto de objetivos simplificado que facilite la comunicación y la planificación. El compromiso con la igualdad de género también es significativo, transversal y se basa firmemente en los derechos humanos. Atendiendo a los llamamientos de las y los defensores de la igualdad de género de los Gobiernos, la sociedad civil y el sistema de las Naciones Unidas, establece un objetivo dedicado específicamente a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (el ODS 5) y, al mismo tiempo, reconoce que la igualdad de género “contribuirá decisivamente al progreso respecto de todos los objetivos y metas”.

La discriminación por razones de género —profundamente arraigada y presente en todos los países— amenaza con socavar el potencial transformador de la Agenda 2030 de un modo real y cuantificable. Las desigualdades de género siguen siendo generalizadas en todas y cada una de las dimensiones del desarrollo sostenible.

La igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas no solo es un objetivo explícito de la Agenda 2030, sino también el motor del desarrollo sostenible en todas sus dimensiones, desde la erradicación de la pobreza y el hambre, el fomento de una prosperidad y un crecimiento inclusivos y la construcción de sociedades pacíficas, justas e inclusivas que garanticen la protección del planeta y de sus recursos naturales. Por el contrario, si a las mujeres y a las niñas se les niegan derechos y oportunidades, el progreso decaerá de manera inevitable y la Agenda 2030 en conjunto se verá comprometida. Por lo tanto, es fundamental incorporar de manera sistemática una perspectiva de género en la implementación y el seguimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

LOS 17 ODS CON PERSPECTVA DE GÉNERO

Las mujeres y las niñas representan la mitad de la población mundial y, por consiguiente, atesoran la mitad del potencial humano mundial. Cuando se mejoran sus vidas, los beneficios repercuten en toda la sociedad. El acceso de las mujeres a un trabajo decente y a ingresos regulares, por ejemplo, no solo contribuye a la reducción de la pobreza (ODS 1), sino que también ayuda a lograr mejores resultados en la educación, la salud y la nutrición de las mujeres, las niñas y quienes dependen de ellas (ODS 2, 3 y 4). Asimismo, la eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas (Meta 5.2) no solo es un componente fundamental del ODS 5, sino que también resulta crucial para garantizar una vida saludable y el bienestar de las personas de todas las edades (ODS 3). Es 1,5 veces más probable que las mujeres que experimentan violencia física o sexual por parte de la pareja íntima contraigan el VIH (Meta 3.3). También es casi dos veces más probable que sufran depresión y trastornos debido al alcohol (Meta 3.5). Las consecuencias para la salud que supone la violencia contra las mujeres y las niñas se hacen extensivas a su descendencia, dado que las hijas e hijos pueden ser testigos del maltrato y sufrir traumas prolongados que afectarán su desarrollo físico, emocional y social. En líneas generales la igualdad de género es indispensable para el logro de todos los ODS. Sin embargo, los avances en la igualdad de género han sido muy heterogéneos en las diversas dimensiones de la Agenda 2030. En algunos ámbitos, como el acceso de las niñas a la educación, la mejora a nivel mundial es indiscutible pero todavía insuficiente, ya que a menudo se deja atrás a las mujeres y las niñas de los hogares más pobres (ODS 4). En ámbitos como la participación en la fuerza de trabajo (ODS 8) y la innovación y la generación de conocimientos (ODS 9), sigue habiendo importantes disparidades de género y el progreso ha sido mínimo. En otros casos, como la mortalidad materna (ODS 3), por ejemplo, los avances han sido demasiado lentos y desiguales para lograr la Meta 3.1 de los ODS fijada para el año 2030. Asimismo, si bien se ha avanzado hacia la eliminación

de la práctica de la mutilación genital femenina (ODS 5), estos avances no son suficientes para hacer frente al crecimiento demográfico, lo que quiere decir que es probable que el número de mujeres y niñas sometidas a esta práctica aumente durante los próximos 15 años. A menos que se aceleren los avances en materia de igualdad de género, la comunidad mundial no solo no logrará alcanzar el ODS 5, sino que también se verá privada del efecto catalizador que la igualdad de género puede tener para la consecución de la Agenda 2030 en su conjunto.

ODS 1 Poner fin a la pobreza en todas sus formas y en todo el mundo:

La desigualdad en el acceso a los recursos económicos y en el control de estos es la causa fundamental de la pobreza entre las mujeres. La segmentación del mercado laboral, las brechas salariales de género y la desigualdad de acceso a la protección social siguen provocando de forma persistente una situación de desventaja económica para las mujeres. Las convenciones sociales discriminatorias y la desproporcionada parte que asumen las mujeres respecto al trabajo de cuidados no remunerado obstaculizan su capacidad para ganarse la vida. Como consecuencia, es menos probable que las mujeres cuenten con ingresos propios que los hombres, lo que hace que dependan económicamente de la pareja y que aumente su vulnerabilidad a la pobreza

ODS 2 Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible:

Las mujeres desempeñan una función decisiva en la producción, el procesamiento y la distribución de los alimentos y son, por lo tanto, una parte fundamental a la hora de cumplir las metas de productividad agrícola y nutrición del Objetivo 2. Sin embargo, un acceso insuficiente a los recursos productivos, los mercados, la capacitación y la tecnología, además de la desigualdad en las relaciones de género, a menudo provocan que las mujeres queden atrapadas en actividades domésticas y de subsistencia en las que apenas tienen control sobre las ganancias que obtienen de su trabajo, ya sean estas en forma de alimentos o de dinero en efectivo. Al mismo tiempo, las desigualdades en las relaciones de poder en el ámbito doméstico provocan una vulnerabilidad aún mayor de las mujeres a la inseguridad alimentaria. Sobre todo, cuando surgen crisis o aumentan los precios de los alimentos, las mujeres y las niñas a menudo se convierten en una suerte de “amortiguadoras”, al consumir una menor cantidad de alimentos nutritivos como forma de ayudar a la familia; además, dedican más tiempo y energías a garantizar la disponibilidad de alimentos y a procesarlos para el consumo doméstico.

ODS 3 Garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos a todas las edades:

Las diferencias biológicas entre mujeres y hombres (así como las diferencias socialmente determinadas respecto a sus derechos, funciones y responsabilidades)

socavan la salud y el bienestar de las mujeres y las niñas. La falta de control de los recursos, la violencia de género, la carga que supone el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, una jornada laboral más larga y condiciones laborales insalubres, impiden a las mujeres llevar una vida sana. Las normas y los prejuicios de género determinan la forma en que ellas mismas y las demás personas perciben las necesidades de las mujeres en materia de salud.

ODS 4 Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos

El aumento del número de niñas matriculadas en la escuela ha sido uno de los logros más notables de los últimos decenios. Cada año adicional de educación posterior a la primaria tiene importantes efectos multiplicadores para las niñas, incluida la mejora de los resultados en materia de empleo de las mujeres, la reducción de la probabilidad de que se vean forzadas a un matrimonio precoz y la mejora de su salud y bienestar, además del de las generaciones futuras. El ODS 4 amplía el enfoque de un acceso igualitario a la enseñanza primaria a la cobertura de la calidad de la educación y las oportunidades para el aprendizaje permanente a cualquier edad, con importantes consecuencias para las mujeres y las niñas

ODS 5 Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas

- Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo
- 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
- Emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales
- Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres
- Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles
- Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen

- Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina
- 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, según proceda en cada país
- Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros

ODS 6 Garantizar la disponibilidad y la gestión sostenible del agua y el saneamiento para todos

El agua potable y el saneamiento son "un derecho humano esencial para el pleno disfrute de la vida y de todos los derechos humanos". Son especialmente importantes para las mujeres y las niñas que, con suma frecuencia, son las principales usuarias, proveedoras y gestoras del agua en sus hogares. En los casos en que no hay agua corriente en la vivienda, son las mujeres y las niñas quienes se ven obligadas a recorrer largas distancias para satisfacer las necesidades de suministro de agua del hogar. Los problemas de salud que provoca la falta de agua y saneamiento adecuado aumenta la necesidad de atender a miembros de la familia enfermos, una responsabilidad que recae sobre todo en las mujeres y las niñas. Por su función de cuidadoras, las mujeres también son vulnerables a mayores riesgos para la salud debido a determinadas enfermedades relacionadas con el agua y el saneamiento. Durante el embarazo y el parto, resulta fundamental contar con un entorno higiénico, incluidos el saneamiento y el agua potable para que tanto la madre como la hija o el hijo puedan sobrevivir y disfrutar de una buena salud.

ODS 8 Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos

Es fundamental conocer la forma en que los beneficios del crecimiento económico y los costos de la crisis económica se distribuyen en la sociedad, y el empleo es uno de los mecanismos clave para que se produzca esta distribución. La igualdad de género en el empleo y el acceso de las mujeres a un trabajo decente son, por lo tanto, aspectos esenciales para un crecimiento inclusivo. Una fuente regular e independiente de ingresos no solo ofrece a las mujeres una mayor capacidad de acción y decisión en el hogar, sino que también se ha demostrado que aumenta la inversión en el bienestar de otros miembros del hogar, sobre todo las niñas y los niños, lo que reporta beneficios para el crecimiento a largo plazo. Sin embargo, las desigualdades de género en el mercado laboral persisten, y no solo es menos probable que las mujeres participen en él, sino que también es más probable que se concentren en empleos inestables, sin protección o poco protegidos y con una remuneración baja. La

segregación laboral y la brecha salarial de género perduran, de manera generalizada, por doquier.

ODS 9 Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación

La infraestructura, la industrialización y la innovación son ingredientes fundamentales para el logro del tipo de transformaciones económicas que colocan a los países en el camino hacia un crecimiento inclusivo. El cambio estructural, como la transición de economías agrarias a industrializadas, de servicios o basadas en el conocimiento, casi nunca es neutro con respecto al género. Sin embargo, los bajos salarios de las mujeres han subsidiado enormemente la competitividad internacional y el cambio tecnológico; además, las trabajadoras a menudo se vieron desplazadas conforme las industrias fueron modernizando su tecnología. El sector de servicios ha proporcionado oportunidades profesionales en el empleo formal y de alta cualificación para una minoría de mujeres altamente cualificadas, pero la mayoría de las mujeres siguen atrapadas en ámbitos mal pagados y desprotegidos, como el servicio doméstico o el comercio ambulante. El empleo en investigación y en innovación, que son los impulsores de la transformación hacia la denominada “economía del conocimiento”, continúa dominado por los hombres.

ODS 10 Reducir la desigualdad en los países y entre ellos

En todos los países, las mujeres tienen mayor probabilidad que los hombres de vivir con menos del 50% de los ingresos medios.

Cada vez hay más pruebas que sugieren que la reducción de la desigualdad no solo es un objetivo importante en sí mismo sino también algo fundamental para mejorar la eficiencia económica, la productividad y la sostenibilidad ambiental, todas las cuales tienen consecuencias desde el punto de vista del género. La desigualdad entre países limita la capacidad de los Estados más pobres y su margen normativo para lograr sus metas de desarrollo sostenible, incluidos los compromisos referentes a la igualdad de género. A nivel nacional, hacen falta políticas fiscales y sociales con perspectiva de género para reducir las desigualdades en términos de ingresos entre mujeres y hombres que, como muestran las investigaciones al respecto, resultan un factor clave en la desigualdad de ingresos general en la sociedad.

ODS 11 Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles

El “derecho igualitario a la ciudad” de las mujeres, esto es, al aprovechamiento de los beneficios y de las oportunidades que ofrecen las ciudades y la participación en su diseño y rediseño en igualdad de condiciones con los hombres, todavía se encuentra lejos de cumplirse, especialmente entre las que cuentan con un menor nivel de ingresos. Así lo demuestra, por ejemplo, la falta de seguridad personal de las mujeres al utilizar el transporte público, la frecuente discriminación que experimentan como trabajadoras en los espacios públicos, las escasas tierras y propiedades que poseen y las consecuencias perjudiciales que la desproporcionada falta de servicios supone para su salud y bienestar. En especial las mujeres que viven en barrios marginales urbanos sufren dificultades específicas.

ODS 12 Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles

Los insostenibles patrones de consumo y de producción son los factores clave que subyacen al agotamiento progresivo de los recursos naturales y al rápido avance del cambio climático; ambos están causando daños desproporcionados en los medios de vida de las mujeres y las niñas, sobre todo en los países en desarrollo. Los Gobiernos y las empresas desempeñan un papel fundamental a la hora de fomentar prácticas de producción más sostenibles, detener la sobreexplotación de los recursos naturales y de promover innovaciones que apoyen la sostenibilidad a lo largo de toda la cadena de suministro; todas estas prácticas beneficiarán a las mujeres y a las niñas de diversas maneras.

ODS 13 Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos

El cambio climático provocado por el ser humano está teniendo un profundo impacto en los ecosistemas naturales de los que depende toda la vida. Los grandes cambios de temperatura en la tierra y en las masas de agua están aumentando la frecuencia y la intensidad de los fenómenos meteorológicos extremos y de los desastres naturales, incluidas las sequías, los incendios y las inundaciones. Esto tiene un impacto desproporcionadamente negativo en las mujeres, las niñas y los niños, dado que es 14 veces más probable que mueran durante un desastre que los hombres. A nivel mundial, las mujeres están profundamente implicadas en la agricultura (ODS 2), son las principales encargadas del forrajeo (ODS 7 y 15) y de la recolección de agua (ODS 6) y desempeñan un papel muy importante en la pesca a pequeña escala y en la comercialización de alimentos de origen marino (ODS 14); en todos estos ámbitos se tendrá que hacer frente a la degradación que trae consigo el cambio climático provocado por el ser humano. Se precisan con urgencia medidas de atenuación para proteger la salud y los medios de vida de todas las personas perjudicadas por el cambio climático.

ODS 14 Conservar y utilizar sosteniblemente los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible

En la industria pesquera y acuícola, la segregación laboral es generalizada. Si bien son los hombres quienes se dedican principalmente a la captura acuícola y de pescado (en 2014 representaban el 81% del total de la población dedicada a esta actividad), la inmensa mayoría de las mujeres en el sector se dedican a actividades secundarias como el procesamiento y la comercialización del pescado y el mantenimiento de la maquinaria de pesca (el 90%), en las que los sueldos son bajos o inexistentes, y se enfrentan a obstáculos considerables a la hora de acceder a recursos financieros y apoyo empresarial. Las mujeres representan una proporción mucho mayor entre quienes se dedican a labores en tierra. En algunas regiones, por ejemplo, suponen hasta un 60% del personal que trabaja en el sector de la comercialización de alimentos de origen marino y un 72% de quienes se dedican a la acuicultura. La falta de acceso a los recursos, incluida la tecnología para la conservación del pescado, significa que las mujeres soportan grandes pérdidas tras la captura. Asimismo, los hombres tienen un abrumador predominio en el campo de la gestión. En la industria marítima, que incluye desde pescadores e intermediarios hasta especialistas en administración marina y en atenuación de la contaminación, las mujeres suponen solo el 2% de las personas empleadas y se encuentran bastante ausentes de los cargos con autoridad para la toma de decisiones. En 2016, solo una de las 100 empresas líderes en la producción de alimentos de origen marino estaba dirigida por una mujer, y el 54% de las empresas dedicadas a la producción de este tipo de alimentos analizadas no contaban con mujeres en sus consejos de administración. La resolución de las limitaciones específicas a las que hacen frente las mujeres que trabajan en la pesca y en la industria pesquera debe ser una parte integral de las estrategias para la consecución del ODS 14. La eliminación de los desequilibrios de poder podría permitir que las mujeres desempeñen una función clave en la conservación marina.

ODS 15 Proteger, restablecer y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y detener la pérdida de biodiversidad

La disminución de los bosques a nivel mundial está avanzando a un ritmo vertiginoso, en detrimento de las personas que dependen de ellos para su subsistencia. Aunque este problema afectará tanto los medios de vida de los hombres como los de las mujeres, su impacto no será el mismo debido a que existen importantes diferencias de género en el carácter y el alcance de su dependencia de los bosques para sus medios de vida. Debido a sus funciones en la cocina, la cría del ganado, el suplemento de la nutrición de la familia y otras tareas relacionadas, las mujeres y las niñas, sobre todo aquellas provenientes de hogares sin tierras y de hogares con escasas tierras, usan los bosques principalmente para recoger leña, forraje, alimentos y otros productos no madereros de uso a corto plazo. Los hombres, por otra parte, participan más en la tala

de madera para emplearla en la construcción de viviendas, en la reparación de estas o para fabricar instrumentos agrícolas

ODS 16 Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas

Tanto en los países desarrollados como en los que se encuentran en desarrollo, las instituciones del derecho y la justicia, como la policía, los tribunales y el poder judicial, continúan desatendiendo a millones de mujeres y niñas al tiempo que se siguen tolerando los crímenes que se cometen contra ellas y que, en muchos casos, siguen quedando impunes. La insuficiente representación de las mujeres en las instituciones de gobernanza mundiales, regionales y nacionales y su falta de poder para diseñar estas instituciones contribuyen a perpetuar el sesgo de género. Aunque el reconocimiento de las dimensiones de género de los conflictos y la función clave que desempeñan las mujeres en el establecimiento y el mantenimiento de la paz sea cada vez mayor, todavía no se aprovechan lo suficiente las oportunidades para fomentar el liderazgo de las mujeres, aumentar su acceso a la justicia y crear sociedades más pacíficas e inclusivas.

ODS 17 Fortalecer los medios de implementación y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible

La consecución de los ODS en favor de las mujeres y las niñas requiere un entorno propicio y un mayor compromiso con el establecimiento de alianzas y la cooperación. Para fortalecer los “medios de ejecución”, resulta esencial contar con compromisos centrados en la movilización de los recursos adecuados, en el comercio justo y equitativo y en el progreso tecnológico en favor del desarrollo sostenible y del fomento de las capacidades; estos compromisos se deberán cumplir mediante alianzas basadas en la rendición de cuentas y la solidaridad, así como en datos adecuados para llevar a cabo un seguimiento de la implementación. Todo ello también es importante para la igualdad de género

*** En la redacción de la Estrategia se relaciona cada eje con el ODS (con perspectiva de género) correspondiente.**

3.- PRINCIPIOS RECTORES. -

Principio 1.

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES para valorar y fortalecer sus formas de hacer, de ejercer el poder y de relacionarse. Se refiere, por una parte, a las capacidades de las mujeres para acceder a puestos de toma de decisiones. Por otra, a la revalorización de la aportación de las mujeres. Este empoderamiento debe ser asumido por las propias mujeres y reconocido por la sociedad en su conjunto.

Principio 2.

GOBERNANZA LOCAL EFICIENTE Y PARITARIA, transparente, abierta y socialmente responsable, incorporando la igualdad de mujeres y hombres como una clave estratégica más en su organización. Orientada a conseguir un desarrollo social basado en la sostenibilidad y calidad de vida de toda la ciudadanía de Málaga a través de una gestión política eficiente e integradora donde las necesidades, aspiraciones y posiciones de las mujeres y de los hombres del municipio son relevantes en el mismo grado, haciendo posible el disfrute de derechos civiles y sociales en igualdad de condiciones

Principio 3.

El RESPETO A LA DIVERSIDAD Y A LA DIFERENCIA es otro de los ejes de esta Estrategia IV Transversal. Reconocimiento del valor de la diversidad reivindicando la eliminación de cualquier expresión de discriminación por razón de sexo, género, edad, grado de discapacidad, raza, etnia, nacionalidad, cultura, lengua, creencia u orientación sexual.

Principio 4.

CORRESPONSABILIDAD SOCIAL, como estrategia transversal para impulsar cambios en los valores de la ciudadanía malagueña que permitan construir una sociedad más justa y equitativa implicando a los agentes intervinientes en los ámbitos público y privado. Requiere desarrollar el concepto de corresponsabilidad más allá de la conciliación: se refiere a la necesidad de que hombres y mujeres, titulares de los mismos derechos, se erijan, al tiempo, en responsables de similares deberes y obligaciones en los escenarios público y privado, en el mercado laboral, en las responsabilidades familiares y en la toma de decisiones. Por todo ello, la Corresponsabilidad Social, no se limita sólo a un programa específico, sino que impregna el resto de programas de intervención que lo conforman.

Principio 5.

TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO como principio que implique el compromiso de todo el Ayuntamiento y entidades públicas con la consecución de una igualdad de género real y efectiva, de manera que la discriminación no se aborde exclusivamente desde el Área de Igualdad, sino que sea un objetivo que cumplir en cada una de las áreas y programas competenciales que sean pertinentes, siempre que estas tengan incidencia en la vida de las personas.

5.- CONTENIDO DE LA III ESTRATEGIA TRANSVERSAL DE GÉNERO DEL AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA

5.1.- Planificación Estratégica: ejes, Objetivos y Medidas

Este punto se estructura de la siguiente manera:
En primer lugar, para cada una de las líneas de intervención se establece el marco que justifica su incorporación y el diagnóstico relativo a la situación inicial o punto de partida. En segundo lugar, se desarrollan los objetivos generales, específicos y medidas. Por último, en cada medida se establece el tipo de actuación, los organismos o áreas responsables de su implementación y los indicadores de seguimiento y evaluación:

Cada medida se ha clasificado en tres categorías, con el fin de explicar su origen y procedencia:

- **Continua**: Medidas que continúan con el trabajo desarrollado en materia de igualdad en el II Plan Transversal.
- **Modificada**: Medidas que se han modificado para adaptarse al contexto actual en materia de igualdad.
- **Nueva**: Medidas nuevas que se han creado.

Se establecen el organismo u organismos gestores de las medidas.

Se exponen los indicadores de seguimiento y evaluación diseñados acorde a la medida. Como indicaciones generales, cabe recordar que, teniendo en cuenta los principios del II Plan de Transversal de Género, se incluirá en todos los objetivos generales y en las medidas correspondientes: la diversidad cultural y étnica, diversidad de orientación sexual, diversidad corporal y funcional, diferente edad, clase social... como objetivo transversal a toda la Estrategia. Entendemos que la categoría mujer no es única y que cuando hacemos referencia a mujeres, nos referimos a mujeres diversas.

5.2.- Ejes Estratégicos

Eje 1: Gobernanza interinstitucional

Relacionado directamente con los siguientes ODS: 5,16 y 17

"Gobernanza" es un término relativamente ambiguo y con múltiples interpretaciones. Es importante comprender este concepto porque se utiliza cada vez más para describir las maneras en que se gestionan los procesos de toma de decisiones a nivel global, nacional y local.

Los cambios en los enfoques a la gobernanza durante las últimas décadas – con su énfasis en procesos descentralizados y democratizados y en los principios de rendición de cuentas, sensibilidad, inclusión, equidad y defensa del imperio de la ley – tienen un gran potencial de propiciar la transformación social. Sin embargo, a pesar de este potencial y de ciertos avances en la elección de mujeres a cargos de adopción de decisiones en varios países, la mayoría de las instituciones de gobernanza no hace lo suficiente en cuanto a la igualdad de género y los derechos de las mujeres ni confronta sus propias prácticas discriminatorias.

Numerosas agencias y organizaciones consideran que una gobernanza eficaz es el camino hacia metas que incluyen la reducción de la pobreza y sociedades más equitativas, democráticas y libres de corrupción.

La gobernanza institucional sensible al género requiere que la igualdad entre los sexos y la realización de los derechos de las mujeres estén en el centro de las metas y prácticas de la gobernanza. Las políticas y la legislación deberán abordar las diferentes necesidades, intereses, prioridades y responsabilidades de las mujeres y los hombres, además de su desigual poder económico y social.

Diagnóstico Situacional. -

A través de la Evaluación del II Plan Transversal realizado en 2019 se han observado avances en la incorporación transversal de género dentro del Ayuntamiento y en las Entidades y Organismos públicos.

En lo que referido a aspectos como la incorporación del impacto de género en la normativa y planes de actuación municipales e incorporación de la perspectiva de género en programas por parte de las Concejalías y Áreas se ha generado un fortalecimiento de la transversalidad de género a nivel local en gran medida por el trabajo realizado a través de las Comisiones Transversales.

Se han obtenido resultados en el conocimiento de la realidad de hombres y mujeres mediante la obtención de datos desagregados por sexo y la elaboración de estudios, en la comunicación institucional no sexista y en la formación en igualdad de género al personal del Ayuntamiento y de Entidades Municipales

Sin embargo, para la consecución de una cultura institucional de género plena queda camino por recorrer: por el tipo de acciones que se han ejecutado (muchas de tipo normativo y procedimental), por la reciente encuesta online realizada a todas las Áreas del propio Ayuntamiento así como entidades y organismos públicos, o la introducción de cláusulas sociales en los pliegos de contratación pública y por la no ejecución de alguna de sus medidas , se puede concluir que la transversalidad de género en el gobierno municipal se encuentra en un estado todavía medio.

No obstante, se percibe una buena perspectiva para consolidar lo que se ha desarrollado en estos años y seguir progresando en una cultura institucional de género

mediante el impulso de nuevas medidas, consolidación de las existentes y trasvase de buenas prácticas de otros gobiernos municipales.

Somos conscientes de que la nueva forma de trabajar que supone la incorporación de la perspectiva de género en el gobierno municipal debe seguir acompañándose de una formación específica y de acciones de información y sensibilización, que permitan al personal municipal asumir el nuevo enfoque que tiene que aportar a su trabajo y disponer de las herramientas suficientes para llevarlo a cabo.

OBJETIVO GENERAL 1

Avanzar en el diseño y aplicación de un modelo de planificación municipal que sistematice la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas, a todos los niveles, en todas las etapas y en quienes actúan en la organización municipal.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1:
FOMENTAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO MUNICIPAL REFORZANDO LA COORDINACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD ENTRE TODAS LAS ENTIDADES MUNICIPALES

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
1.- Elaboración y difusión de un manual municipal de recomendaciones técnicas para la elaboración de proyectos, estudios y memorias desagregados por sexo y con perspectiva género. Además, siempre que se pueda, se incorporará la variable discapacidad	Nueva	Área de Igualdad C. Transversales Áreas Municipales correspondientes	• Elaboración del manual. • % de documentos que lo cumplen. • Disponibilidad en web. • Acciones de difusión del manual.
2.- Incorporar los presupuestos con enfoque de género a todas las Áreas municipales	Modificada	Área de Igualdad C. Transversales Áreas Municipales correspondientes	• N.º de Áreas, empresas municipales y organismos autónomos que han iniciado el proceso de implantación
3.- Incorporar indicadores de género en todos los ámbitos de la gestión municipal	Modificada	Área de Igualdad C. Transversales Áreas Municipales correspondientes	• N.º de empresas municipales y organismos autónomos que han incorporado los indicadores de género a su gestión
4.- Seguimiento de la incorporación de las cláusulas de género en los contratos y subvenciones del ayuntamiento y sus organismos autónomos según la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (LCSP)	Nueva	Área de Contratación y compras Área de Igualdad C. Transversales Áreas Municipales correspondientes	• Elaboración de una guía de cláusulas de género en la contratación del Ayto. • % de contratos que lo cumplen. • Disponibilidad en web. • Acciones de difusión de la guía NOTA INTERNA (A MODO DE RECORDATORIO
5.- Garantizar la perspectiva de género en los planes y programas de todas las	Continúa	Área de Igualdad	• N.º de Áreas y organismos x Comisión Transversal

Áreas municipales		C. Transversales Áreas Municipales correspondientes	• N.º de Planes Municipales que incorporan el enfoque de género • Nº de Planes que incorporan mesas de trabajo para la Igualdad
6.- Fomentar la implantación de Planes laborales de igualdad en todos los organismos y entidades municipales.	Nueva	Área de Igualdad C. Transversales Áreas Municipales correspondientes	• N.º de Planes de igualdad x empresa o entidad municipal • N.º de entidades que han pedido asesoramiento

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:
GARANTIZAR UNOS CONTENIDOS INSTITUCIONALES NO SEXISTAS A TRAVÉS DE MENSAJES NO ESTEREOTIPADOS

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
7.- Supervisión de los contenidos que se difunden tanto el Ayuntamiento como cualquier entidad municipal para asegurar la transmisión de una imagen y un lenguaje no sexista de hombres y mujeres	Continúa	Área de Igualdad C. Transversales Áreas Municipales correspondientes	• Nº de acciones formativas • Nº de acciones supervisadas. • Difusión del manual de publicidad administrativa no sexista del Ayto.
8.- Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en las aplicaciones informáticas, videojuegos y páginas web municipales	Nueva	Área de Igualdad C. Transversales Áreas Municipales correspondientes	• Nº de acciones formativas • Nº de aplicaciones, videojuegos y webs que la incorporan

OBJETIVO ESPECÍFICO 3:
PROMOVER EL LIDERAZGO Y LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA ESTRUCTURA MUNICIPAL

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
9.- Promover la participación de las mujeres en los procesos sociopolíticos, en la toma de decisiones y en los órganos de dirección municipal y representación política.	Continúa	Área de Igualdad C. Transversales Áreas Municipales correspondientes	• Nº mujeres en puestos de dirección y políticos • Estudio comparativo de los últimos años % de disminución de la brecha de género en las áreas Nº de acciones positivas implementadas para la reducción de la brecha de género.
10.- Seguimiento y control para que los tribunales examinadores sean paritarios	Mejorada	Área de Igualdad C. Transversales Áreas Municipales correspondientes	• Nº de tribunales supervisados. • NOTA INTERNA (A MODO DE RECORDATORIO)

OBJETIVO ESPECÍFICO 4:
PROMOVER LA COOPERACIÓN INSTITUCIONAL Y CON ENTIDADES PRIVADAS EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES DESDE EL PROPIO AYTO.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
11.- Colaborar con empresas y entidades privadas para la realización de proyectos, programas y acciones concretas que promuevan la igualdad entre hombres y mujeres desde cualquier ámbito	Nueva	Área de Igualdad C. Transversales Áreas Municipales correspondientes	• N.º de entidades que se incorporan a este programa de promoción de la igualdad N.º de Acciones que se realizan
12.- Colaborar con Universidad y otras entidades públicas para la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres	Mejorada	Área de Igualdad C. Transversales UMA	• N.º de entidades que se incorporan a este programa de promoción de la igualdad N.º de Acciones que se realizan
13.- Crear de un premio de investigación en comunicación con perspectiva de género, para el alumnado de la UMA que acoja esta disciplina	Nueva	Área de Igualdad C. Transversales UMA	Nº de candidaturas presentadas Nº de premios entregados
14.- Mantener las Comisiones Técnicas Transversales para la incorporación del enfoque de género en las áreas y organismos municipales	Continúa	Área de Igualdad C. Transversales Áreas Municipales correspondientes	• N.º de Comisiones N.º de reuniones técnicas celebradas

OBJETIVO ESPECÍFICO 5:
PROMOVER LA FORMACIÓN EN MATERIA DE GÉNERO ENTRE EL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
15.- Desarrollar acciones formativas que incluyan la I.O y la perspectiva de género con el Centro Municipal de Formación	Continúa	Área de Igualdad C. Transversales CMF	N.º de Acciones que se realizan N.º de personas participantes
16.- Incorporar la perspectiva de género a todos los contenidos formativos desarrollados por el Centro Municipal de Formación	Continúa	Área de Igualdad C. Transversales CMF	Nº cursos que incorporan la perspectiva de género en su diseño.
17.- Incorporar la discapacidad en la formación de los y las profesionales que intervienen en la prevención y atención de situaciones de violencia de género	Nueva	Área de Igualdad C. Transversales Áreas Municipales correspondientes	Nº de cursos a las que se ha incorporado esta formación Nº de profesionales formados

Eje 2: Conciliación, Cuidados y Corresponsabilidad

Relacionado directamente con los siguientes ODS: 3, 5, 8, 11,

Las políticas públicas locales, dentro de sus competencias, han de incidir en una doble dirección: por un lado, mediante la sensibilización sobre el valor económico y social de los trabajos de cuidados para el sostenimiento de la vida, incidiendo en la dignificación del sector de los cuidados; por otro, mediante el apoyo a las prácticas de corresponsabilidad social de carácter territorial, a fin de promover una reorganización social de los cuidados. Todo ello, apoyado en el desarrollo de investigación sobre la precariedad de la vida de las mujeres, la distribución de los tiempos y los trabajos remunerados y no remunerados en la ciudad de Málaga.

Sin las tareas de cuidados, el mantenimiento de la vida, de las personas y de la sociedad es impracticable. Pese a su importancia, los cuidados, históricamente asignados a las mujeres, han sido invisibilizados y escasa o nulamente valorados, relegándose al ámbito de lo privado - doméstico y permaneciendo ocultos en la esfera laboral. A su vez, desde la incorporación masiva de las mujeres al empleo remunerado, y pese a la evolución de los patrones de convivencia, aún encontramos fuertes desequilibrios en el reparto de las tareas domésticas y de cuidados que siguen recayendo en gran proporción sobre las mujeres.

Por ello, en esta III Estrategia Transversal, en este Eje, se plantean medidas que persiguen fomentar un modelo de cuidados basados en la sostenibilidad de la vida mediante la visibilización y puesta en valor de su consideración social y mediante la incorporación de los hombres a las tareas de cuidados. Medidas que buscan promover un cambio en la asunción del trabajo de cuidados y la corresponsabilidad, en el que se propugne un modelo de desarrollo que tenga en el centro del mismo la vida. Además, se incorporan actuaciones para contribuir a garantizar cuidados dignos en condiciones de universalidad y singularidad, a través de la mejora de la situación de las personas cuidadoras, del fomento de redes de cuidados y de la creación de programas de ayuda mutua intergeneracional.

- **Diagnóstico Situacional. - (A falta de datos estadísticos propios de la ciudad de Málaga en el ámbito de actuación de este eje, trasladamos datos del Ministerio y de Estudios a Nivel Andaluz)**
    - ✓ Según datos de Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social a 29 de junio de 2018, en Andalucía el 92,34% de las madres, son las que piden la excedencia en sus trabajos para el cuidado de hijos e hijas.
    - ✓ Según la misma fuente, el 84,99% de las mujeres en Andalucía son las que solicitan la excedencia para el cuidado de familiares

- ✓ Y también según el INE, el 95,22% y el 93,73% de las mujeres tienen una jornada laboral parcial, en el primero de los casos para cuidado de menores o personas enfermas, incapacitadas o mayores y el segundo para otras obligaciones familiares.
- ✓ 4'7 horas diarias dedican las mujeres a la casa y la familia frente a 1'54 horas que dedican los hombres.

OBJETIVO GENERAL 1

Promover una reorganización y redistribución del tiempo en la ciudadanía malagueña para hacerlas más equitativas, justas e igualitarias entre mujeres y hombres.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1:
FOMENTAR LA CORRESPONSABILIDAD Y LA GESTIÓN DE LOS TIEMPOS.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
18.- Campaña sobre racionalización de los horarios.	Nueva	Área de Igualdad C. Transversales Áreas Municipales correspondientes	• Nº de soportes de difusión de la campaña. • Tiempo de exposición.
19.- Campaña de sensibilización para que los trabajadores varones utilicen los permisos para atender responsabilidades familiares	Nueva	RR. HH Área de Igualdad Sindicatos Organizaciones empresariales	• Nº de soportes de difusión de la campaña. • Tiempo de exposición. • Aumento de permisos masculinos.
20.- Ofertar cursos y talleres de gestión del tiempo.	Nueva	Área de Igualdad C. Transversales Áreas Municipales correspondientes	• Nº de cursos. • Nº de participantes. • Nº de hombres participantes
21.- Apoyo a la difusión pública de buenas prácticas de organizaciones, empresas, cargos políticos, económicos y sociales que hacen un uso racional, armónico y corresponsable del tiempo	Nueva	Área de Igualdad C. Transversales Empresas y organismos públicos	• Nº buenas prácticas difundidas • Nº de participantes

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:
VISIBILIZAR Y VALORAR LA CONSIDERACIÓN SOCIAL DE LOS CUIDADOS EN EL SOSTENIMIENTO DE LA VIDA Y EN LAS ESTRUCTURAS SOCIALES

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
22.- Desarrollo de una campaña de sensibilización a la ciudadanía sobre la importancia de los cuidados.	Nueva	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales	• Materiales elaborados. • Nº de canales de difusión empleados
23.- Realización de sesiones de sensibilización en el ámbito educativo sobre la importancia de los cuidados	Nueva	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales	• Nº de participantes. • Nº de sesiones formativas. • Nota media de evaluación de los talleres.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: PROMOVER LA INCORPORACIÓN DE LOS HOMBRES A LAS TAREAS DE CUIDADO.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
24.- Desarrollo de campaña de sensibilización para fomentar entre los hombres el ejercicio del derecho del permiso de paternidad igualitario	Nueva	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Áreas Municipales correspondientes	• Materiales elaborados. • Nº de canales de difusión empleados
25.- Realización de cursos y talleres dirigidos a hombres (también jóvenes y adolescentes en centros educativos), para combatir creencias y estereotipos de género que incluya el autocuidado (nuevas masculinidades).	Nueva	Todas las Áreas municipales Comisiones Transversales	• Nº de acciones formativas. • Nº de hombres participantes.
26.- Asesorar y promover programas y proyectos de sensibilización para la conciliación y corresponsabilidad dirigidos al tejido empresarial malagueño haciendo especial incidencia en las nuevas masculinidades	Mejorada	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales	• Nº de proyectos asesorados • Nº de proyectos promovidos

OBJETIVO ESPECÍFICO 4: POTENCIAR POLÍTICAS Y SERVICIOS PÚBLICOS DE CORRESPONSABILIDAD Y REDES DE CUIDADO.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
27.- Proponer medidas de conciliación en los programas y servicios municipales orientados al exterior	Nueva	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales	• Nº y % de programas y servicios municipales orientados al exterior que incluyen medidas de conciliación
28.- Inclusión de medidas de conciliación en los pliegos de las empresas que trabajan para el Ayuntamiento.	Nueva	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Áreas Municipales correspondientes	Nº de pliegos en los que se han incluido estas cláusulas Nº de Áreas que han participado de la acción
29.- Difundir la oferta de recursos y servicios municipales de cara facilitar el cuidado a menores y mayores dependientes	Mejorada	Todas las Áreas municipales Comisiones Transversales	Elaboración de guía Nº de canales de difusión
30.- Diagnosticar la evolución de las necesidades existentes a través de un estudio sobre la situación y las necesidades existentes con relación a los usos del tiempo, los horarios, las guarderías y otros servicios de cuidados, que tenga en cuenta, entre otras, las singularidades de las necesidades en infraestructura y organizativas derivadas de aplicar el principio de conciliación en la ciudad de Málaga	Mejorada	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales	Estudio realizado

Eje 3: Formación y Empleo

Relacionado directamente con los siguientes ODS: 1, 2, 3, 4, 5, 8, 9

La diferencia salarial, los contratos a tiempo parcial, la precariedad en la conservación del empleo, la doble jornada y presencia, el reparto desigual del trabajo doméstico y las responsabilidades de cuidado, son condicionantes que añaden dificultades a las mujeres para acceder y/o conservar el empleo además de dificultar su autonomía económica y personal.

La igualdad real y efectiva precisa de independencia y equiparación económica por lo que las medidas que se incluyen en este eje tienen que ser claves para contribuir a lograr la igualdad de oportunidades. Desde esta perspectiva, es importante tener en cuenta que las políticas centradas en la igualdad de oportunidades deben enfatizar medidas que hagan posible que mujeres y hombres se desarrollen por igual en el mercado de trabajo, sin pasar por alto las diferencias que se generan a la hora de repartir el trabajo en el hogar y la necesidad de contribuir a transformar el modelo actual de producción.

- **Diagnóstico Situacional. -**

  - ✓ El alumnado matriculado en Málaga en Formación Profesional Básica un 21,27% son mujeres y un 78,2% son hombres (IEA – 2018 – 2019)
  - ✓ El alumnado matriculado en Málaga en Estudios de 1º y 2º grado Universidad un 53,62% son mujeres y un 46,37% son hombres (IEA – 2018–2019)
  - ✓ El salario medio anual de la mujer malagueña es el 22 % inferior al de los hombres y el de las mujeres españolas es el 22,3% inferior al de los hombres (Agencia Estatal de Administración Tributaria, 2019).
  - ✓ Diferencias significativas por género en las titulaciones STEM (Sciences, Technology, Engineering and Maths), con una ratio de 2,85 hombres por cada mujer.
  - ✓ La tasa de desempleo en Málaga fue del 10,6% en mujeres con estudios universitarios y del 7,7% en hombres con el mismo nivel de estudios (a través de la explotación de microdatos de la Encuesta de Población Activa del INE, 2018).
  - ✓ La tasa de actividad femenina en Málaga es del 53,7, frente al 65,2 en el caso de los hombres (porcentaje de personas activas respecto a la población de 16 y más años); la tasa de ocupación femenina es del 44,1% (57,3% la masculina); y en el caso de la tasa de paro, en este caso la femenina es del 17,8, frente al 12,1 la masculina (INE, EPA, 2018)

OBJETIVO GENERAL 1

Reforzar la inclusión de la perspectiva de género y del principio de igualdad de oportunidades y de no discriminación en las políticas de formación y de acceso al empleo

OBJETIVO ESPECÍFICO 1:
IMPULSAR LA IGUALDAD EN LOS PROGRAMAS MUNICIPALES DE FORMACIÓN

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
31.- Promover la formación laboral en nichos de empleo, de las mujeres en riesgo o situación de exclusión social	Nueva	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Áreas Municipales correspondientes	• Nº de acciones formativas • Nº de mujeres formadas
32.- Incluir la perspectiva de género en todos los programas de formación del Ayuntamiento y entidades municipales – ***Elaboración de un contenido mínimo***	Mejorada	Todas las Áreas municipales Comisiones Transversales	• Elaboración del contenido mínimo • Nº de acciones formativas donde se ha incorporado el contenido mínimo
33.- Fomentar las fórmulas de economía Igualitaria, social y colaborativa	Nueva	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales	Nº de acciones realizadas Nº de proyectos puestos en marcha
34.-Proporcionar formación específica al personal del IMFE en materia de intermediación laboral con perspectiva de género	Continúa	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales IMFE	Nº de acciones formativas realizadas

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:
REFORZAR LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO EN ÁMBITOS DONDE LAS TASAS DE EMPLEO FEMENINO SEAN ESPECIALMENTE BAJAS

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
35.-Análisis, estudio y desagregación de los datos por sexo, para favorecer la visibilización de la situación sociolaboral de las mujeres en Málaga y de su participación en los programas de políticas activas de empleo.	Mejorada	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Áreas Municipales correspondientes	•Estudio realizado
36.- Diseño y puesta en marcha de programas para mejorar la empleabilidad, el acceso y la permanencia en el empleo o autoempleo de mujeres pertenecientes a grupos especialmente vulnerables, que incluyan itinerarios personalizados y medidas de acompañamiento.	Mejorada	Todas las Áreas municipales Comisiones Transversales	•N º de programas realizados
37.- Fomentar la capacitación en redes sociales dirigida a mujeres, como herramienta para la marca personal y búsqueda de empleo.	Nueva	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Área de NNTT	• N º de acciones formativas realizados •N º de mujeres participantes •N º de temáticas abordadas

OBJETIVO ESPECÍFICO 3:
INCREMENTAR EL CONOCIMIENTO DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO PARA FAVORECER LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y SENSIBILIZAR SOBRE EL FENÓMENO

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
38.- Información y sensibilización sobre la discriminación salarial, dirigidas a la sociedad en su conjunto.	Nueva	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Áreas Municipales correspondientes	• N.º de acciones realizadas •N º de personas a las que le ha llegado esa acción de sensibilización
39.- Elaboración y difusión de herramientas informáticas de autodiagnóstico de brecha salarial de género que permitan a las empresas detectar y corregir las desigualdades salariales.	Nueva	Todas las Áreas municipales Comisiones Transversales	•N º de herramientas elaboradas •N º de herramientas difundidas •N º de empresas a las que se les ha difundido
40.- Mejorar la investigación sobre las causas de la brecha salarial de género y su medición, incluida la creación de un Indicador Sintético	Nueva	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales	Estudio Realizado

OBJETIVO ESPECÍFICO 4:
FOMENTAR EL EMPRENDIMIENTO FEMENINO, APOYANDO LA CREACIÓN DE EMPRESAS Y EL AUTOEMPLEO

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
41.- Desarrollo de programas y acciones formativas específicas para mujeres emprendedoras, prestando especial atención a ***sectores innovadores emergentes*** y a la utilización avanzada de las tecnologías de la información y comunicación.	Nueva	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Área de NNTT	• Nº de acciones formativas realizadas •Nº de mujeres participantes en esa formación
42.- Apoyo e Impulso de actuaciones destinadas al fomento de la **internacionalización** de empresas de mujeres.	Nueva	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales	• Nº de acciones realizadas • Nº de mujeres que participaron
43.- Fomento del espíritu emprendedor en las etapas escolares y en el ámbito universitario para impulsar en la juventud el desarrollo de iniciativas emprendedoras con apoyo y coordinación desde las diferentes instituciones.	Nueva	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales	• Nº de acciones realizadas • Nº de niñas que participaron • Nº de jóvenes que participaron

44.- Fomento y apoyo a la creación y mantenimiento de redes de mujeres emprendedoras, que sirvan de apoyo a sus iniciativas empresariales y fomenten el intercambio de experiencias	continúa	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Áreas Municipales correspondientes	Nº de acciones realizadas •Nº de redes de mujeres participantes
45.- Colaboración con las iniciativas de las asociaciones empresariales de mujeres, como por ejemplo jornadas de mujeres directivas	Mejorada	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Áreas Municipales correspondientes	• Nº de colaboraciones realizadas. • Nº de asociaciones participantes • Aumento del número de mujeres asociadas.

OBJETIVO ESPECÍFICO 5:
FOMENTAR EL EMPLEO DE MUJERES POR CUENTA AJENA

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
46.- Proporcionar la oferta formativa adecuándose a nichos de empleo y las necesidades detectadas en los servicios de orientación	Nueva	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Áreas Municipales correspondientes	•Nº de acciones formativas realizadas • Nº de personas atendidas.
47.- Fomento de una contratación equilibrada de mujeres y hombres en las empresas con las que el Ayto. colabora	Mejorada	Todas las Áreas municipales Comisiones Transversales	•Adjudicaciones en las se valoran medidas de igualdad con respecto a equilibrar plantillas
48.- Difusión de las ventajas que representa implantar los principios de igualdad de trato y oportunidades en las empresas	Nueva	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales	• Materiales elaborados. • Acciones realizadas.
49.- Información de todos los recursos para la conciliación en la ciudad a través de la creación de una guía o web por barrios.	Mejoradas	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales	• Realización de la guía o web. • Ejemplares repartidos.
50.- Convocatoria periódica del Distintivo Municipal "Empresa Igualitaria y Conciliadora" que ponga en valor la sensibilidad y el compromiso empresarial con el fomento de la Igualdad de género.	Continua	Servicio de Igualdad	• Nº de empresas informadas • Nº de candidaturas presentadas • Nº de Distintivos concedidos

Eje 4: Empoderamiento y Participación

Relacionado directamente con los siguientes ODS: 5, 8, 11,16 y 17

Desde organismos internacionales como la ONU se apuesta por el empoderamiento de las mujeres como estrategia para lograr una sociedad más igualitaria y beneficiosa para la ciudadanía, además de considerarse un requisito y una garantía para la transformación social hacia la igualdad de mujeres y hombres.

Desde el Enfoque Género, se incorpora como elemento principal para alcanzar la igualdad de género el concepto de empoderamiento de las mujeres, entendido desde una doble vertiente: Por un lado, como un proceso de toma de conciencia por parte de las mujeres de la situación de subordinación, que conlleva que modifiquen la imagen de sí mismas, las creencias sobre sus derechos y capacidades y se desafíen incorporando actitudes y comportamientos de roles no sexistas. Por otro lado, como el control que la mujer tiene sobre su propia vida, el logro de la autonomía personal, que permite su desarrollo, tomar decisiones sobre aspectos de su vida que considera valiosos gozando de libertad y otorgando su consentimiento legítimo. Implica tener acceso a los recursos, tanto materiales como simbólicos (recursos intelectuales e ideológicos).
Desde este enfoque, se constata que, para transformar las relaciones desiguales es necesario realizar intervenciones estratégicas con un doble objetivo:

- Identificar las necesidades prácticas de las mujeres que, son las derivadas de los roles de género, es decir, de las funciones y responsabilidades asignadas de forma diferenciada a mujeres y varones en función de su sexo, para mejorar las condiciones de su vida diaria, que configuran los modos de vida, y que están relacionadas con la satisfacción de las necesidades básicas
- Identificar las necesidades estratégicas de las mujeres que, son las que se derivan de la toma de conciencia y del cuestionamiento de la discriminación de las mujeres, y de los mecanismos que contribuyen a mantenerla, y que contribuyen a mejorar su posición social transformando las estructuras y prácticas culturales que perpetúan su situación de desventaja y desigualdad, que ponen al descubierto las relaciones de poder entre mujeres y hombres y la capacidad de influir y participar en las decisiones sociales o políticas.

La participación de la mujer en el ámbito público y la toma de decisiones son todavía muy limitadas. Esto aumenta a medida que las cargas familiares recaen en su mayor parte sobre las mujeres y se hace especialmente evidente en los puestos de mayor responsabilidad.

- **Diagnóstico Situacional. -**
  Datos de Concejalías – Direcciones – Empresas públicas y Empresas de la Capital Pymes
  La tabla contempla como variables de análisis a cargos políticos y funcionariales.
  ➢ Cargos políticos: Concejalías y Puestos de libre designación encargada de la dirección de Área.
  ➢ Cargos funcionariales: secretario o secretaria general, directores o directoras generales y directores o directoras de las Municipales y entidades que dependen de cada Concejalía
  ➢ Existe una fuerte masculinización de los cargos políticos.
  ➢ La paridad de sexo en los cargos funcionariales es superior a la de los cargos políticos.
  ➢ La representatividad femenina disminuye en los cargos de responsabilidad. Las mujeres representan un 73% del personal al servicio del gobierno Municipal, un 51% de los cargos de responsabilidad funcionariales y un 46% de los cargos de responsabilidad políticos.

OBJETIVO GENERAL 1

Concienciar para eliminar la percepción social de situación de subordinación de las mujeres, para impulsar su empoderamiento individual y colectivo, construyendo espacios de reflexión para el pleno ejercicio de la ciudadanía de las mujeres

OBJETIVO ESPECÍFICO 1:
CONCIENCIACIÓN

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
51.- Realizar estudios e investigaciones sobre la participación social de las mujeres.	Nueva	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Áreas Municipales correspondientes	Número de estudios
52.- Formación en Dirección y Liderazgo, dirigido a mujeres para que puedan alcanzar los puestos más altos de responsabilidad en las empresas de la ciudad de Málaga	Nueva	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Áreas Municipales correspondientes	• N.º de acciones realizadas • N.º de mujeres que participan
53.- Organización de actividades o foros para la reflexión, debate y colaboración Inter asociativa en temas de su interés	Mejorada	Todas las Áreas municipales Comisiones Transversales	• N.º de acciones realizadas • N.º de mujeres que participan • N.º de asociaciones que participan

54.- Concienciación a los medios de comunicación para que promuevan una presencia equilibrada y una imagen plural sin estereotipos sexistas	Continua/mejorada	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Mass Media municipales	• Nº de acciones realizadas • Nº de medios que participan • Nº de canales de difusión.
55.- Campañas para visibilizar e impulsar la participación de las mujeres en diferentes campos (haciendo hincapié en los más masculinizados)	Continua/mejorada	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Mass Media municipales	Nº de acciones realizadas • Nº de medios que participan • Nº de canales de difusión.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: EMPODERAMIENTO INDIVIDUAL Y COLECTIVO

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
56.- Programación de actividades para aumentar la autoestima y desarrollo personal que potencien el empoderamiento psicológico y cognitivo.	Nueva	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales	• N.º de acciones realizadas • N.º de mujeres que participan • N.º de asociaciones que participan
57.- Fomento del autocuidado emocional y corporal como forma de aumentar el poder personal	Mejorada	Todas las Áreas municipales Comisiones Transversales	• N.º de acciones realizadas • N.º de mujeres que participan • N.º de asociaciones que participan
58.- Impulso y apoyo a mujeres líderes a través de su visibilización y de talleres de empoderamiento.	Nueva	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Entidades participantes	• N.º de acciones realizadas • N.º de mujeres que participan
59.- Especial Impulso y apoyo a mujeres que trabajan en el ámbito de la discapacidad o que tienen una discapacidad, a través de su visibilización y con talleres de empoderamiento.	Nueva	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Entidades participantes	• N.º de acciones realizadas • N.º de mujeres que participan
60.- Desarrollar acciones formativas de español dirigidas de forma específica a mujeres inmigrantes, para derribar la barrera ideológica y facilitar su empoderamiento	Nueva	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Entidades participantes	• N.º de acciones realizadas N.º de asociaciones que participan • N.º de mujeres que participan
61.- Favorecer el empoderamiento colectivo a través de los grupos de trabajo del Consejo Sectorial de las Mujeres	continúa	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Entidades participantes	N.º de acciones realizadas Nº de grupos Nº de mujeres participantes Nº de propuestas realizadas por los grupos

OBJETIVO ESPECÍFICO 3:
APOYO A INICIATIVAS Y ENTIDADES POR LA IGUALDAD

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
62.- Elaboración de un programa de impulso y apoyo a emprendedoras desde una perspectiva de liderazgo femenino transformado	Nueva	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Áreas Municipales correspondientes	Puesta en marcha del programa • N.º de mujeres que participan
63.- Creación de un espacio de investigación, formación y políticas feministas	Mejorada	Todas las Áreas municipales Comisiones Transversales	Creación de una Red de espacio compartido
64.- Subvenciones a asociaciones de mujeres y entidades sin ánimo de lucro que realicen proyectos para promover el empoderamiento y el liderazgo femenino	Mejorada	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales	• N.º de subvenciones concedidas • N.º de entidades beneficiarias • N.º de mujeres que participan

Eje 5: Violencia de Género y Violencias Machistas

Relacionado directamente con los siguientes ODS: 3, 4 ,5, 10 y 16

A pesar de la dura realidad que nos muestran las estadísticas, siguen persistiendo ideas en el imaginario colectivo sobre la violencia de género que, además de no ser ciertas, solo contribuyen a reproducirla y perpetuarla. Desde que la lucha contra la violencia se ha institucionalizado, el foco se ha ido desplazando hacia la violencia más extrema, la agresión física (y, por encima, el asesinato). Y se ha circunscrito a un solo ámbito, el de la pareja o expareja. En este enfoque miope, el contexto de discriminación sexista se diluye y no se entiende. Y se quedan fuera otras violencias machistas más invisibles y habituales que se dan en el contexto de la pareja, pero también en la calle, en el trabajo o en las redes sociales.

No es posible luchar, abordar y prevenir la violencia de género y cualquier tipo de violencia machista sin crear las condiciones para que la ciudadanía haga suya la lucha contra esta grave violación de los derechos humanos. Para visibilizarla, dimensionarla y denunciarla, es preciso sacarla al ámbito público para incrementar la conciencia ciudadana.

- **Diagnóstico Situacional. -**

  - ✓ En el año 2019 en España, 55 mujeres fueron asesinadas por un hombre que era o había sido su pareja; En la provincia de Málaga 4 mujeres.
  - ✓ En el año 2020, hasta el 24 de febrero, han sido asesinadas 11 mujeres en España.
  - ✓ Al cierre de 2019, Andalucía fue la comunidad autónoma con más víctimas de violencia de género; 13 de las 55 mujeres asesinadas eran de Andalucía.
  - ✓ 302 mujeres han sido atendidas en el Ayuntamiento en los distintos programas y prestaciones dirigidos a víctimas de violencia de género en el año 2019.
  - ✓ Han sido necesarias 3.329 intervenciones para el desarrollo de estos programas.
  - ✓ En el año 2019 se atendieron a 52 jóvenes tanto en sesiones individuales como grupales
  - ✓ El Ayuntamiento de Málaga atiende en 2019 a 302 mujeres en sus programas para víctimas de violencia de género
  - ✓ Asimismo, 239 mujeres desempleadas han participado en este servicio con el que se les facilita orientación laboral con el fin de alcanzar la independencia económica. Un 26,3 por ciento de las participantes --63 mujeres-- han conseguido incorporarse al mercado laboral.
  - ✓ En el año 2019, se interpusieron 2.684 denuncias en Málaga, lo que supone el 84,88 % de las denuncias interpuestas en la Comunidad de Andalucía.
  - ✓ En Andalucía, durante el año 2019 se incoaron un total de 957 órdenes de protección, en Málaga que supone un 59,25 % respecto al total.
  - ✓ Pese a estas cifras, existen casos de violencia invisible sin atender en nuestra ciudad.
  - ✓ Según el estudio “Percepción Social de la Violencia de Género en la Adolescencia y la Juventud”- promovido Centro Reina Sofia en 2017, Casi la mitad de las mujeres han sido testigo o conocido en su círculo cercano de familia y amigos actos de violencia de género, destacando la “revisión del móvil por parte de la pareja” (lo menciona el 48,8% de las mujeres), las “amenazas o insultos empleando internet o móvil”(50,9%) o actos coercitivos, como “controlar todo lo que hace” (48,5%) “obligarle a hacer cosas que no quiere con amenazas” (44,4%) “decirle con quien puede hablar o ir” (44,9%), “tratar de que no vea a sus amigos” (40,2%). Incluso un 44% de las mujeres declaran haber presenciado o tener conocimiento de agresiones físicas hacia otras mujeres de su entorno. De nuevo, el nivel de declaración de actos se incrementa entre aquellos que se autocalifican como de clase media-

baja.

- ✓ Un 27,5% de las mujeres declara haber sufrido que su pareja le revise el móvil, siendo este acto el más mencionado.

OBJETIVO GENERAL 1

Contribuir a la erradicación de la Violencia de Género y Violencias Machistas en la ciudad de Málaga.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1:
CONTRIBUIR A LA ERRADICACIÓN DE CUALQUIER TIPO DE VIOLENCIA DE GÉNERO o MACHISTA, SENSIBILIZANDO A LA CIUDADANÍA

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
65.- Acciones y campañas dirigidas a la **población en general** sobre las causas de la violencia de género y pautas para evitar la reproducción de la violencia machista.	Nueva	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales	Nº de acciones realizadas • Nº de medios que participan • Nº de canales de difusión
66.- Acciones y campañas dirigidas a los **hombres** para evitar la reproducción de la violencia machista.	Mejorada	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales	Nº de acciones realizadas • Nº de medios que participan • Nº de canales de difusión
67.- Acciones y campañas dirigidas a la población **adolescente** sobre las causas de la violencia de género y pautas para evitar la reproducción de la violencia machista.	Mejorada	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales	Nº de acciones realizadas • Nº de medios que participan • Nº de canales de difusión
68.- Fomento y apoyo a programas específicos sobre prevención de violencia de género en empresas y entidades municipales	Nueva	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Entidades Municipales	Nº de acciones realizadas • Nº de entidades participantes
69.- Formar y promover en los medios de comunicación malagueños, (escritos, televisión, radio, digitales…) el tratamiento adecuado de la información relativa a la violencia contra las mujeres.	Continúa	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Mass Media Municipales y otros	Nº de acciones formativas realizadas • Nº de medios que participan
70.- Divulgar las actividades culturales, artísticas, educativas, etc., tanto de mujeres como de aquellas otras que tengan como objeto la sensibilización en violencia de género.	Mejorada	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales	Nº de acciones de divulgación realizadas.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:
REFORZAR LA ATENCIÓN INTEGRAL A LAS MUJERES Y A SUS HIJAS E HIJOS SUPERVIVIENTES DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
71.- Consolidar la prestación de los servicios existentes de información, asesoramiento e intervención, con el objeto de ofrecer una respuesta integral y especializada.	Continúa	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Áreas Municipales correspondientes	N.º de servicios realizados N.º de atenciones prestadas N.º de mujeres atendidas
72.- Actualización de protocolos de coordinación y programas de atención a menores y otras personas dependientes, en situaciones de violencia de género	Mejorada	Todas las Áreas municipales Comisiones Transversales	N.º de servicios realizados N.º de atenciones prestadas N.º de menores atendidos
73.- Proponer a la Comisión General de Subvenciones, la inclusión del criterio "cláusula que valore especialmente la perspectiva de género y las actuaciones encaminadas a valorar la igualdad, la prevención y la sensibilización de la violencia contra las mujeres".	Nueva	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Comisión de Subvenciones	Inclusión de Clausula en la convocatoria pública de Subvenciones
74.- Trabajar con las Asociaciones de mujeres con discapacidad acciones concretas para visibilizar en la ciudadanía la violencia de género en estas mujeres	Nueva	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Asociaciones	Nº de Asociaciones interesadas Nº de acciones promovidas

OBJETIVO ESPECÍFICO 3:
CONTRIBUIR A LA ERRADICACIÓN DE CUALQUIER TIPO DE V.G o MACHISTA, FORMANDO EN IGUALDAD Y CONTRA LA V.G EN LOS CENTROS EDUCATIVOS

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
75.-Formación en igualdad, perspectiva de género y prevención de violencias machistas entre la comunidad escolar (AMPAS, profesorado y alumnado) y también en asociaciones juveniles y deportivas	Nueva	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Áreas Municipales correspondientes	Nº de acciones realizadas • Nº de centros que participan • Nº de padres y madres que participan • Nº de alumnado formado • Nº de canales de difusión
76.- Estudio de investigación, que afronte el fenómeno de la violencia de género en la ciudad de Málaga desde todos los aspectos y sus consecuencias	Mejorada	Todas las Áreas municipales Comisiones Transversales	Realización del Estudio
77.- Promoción de la web https://pornoficcion.es/ elaborada con el Pacto de Estado	Nueva	Servicio de Igualdad	• Nº de acciones de promoción • Nº de canales de difusión • Nº de centros educativos que han difundido la web

78.- Crear un premio a la mejor iniciativa contra la Violencia de Género en los centros educativos de Málaga	Nueva	Servicio de Igualdad	Nº de centros educativos participantes Nº de centros premiados
79.- Realizar acciones formativas sobre el ciberbulling, sexting, grooming … dirigidas al alumnado, profesorado y familias	Continúa	Servicio de Igualdad	• Nº de acciones formativas • Nº de centros educativos participantes
80.- Realizar acciones de coeducación para la libre expresión de género y la abolición de barreras de género entre niños y niñas.	Continúa	Servicio de Igualdad	• Nº de acciones formativas • Nº de centros educativos participantes
81.- Colaborar con las Asociaciones y entidades que trabajan en el ámbito de la trata y la prostitución para elaborar un estudio sobre la trata y la prostitución como una realidad existente en Málaga, dejando patente que constituye una de las manifestaciones más crueles de desigualdad y de violencia de género	Nueva	Servicio de Igualdad	Nº de estudios o trabajos de investigación
82.- Realizar campaña para visibilizar la trata y la prostitución como una realidad existente en Málaga, promoviendo un mensaje claro y contundente de la ciudad de Málaga de tolerancia cero ante la trata de mujeres con fines de explotación sexual	Nueva	Servicio de Igualdad	Nº de Campañas realizadas

Eje 6: Espacio Urbano, Movilidad y Medio Ambiente

Relacionado directamente con los siguientes ODS: 10, 11, 13, 14, 15, 16 y 17

Las ciudades no son neutras al género. Los espacios urbanos tienen un fuerte sesgo de género tanto en lo que concierne a los usos como a las libertades y a los derechos asociados. Si queremos construir unos barrios orientados al bien común y que garanticen la satisfacción de las necesidades de toda la ciudadanía, es necesario construir entornos y contextos que promuevan los usos equilibrados entre todas las personas que viven en ellos.

La planificación urbana de la ciudad y el modelo de crecimiento han priorizado facilitar las tareas productivas y las actividades económicas, en detrimento de las tareas

reproductivas y de cuidados de la sociedad que no se han valorado ni favorecido. Se carece, por tanto, de un análisis multidisciplinar, a distintas escalas y de carácter transversal, previo a la toma de decisiones en el ámbito urbano. Los espacios urbanos facilitan o dificultan los proyectos vitales por lo que es importante que la ciudadanía se sienta identificada con el lugar en el que reside.

Organismos internacionales como Naciones Unidas y la Comisión Europea han señalado el urbanismo y la ordenación del territorio como campos de política pública claves para avanzar hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. A nivel mundial, en la Cumbre sobre el Desarrollo Sostenible en septiembre de 2015, la Organización de Naciones Unidas definió 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, siendo uno de ellos "Alcanzar la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas". Por otra parte, en el objetivo de "Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles", se establece como meta "proporcionar acceso universal a zonas verdes y espacios públicos seguros, inclusivos y accesibles, en particular para las mujeres y los niños, las personas de edad y las personas con discapacidad".

Diagnóstico Situacional. -

Según datos de la Agenda Urbana Málaga, en su informe de indicadores 2019 elaborado por la OMAU, por primera vez se evalúa cada indicador con su correlación con los 17 Objetivos del Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas. Y según esta evaluación, los resultados son manifiestamente mejorables, no pudiendo decirse que Málaga progresa adecuadamente, de forma similar a la evaluación que otras entidades han realizado de Málaga (reds, OS, Fundación Ciedes). Este informe no incorpora la perspectiva de género ni tampoco hace una segmentación por sexo sobre sus indicadores, y señala únicamente:

- Un indicador nuevo como el número de mujeres que viajan en autobús (63 %), frente a un número considerablemente inferior de hombres (37 %)
- Las mujeres en puestos políticos representativos se estabiliza entorno al 45 %, siendo menor (un 25 %) el porcentaje de mujeres en puestos clave de la administración.
- La población activa de mujeres (50,32) es sensiblemente inferior a la de hombres (64,68), al igual que el nivel de desempleo es un 8 % mayor en mujeres que en hombres

OBJETIVO GENERAL 1

Revertir las desigualdades de género en los espacios públicos de Málaga a través de tres ámbitos: Medioambiente, espacio urbano y movilidad

OBJETIVO ESPECÍFICO 1:
INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL DISEÑO DE LA CIUDAD

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
83.- Evitar la sobre generalización en el proceso de toma de datos. (Siempre datos desagregados incluyendo en la medida de lo posible el dato de discapacidad)	Mejorada	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Áreas Municipales correspondientes	
84.- Utilización de un lenguaje comprensible por parte del personal político y técnico en la información del diseño urbano	Nueva	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Áreas Municipales correspondientes	
85.- Realizar evaluaciones de género a posteriori de los planes urbanísticos	Nueva	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Áreas Municipales correspondientes	Nº de evaluaciones realizadas
86.- Mejorar la capacitación técnica y concienciación en perspectiva de género dentro de la Gerencia de Urbanismo y de las entidades municipales	Continúa	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Áreas Municipales correspondientes	Nº de actividades de capacitación realizadas Nº de personal técnico participante
87.- Realizar estudios sobre la percepción de la ciudad entre mujeres y hombres	Continúa	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Áreas Municipales correspondientes	Nº de estudios realizados
88. Visibilizar, hacer comprensible, y fomentar la concienciación social sobre los beneficios de aplicar la perspectiva de género en el urbanismo.	Nueva	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Áreas Municipales correspondientes	Nº de acciones realizadas • Nº de canales de difusión
89.-Realizar un plan de equipamientos en el ámbito de los cuidados.	Mejorada	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Áreas Municipales correspondientes	Realización del Plan /Estudio

90.- Estudio del uso de infraestructuras, espacios urbanos y equipamientos que respondan mejor a las necesidades de las personas según sus roles de género.	Continúa	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Áreas Municipales correspondientes	Realización del Estudio

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:
VINCULAR LAS POLÍTICAS MEDIOAMBIENTALES A LAS POLÍTICAS DE GÉNERO

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
91.- Promocionar la sostenibilidad medioambiental desde una perspectiva de género	Nueva	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Áreas Municipales correspondientes	Nº de acciones de sensibilización Nº de canales utilizados
92.- Garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en los convenios municipales y en las subvenciones municipales del Área de MedioAmbiente y las relacionadas.	Nueva	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Áreas Municipales correspondientes	Nº de Convenios del Área de Medioambiente o relacionadas con enfoque de género Nº de subvenciones del Área de Medioambiente o relacionadas con enfoque de género
93.- Sensibilizar y capacitar en materia de equidad de género y medioambiente	Continúa	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Áreas Municipales correspondientes	Nº de acciones realizadas Nº de Participantes
94.- Reconocer a las mujeres como agentes activos y responsables en el uso y manejo de los recursos naturales y el cuidado del Medioambiente.	Nueva	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Áreas Municipales correspondientes	Nº de acciones realizadas
95.- Realizar encuestas y estudios sobre las tareas de medioambiente urbano con enfoque de género en la ciudad de Málaga	Continúa	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Áreas Municipales correspondientes	N.º de estudios realizados Nº de encuestas realizadas

OBJETIVO ESPECÍFICO 3:
VINCULAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO A LA PERCEPCIÓN DE LA SEGURIDAD

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
96.- Mapeo de lugares percibidos como no seguros por las mujeres	Mejorada	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Áreas Municipales correspondientes	Estudio realizado

97.- Dar visibilidad al problema de la inseguridad en el espacio público	Nueva	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Áreas Municipales correspondientes	N.º de acciones realizadas para esta sensibilización ciudadana
98.- Garantizar la percepción de seguridad en los espacios urbanos mediante una adecuada **iluminación** y la máxima **visibilidad** en todo momento	Continúa	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Áreas Municipales correspondientes	Encuesta sobre la iluminación urbanísticas a la ciudadanía
99.- Identificar el espacio urbano mediante una clara **señalización** que permita orientarse sin dificultades	Mejorada	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Áreas Municipales correspondientes	Realizar estudio de señalización
100.- Cuidado especial de la sensación de seguridad en los **medios de transporte públicos, aparcamientos subterráneos** para facilitar la autonomía personal y los desplazamientos seguros.	Mejorada	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Áreas Municipales correspondientes	Encuesta sobre seguridad en los medios de transporte públicos y aparcamientos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4:
VINCULAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO A LOS ESPACIOS PUBLICOS Y A LA ACCESIBILIDAD

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
101.- Resolver la **accesibilidad** en los entornos urbanos para facilitar las **tareas de cuidados**, más allá de la normativa obligatoria y de la eliminación de barreras arquitectónicas; respondiendo a una realidad tanto física como social.	Mejorada	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Áreas Municipales correspondientes	Nº de entornos urbanos mejorados para tareas de cuidados.
102.- Ofrecer equipamientos, espacios y servicios que faciliten la **conciliación familiar y laboral** y mejoren la compatibilidad de horarios y lugares.	Mejorada	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Áreas Municipales correspondientes	Nº de espacios y equipamientos municipales mejorados para facilitar la conciliación.
103.- Creación de espacios para **lactancia** materna e **higiene del bebé** en parques, plazas y espacios públicos	Mejorada	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Áreas Municipales correspondientes	Nº de espacios habilitados

OBJETIVO ESPECÍFICO 5:
INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS DE MOVILIDAD DE LA CIUDAD DE MÁLAGA.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
104.- Revisar las estadísticas de movilidad con perspectiva de género.	Nueva	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Áreas Municipales correspondientes	Nº de documentos revisados. - Revisión de recogida de datos (fichas, formularios …) sobre movilidad
105.- Introducir nuevas categorías conceptuales que permitan entender mejor la movilidad de las personas en función de los roles de género, en particular el concepto paraguas "movilidad del cuidado"	Nueva	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Áreas Municipales correspondientes	Nº de documentos donde se incluye esta nueva categoría
106.- Incorporar buenas prácticas, como el servicio "entre dos paradas", adoptado en Montreal, que permite que las mujeres bajen del autobús en cualquier punto entre dos paradas en horas nocturnas con el fin de parar más cerca de su destino, aumentando así su seguridad y facilitando su movilidad.	Nueva	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Áreas Municipales correspondientes EMT	Nº de servicios en los que se ha adoptado
107.- Impulsar la implicación de las mujeres en los procesos participativos y debates sobre los estudios de movilidad y sus cambios	Continúa	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Áreas Municipales correspondientes Consejo sectorial de las Mujeres	N.º de procesos y debates donde han participado las asociaciones de mujeres o el Consejo Sectorial de las Mujeres
108.- Analizar rutas, horarios y frecuencias de paso del transporte público, teniendo en cuenta el trabajo no remunerado (economía de cuidados)	Mejorada	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales EMT	Análisis de rutas realizado
109.- Aumentar el nº de plazas de aparcamiento más amplias en los aparcamientos públicos, para mujeres embarazadas, personas con bebés y personas con discapacidad	Mejorada	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales SMASSA	Nº de plazas aumentadas con estas características

OBJETIVO ESPECÍFICO 6:
VIVIENDA

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
110.- Aplicar criterios de diseño de viviendas de faciliten y promuevan el reparto de las tareas domésticas. ********	Continúa	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Áreas Municipales correspondientes	Criterios de género aplicados en el diseño de viviendas (también las viviendas de alquiler municipal)

111.- Facilitar el acceso a la vivienda de las mujeres de colectivos vulnerables, mediante **políticas públicas** hechas con perspectiva de género	Continúa	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Áreas Municipales correspondientes	N.º de viviendas adjudicadas a mujeres respecto a hombres
112.- Priorizar las **ayudas a la vivienda** a grupos que tienen especial dificultad de acceso a la vivienda por razones de género, como por ejemplo mujeres cabeza de familias monomarentales, mujeres mayores que viven solas o con capacidades funcionales reducidas y las mujeres víctimas de violencia de género.	Mejorada	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Áreas Municipales correspondientes	Criterios de adjudicación seguidos. Nº de viviendas adjudicadas a mujeres en riesgo
113.- Premiar el mejor diseño de urbanismo con perspectiva de género	Continúa	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Áreas Municipales correspondientes	N.º de premios otorgados N.º de empresas que optan a los premios

******** *Cuidar todo lo que tiene que ver con los espacios de trabajo de la vivienda. Se consideran espacios de trabajo: la cocina, el lavadero, la zona de tender, el espacio para planchar, los espacios de almacenaje como la despensa y los trasteros, los espacios de reciclaje, etc. Hay muchas maneras de mimar y cuidar estos espacios, lo esencial es dar valor y favorecer que las tareas de cuidado y mantenimiento del hogar se realicen de manera agradable y que su ejecución resulte sencilla y fácil de compartir. Los Pliegos de Prescripciones Técnicas de nueva vivienda deberían incorporar la necesidad de dar solución a todas estas necesidades del trabajo doméstico, premiando aquellas propuestas imaginativas y prácticas*

OBJETIVO ESPECÍFICO 7:
REPRESENTATIVIDAD y SEÑALIZACION URBANA

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
114.- Promover lenguaje visual no discriminatorio en la iconografía que sirve de base a la **señalización urbana**.	Nueva	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Áreas Municipales correspondientes	Realización de guía de señalética urbana con perspectiva de género
115.- Nomenclatura de calles, plazas, parques y edificios representativos con nombres de mujeres relevantes, tanto por sus logros profesionales, como sociales o personales, especialmente mujeres destacadas del ámbito local.	Mejorada	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Áreas Municipales correspondientes	N.º de nuevas calles, edificios, plazas o centros con nombres de mujeres destacadas en el ámbito local
116.- Erradicar el uso de imágenes estereotipadas en cualquier **elemento urbano** de la ciudad	Continúa	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Áreas Municipales correspondientes	N.º de acciones de auditoría publicitaria realizada

117.- Control de los **elementos publicitarios, carteles y anuncios** expuestos en espacios públicos para limitar o condicionar aquéllos cuyo lenguaje visual o escrito sea discriminatorio.	Continúa	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Áreas Municipales correspondientes	N.º de acciones de auditoría publicitaria realizada

Eje 7: Educación y Cultura

Relacionado directamente con los siguientes ODS: 4, 5, 8, 9, 16

El **sistema educativo** es, desde una perspectiva de género, la estructura social que mejor refleja los valores y creencias dominantes en una determinada cultura, a la vez que también puede ser un importante instrumento de cambio. Remover los obstáculos que dificultan la igualdad entre mujeres y hombres conlleva el reconocimiento de valores culturales y prácticas tradicionales que transmiten valores patriarcales, que son el resultado y la causa de actitudes, normas y prejuicios muy arraigados que alimentan esta forma de discriminación. La educación es la herramienta más potente de transformación social y, por tanto, fundamental para para promover una cultura a favor de la igualdad real de derechos, oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

Por otra parte, **la cultura** es el mecanismo a través del cual la sociedad plasma sus propias visiones de la realidad de varias formas y ayuda de este modo a transformar, o por el contrario a reforzar, los imaginarios colectivos.

Sin embargo, desde las administraciones públicas no siempre se ha desarrollado una política cultural que promoviera valores igualitarios. La programación cultural ha respondido en muchas ocasiones más a una lógica de mercado que a una lógica del bien común. Del mismo modo, en muchas ocasiones la cultura ha respondido a parámetros androcéntricos. En este sentido, los imaginarios surgidos de este modelo cultural han tenido mayor tendencia a reforzar los estereotipos de género que a cuestionarlos.

- **Diagnóstico Situacional. -**

La apuesta de la ciudad de Málaga por la cultura es algo incuestionable en los últimos años y su compromiso con Naciones Unidas y el desarrollo sostenible lleva planificándose desde comienzos de los noventa. De hecho, Málaga quiere ser un referente mundial en el cumplimiento de los 17 ODS, impulsando en su planificación estratégica la Agenda 21, documento que asumió el Ayuntamiento de Málaga a través

del Observatorio de Medio Ambiente Urbano (OMAU), convirtiéndose en 2015 en la Agenda Urbana 2050.

Sin duda alguna educación y cultura son dos variables que van unidas de la mano. La educación desempeña un papel fundamental en la obtención plena de derechos humanos, estando intrínsecamente ligado a la evolución de la misma el aspecto cultural y la mayor conciencia por una mejora del sistema educativo que incida en un incremento del bienestar social y una mayor participación ciudadana.

En este sentido en los últimos estudios realizados por la Fundación Ciedes y el OMAU hay puntos importantes a tener en cuenta en la ciudad de Málaga:

Se da un 17% de abandono escolar temprano en 2014 entre la población de 18 a 24 años, calculándose el dato como el cociente de alumnos matriculados en estudios postsecundarios (después de la ESO) y la población comprendida en el tramo de 18-24 años, siendo este abandono mayoritario por niñas.

Y por otro lado y en cuanto a los estudios universitarios señalar:

Las mujeres son mayoría en la Universidad de Málaga, y además suelen obtener mejores notas. Así queda acreditado en la nómina de alumnos de las carreras más demandadas, las que dejan la nota de corte más exigente, ocupada fundamentalmente por mujeres.

En Medicina, por ejemplo, hay matriculadas este curso 701 universitarias por 418 universitarios. Sin embargo, no deja de ser una raya en el agua. Todavía son pocas las que se decantan por estudiar una carrera científica. Menos aun las que optan por una Ingeniería. ***La brecha de género se mantiene pese a los intentos por acabar con estos estereotipos en este ámbito, por fomentar la vocación científica en las niñas y por visibilizar el trabajo de científicas y tecnóloga.*** En líneas generales, **solo el 37% del alumnado de grados científicos y tecnológicos son mujeres**.

En la UMA, en concreto, hay un 54% de mujeres por un 46% de hombres. Sin embargo, el número es muy reducido en aquellas disciplinas relacionadas con la Ciencia, Tecnología, Ingeniería o Matemáticas. Precisamente las carreras con mayor demanda laboral y mejores salidas profesionales en el futuro.

En el curso escolar 2019-20 hay matriculados 3.933 estudiantes en los distintos grados de Ingeniería Industrial de la UMA, pero solo el 21% son mujeres. Tres cuartas partes de lo mismo ocurre en Ingeniería de Telecomunicaciones, donde el porcentaje de alumnas se reduce al 19%. También en Ingeniería Informática, con solo un 18% de mujeres en sus aulas. En Arquitectura también son menos, aunque las diferencias no son tantas (232 hombres por 205 mujeres).

Por el contrario, en la facultad de Ciencias, y con todo, las mujeres ya son mayoría también. Por poco, pero son más. En concreto 1.150 hombres y 1.247 mujeres.

Aunque en grados como Ciencias Ambientales, Matemáticas e Ingeniería Química son minoría.

El estereotipo de género se manifiesta, a la inversa, en la facultad de Ciencias de la Salud en carreras como Enfermería, donde este curso 2018/2019, según las cifras oficiales, estudian 508 alumnas por 132 alumnos. En todos los grados de este centro académico las mujeres son mayoría, en Fisioterapia, Podología y Terapia Ocupacional. 403 alumnos y 1.022 alumnas.

OBJETIVO GENERAL 1

Incorporar el principio de igualdad de género y la coeducación en el sistema educativo y cultural

OBJETIVO ESPECÍFICO 1:
CONSOLIDAR LA INCLUSIÓN DE ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN, COEDUCACIÓN Y EDUCACIÓN NO SEXISTA EN LA OFERTA EDUCATIVA PROMOCIONADA DESDE INSTANCIAS MUNICIPALES.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
118.- Organizar actividades de sensibilización y formación en igualdad con el Área de Educación municipal	Continúa	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Área de Educación	Nº de actividades realizadas Nº de personas participantes (desagregado)
119.- Integrar la perspectiva de género en la oferta educativa municipal y recursos municipales de educación no formal	Mejorada	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Área de Educación	Nº de actuaciones incorporan la perspectiva de género Nº de actividades formativas realizadas Nº de personas participantes
120.- Desarrollar Proyectos y programas educativos ideados y diseñados para abordar específicamente la problemática de género.	Nueva	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Área de Educación	Nº de programas generados de forma específica. Nº de Centros o entidades participantes N.º de personas beneficiarias
121.- Colaborar con instituciones y Centros Educativos de nuestra Ciudad	Continúa	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Área de Educación	Nº de centros que colaboran con actividades de Igualdad del Área de Educación.
122.- Visibilizar el papel de las mujeres en los programas de investigación y en carreras profesionales donde están infrarrepresentadas.	Nueva	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Área de Educación	Nº de actuaciones realizadas

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:
POTENCIAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA OFERTA CULTURAL PROMOCIONADA DESDE INSTANCIAS MUNICIPALES.

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
123.- Analizar las diferencias en los hábitos culturales entre mujeres y hombres en relación con la oferta cultural existente.	Nueva	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Área de Cultura	Estudio realizado
124.- Impulsar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de órganos específicos de creación, producción y evaluación artística y cultural.	Mejorada	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Área de Cultura	Nº de mujeres y Nº de hombres que participan en todo el ciclo cultural del Ayuntamiento
125.- Incorporar la perspectiva de género en la programación de las actividades culturales que se organicen en el ámbito municipal	Continúa	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Área de Cultura	Nº de actividades culturales programadas X Nº de actividades con perspectiva de género
126.- Promover programas audiovisuales que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	Mejorada	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Área de Cultura	Nº de programas realizados Nº de personas participantes
127.- Incentivar la creación y producción artística y cultural de las mujeres malagueñas	Continúa	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Área de Cultura	Nº de actividades que fomentan la capacidad artística de las mujeres
128.- Impulsar el reconocimiento de las creaciones y producciones de las mujeres en el ámbito cultural, artístico e intelectual.	Continúa	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Área de Cultura	Nº de premios/reconocimientos Nº de mujeres que optan al premio
129.- Convocar de forma periódica un Distintivo Municipal para librerías malagueñas "HAY MUJERES, HAY LIBROS" que visibilice y ponga en valor la contribución de la mujer a la cultura	Nueva	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales	Nº de entidades informadas Nº de candidaturas presentadas Nº de Distintivos concedidos
130.- Convocar de forma periódica un Premio por la Defensa de Valores Feministas. (Reconocimiento a entidades, y personalidades malagueñas que destaquen en cualquiera de los ámbitos por su contribución a la igualdad.	Nueva	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales	Nº de entidades informadas Nº de candidaturas presentadas Nº de Premios concedidos

Eje 8: Comunicación y Publicidad

Relacionado directamente con los siguientes ODS: 4, 5, 10, 11, 16 y 17

La cultura es cambiante y no es estática. La cultura machista y patriarcal es universal y se ha impuesto a lo largo de la historia en todas las esferas de nuestra sociedad, de ahí la necesidad de actuar desde todos los ámbitos posibles. Para que estas luchas puedan generar sus frutos es necesario, en primer lugar, que la sociedad esté sensibilizada y preparada para transformar esta cultura. En segundo lugar, esa sensibilización ha de materializarse en todas las esferas de la sociedad y los medios de comunicación y la publicidad son instrumentos básicos a la hora de implementar una nueva cultura de la igualdad y la inclusión. A través de la Comunicación y la Publicidad transmitimos valores sociales que condicionan el comportamiento de una sociedad, y de momento, los medios de comunicación, aunque han avanzado mucho en los últimos años continúan reproduciendo desigualdades en todo el proceso comunicativo.

- **Diagnóstico Situacional. -**

Según últimos datos (2016) con los que contamos del Informe del Observatorio de Publicidad sexista se señala que Málaga, tras Sevilla, es una de las ciudades que más denuncia la publicidad con sexista. La capital de la Costa del Sol aglutina el 28,57% de las quejas de la comunidad autónoma. Por otra parte señalar la implicación del Ayuntamiento de Málaga que el pasado 20 de diciembre de 2018 aprobó en Pleno a propuesta del equipo de gobierno y con carácter unánime una moción en la que se solicitaba a la Junta una delegación de competencias para regular normativa sobre publicidad sexista. No obstante, en febrero de 2019 la ley autonómica no da cobertura a la posibilidad de que los consistorios andaluces puedan actuar contra la existencia de la misma en las ciudades y atribuye esa facultad únicamente a la Junta de Andalucía.

OBJETIVO GENERAL 1

Promover la igualdad de género en el ámbito de la comunicación y publicidad

OBJETIVO ESPECÍFICO 1:
GARANTIZAR UNA INFORMACIÓN DE RECURSOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
131.- Elaboración y aprobación de una Instrucción Municipal de comunicación inclusiva en lo referente a la utilización de una comunicación con perspectiva de género	Nueva	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Áreas Municipales correspondientes	• Elaboración de la Instrucción. • Aprobación de la instrucción.

132.- Creación de perfiles del Servicio de Igualdad en las redes sociales (Facebook, Twitter, etc.), que contribuyan a la difusión de actividades del servicio	Nueva	Servicio de Igualdad	• Creación de, al menos, tres nuevas redes. • Nº de actualizaciones
133.- Apoyo a la formación de periodistas sobre comunicación no sexista. (Manual de buenas prácticas, talleres formativos, jornadas y seminarios).	Mejorada	Servicio de Igualdad • Dpto. de Prensa	• Nº de cursos. • Nº de periodista formados • Nº de medios participantes.
134.- Creación dentro del Área de Igualdad de un Observatorio de Publicidad Sexista	Nueva	Servicio de Igualdad	Creación del Observatorio

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:
FOMENTAR EL USO DE LAS TICS EN LAS MUJERES

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
135.- Continuidad en la formación básica a mujeres excluidas de la alfabetización en TIC	Continua	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Áreas Municipales correspondientes	• Nº de cursos. • Nº de mujeres participantes. • Nota media obtenida en los cuestionarios de evaluación.
136.- Continuidad en la formación a mujeres del movimiento asociativo para el uso avanzado de las TIC, para darles visibilidad en las RR. SS	Mejorada	Todas las Áreas municipales Comisiones Transversales	• Nº de cursos. • Nº de mujeres participantes. • Nota media obtenida en los cuestionarios de evaluación. Estudio de alcance en las RRSS en las mujeres / y o movimiento asociativo
137.- Impulsar actividades que motiven a las niñas y mujeres a seguir carreras en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación.	Nueva	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales	Nº de actividades impulsada Nº de mujeres y niñas participantes

Eje 9: Salud, Deporte y Hábitos saludables

Relacionado directamente con los siguientes ODS: 3, 5,11, 12

Las prácticas en salud deben tender a la eliminación de los sesgos de género, tanto en la atención sanitaria como en la investigación, actuando así sobre los factores de vulnerabilidad por razones de género. La estrategia sería lograr la igualdad de género en materia de salud, lo que “implica que las mujeres y los hombres, a lo largo de su vida y con todas sus diferencias, gocen de las mismas condiciones y oportunidades de lograr la plena efectividad de sus derechos y su potencial de ser saludables, contribuir al desarrollo sanitario y beneficiarse de los resultados” (OMS).

La perspectiva de género explica una de las mayores paradojas existentes en relación a la salud: el hecho de que las mujeres vivan más que los hombres, pero que su estado de salud sea peor (la menor mortalidad y mayor morbilidad de las mujeres). El peor estado de salud de las mujeres se relaciona con fenómenos biológicos como el embarazo y el parto (que entrañan riesgos para la salud), con una posición social más desfavorecida y peores condiciones de vida (en especial derivadas la sobrecarga de trabajo y responsabilidades derivadas del hecho de tener que compaginar la vida familiar y laboral), mientras que la menor esperanza de vida de los hombres se asocia con hábitos más insanos y conductas de riesgo que conducen a más muertes por accidentes y otras causas. La evolución de la esperanza de vida en los últimos años indica que la misma ha sido más positiva entre los hombres, como resultado del progresivo abandono por parte de estos de conductas de riesgo y/o poco saludables, mientras que las mujeres se involucran de manera creciente en este tipo de comportamientos (consumo de tabaco, alcohol u otras drogas, accidentes de tráfico, etc.). El resultado es que mientras que los hombres están ganando más años de vida sanos, las mujeres ganan años de discapacidad.

También la práctica deportiva está condicionada por las identidades y los roles de género. Aunque ha aumentado el porcentaje de mujeres que practican deporte, el mismo sigue asociándose mayoritariamente con los hombres. Las oportunidades para realizar deporte difieren para niños y niñas, puesto que la imagen social del deporte es mayoritariamente masculina, dificultando que las niñas se identifiquen con dicho modelo (rasgos de la identidad femenina tradicional, como la delicadeza, dificultan que las niñas y mujeres participen en ciertas actividades físicas). En el caso de las mujeres adultas, la falta de un hábito establecido y mantenido en la infancia y ¡a Juventud y su mayor dedicación a la crianza y a las tareas domésticas limitan la disponibilidad de tiempo y energía para realizar actividades deportivas. Estos factores explican la importante brecha de género en la práctica deportiva que existe en la actualidad, en especial entre las personas jóvenes, lo que dificulta la implicación de las mujeres en actividades deportivas que tienen un impacto muy positivo en la salud.

- **Diagnóstico Situacional. -**

La ciudad de Málaga aprueba su I Plan Municipal Málaga Ciudad Saludable 2016-2020 con el objetivo de mejorar la calidad de vida de la ciudadanía mediante estrategias de prevención, promoción de hábitos saludables y la protección y mejora de los determinantes de la salud comunitaria. En este Plan en su punto 5. Perspectiva de género.- asume tener en cuenta en el Plan, los diferentes factores de género que influyen en el mantenimiento de la salud y en el tratamiento de la enfermedad, por lo que incorporará en sus acciones la perspectiva de género

OBJETIVO GENERAL 1

Modificar los roles, mandatos y estereotipos de género que condicionan negativamente la salud de mujeres y hombres

OBJETIVO ESPECÍFICO 1:
INFORMAR Y SENSIBILIZAR A PROFESIONALES DEL CAMPO DE LA SALUD, LA EDUCACIÓN Y LOS SERVICIOS SOCIALES Y A LA POBLACIÓN GENERAL DE CÓMO CONDICIONAN LOS ROLES Y MANDATOS DE GÉNERO LA SALUD DE MUJERES Y HOMBRES

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
138.- Edición y distribución de materiales de sensibilización dirigidos al personal técnico municipal y a profesionales de otras instituciones públicas y privadas sobre la influencia diferencial del género en la salud de mujeres y hombres	Nueva	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Áreas Municipales correspondientes	Elaboración de material Canales de difusión
139.- Campaña informativa dirigida a la población general sobre factores y conductas asociadas a roles de género que condicionan el estado de salud de mujeres y hombres (cómo el género condiciona a las personas)	Nueva	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Áreas Municipales correspondientes	Elaboración de material Canales de difusión

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:
POTENCIAR LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS DE SALUD

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
140.- Realizar talleres dirigidos a chicas y chicos adolescentes sobre la influencia negativa que los modelos de feminidad y de masculinidad dominantes tienen sobre la salud de las mujeres y de los hombres	Nueva	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Áreas Municipales correspondientes	Nº de talleres realizados Nº de personas participantes
141.- Incorporar la perspectiva de género a los programas que se desarrollen en el campo de la prevención del consumo de alcohol y otras drogas.	Nueva	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Áreas Municipales correspondientes	Nº de programas que integran la perspectiva de género en el campo del consumo de alcohol y drogas
142.- Fomentar y difundir una imagen saludable de las mujeres en los medios de comunicación.	Continúa	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Áreas Municipales correspondientes	Nº de campañas realizadas Nº de medios participantes

143.- Realizar actividades formativas sobre salud sexual con enfoque de género	Continúa	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Áreas Municipales correspondientes	Nº de talleres realizados Nº de personas participantes

OBJETIVO ESPECÍFICO 3:
FOMENTAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL DEPORTE Y PROMOCIONAR LA ACTIVIDAD FÍSICA DE LAS MUJERES

MEDIDAS	ACTUACIÓN	GESTORES	INDICADORES
144.- Integrar la perspectiva de género a los procesos de trabajo del área de deportes	Mejorada	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Área de Deporte	Revisión de los procesos con enfoque de género
145.- Realizar estudios específicos sobre género y deporte, según necesidades detectadas tanto cualitativas como cuantitativas para seguir profundizando sobre los obstáculos y situaciones de discriminación que se dan en el ámbito deportivo.	Nueva	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Área de Deporte	Realización del Estudio
146.- Identificar brechas de género para las chicas y mujeres con diversidad funcional en el ámbito deportivo.	Nueva	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Área de Deporte	Realización del Estudio
147.- Diseñar las políticas incorporando la perspectiva de género tanto en la gestión, oferta deportiva, infraestructuras y equipamientos deportivos	Mejorada	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Áreas Municipales correspondientes	Análisis comparativo en todos los ámbitos en el periodo de vigencia de la estrategia
148.- Realizar acciones de sensibilización dirigidas a madres y padres (difusión de un díptico y charlas en centros educativos) para eliminar los estereotipos y mandatos de género que dificultan la práctica deportiva entre las mujeres	Nueva	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Área de Deporte	Nº de acciones de sensibilización Nº de personas participantes
149.- Arbitrar un sistema de denuncia de las discriminaciones hacia las mujeres que se produzcan en el ámbito deportivo.	Nueva	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Área de Deporte	Elaboración del protocolo de denuncia
150.- Promocionar, favorecer e incrementar la actividad física y participación femenina en todos los ámbitos del deporte	Continúa	Servicio de Igualdad Comisiones Transversales Área de Deporte	Nº de actividades de promoción del deporte femenino

6.- IMPULSO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación de las políticas públicas es una fase imprescindible del ciclo de las políticas que informa sobre los resultados de las actuaciones y de los modos de gestión a sus diferentes niveles. Por ello, el seguimiento y evaluación de esta Estrategia se considera un elemento clave y prioritario para dar coherencia a todo el contenido de la misma.

Estas actuaciones responden a los siguientes objetivos:

1.- Valorar el nivel de cumplimiento de las actuaciones comprometidas y su validez para la consecución de los objetivos definidos.

2.-La detección de las debilidades de la Estrategia respecto a las medidas definidas para el alcance de los objetivos.

3.-El nivel de cumplimiento de la Estrategia.

4.- El impacto sobre la igualdad entre las mujeres y los hombres malagueños.

5.-Conocer las dificultades encontradas en los organismos y entidades responsables de su implementación y en la coordinación requerida para su ejecución.

La evaluación puede producirse a lo largo del proceso, lo que se refiere al seguimiento, y al final del periodo de ejecución, lo que se conoce como evaluación de resultados. Estos dos momentos de la evaluación tienen el mismo fin: identificar los aspectos de mejora de las políticas públicas para dotarlas de mayor calidad, lo que requiere el establecimiento de unos indicadores que nos ayuden a valorar cuantitativa y cualitativamente los resultados obtenidos como consecuencia de la ejecución de este y que den cumplimiento a los objetivos arriba referidos.

De acuerdo con lo señalado, se establecen ***dos acciones básicas de seguimiento y evaluación***:

- Informes de seguimiento. Serán realizados anualmente fundamentándose en un sistema de indicadores referidos a las actuaciones realizadas en el periodo objeto de estudio. Ofrece una valoración continua y permanente acerca del cumplimiento de cada uno de los objetivos.
- Evaluación de resultados. Abarcará todo el periodo de la Estrategia, incluyendo los informes de seguimiento acumulados, así como un análisis cuantitativo y cualitativo basado en los indicadores establecidos. Su objetivo primordial será la valoración exhaustiva y global de la ejecución del conjunto de la Estrategia, por encima de los efectos inmediatos de cada actuación realizada, de tal manera que se puedan contemplar los resultados que han generado las actuaciones llevadas a cabo.

Los datos empleados responderán tanto a criterios cuantitativos como cualitativos, considerando la importancia de la complementariedad de los métodos de análisis para evaluar los resultados de la Estrategia. Y atendiendo a dichas acciones, se

establece una **estructura organizativa para el impulso, seguimiento y evaluación** basada en un equipo de evaluación interna **(Comisiones Transversales)** como órgano responsable de su correcta aplicación, esencial para poder cambiar la realidad de forma eficaz, siendo éste un objetivo inherente a cualquier plan, programa o proyecto.

Tendrá las siguientes responsabilidades básicas:

- Coordinación de los trabajos y las acciones acometidas en la fase de puesta en marcha y ejecución.
- Poner en marcha las diferentes acciones establecidas de seguimiento y evaluación.
- Proponer cuantas acciones consideren necesarias para retroalimentar la Estrategia con el objetivo de mejorar la eficacia de esta.
- Valorar y difundir los resultados de la Estrategia.
- Proponer nuevas finalidades, metas y objetivos para posteriores planes, programas o proyectos.
- Reunirse de forma semestral con carácter ordinario y de forma extraordinaria cuantas veces sean necesarias para alcanzar la finalidad y metas de la Estrategia.

Por otra parte, el Consejo Sectorial de las Mujeres colaborará con el Área de Igualdad en el desarrollo de toda la Estrategia y en cada una de sus fases, impulsando, realizando seguimiento y evaluando, como órgano consultor, pudiendo el Área de Igualdad en todos los procesos, requerir sus aportaciones para la mejora del desarrollo de las acciones contenidas en la Estrategia.