II Plan para la igualdad entre mujeres y hombres en el municipio de OSUNA

2021-2025

Asunción Bellido Martín (1 de 1)
CUARTA TENIENTE ALCALDESA
Fecha Firma: 13/05/2021
HASH: e130ed8cf99e7905da8dfa3f126b49a4

Cód. Validación: 7MEK7RM9XXM4Y2YA6QMT33D9L | Verificación: https://osuna.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 66

Cód. Validación: 7MEK7RM9XXM4Y2YA6QMT33D9L | Verificación: https://osuna.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 2 de 66

Cód. Validación: 7MEK7RM9XXM4Y2YA6QMT33D9L | Verificación: https://osuna.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 3 de 66

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....5

2. METODOLOGÍA 7

3. MARCO NORMATIVO 9

4. ESTRUCTURA Y PLAN DE ACCIÓN.....27

5.-DEFINICIÓN DEL SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 58

6.- CONCEPTOS CLAVES 60

Cód. Validación: 7MEK7RM9XXM4Y2YA6QMT33D9L | Verificación: https://osuna.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 4 de 66

1. INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres supuso un progreso en la consecución de los derechos de las mujeres y, sobretodo, en la puesta en marcha de medidas que fomentasen el empoderamiento y autonomía de las mujeres en todas las esferas. Entre esas medidas están los Planes de Igualdad, herramientas que pueden ser desarrolladas por los municipios para conseguir una transformación social y eliminar cualquier tipo de discriminación y violencia hacia las mujeres. No obstante, el compromiso del Ayuntamiento de Osuna con las políticas de igualdad de género se remonta a 1991 cuando se crea el Centro Municipal de Información a la Mujer y se concreta en 1992 con la aprobación del Proyecto "*Pacto por la Mujer*" por el Pleno de la Corporación que tenía como objetivo la consecución de la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres del municipio.

En noviembre de 2013, el Ayuntamiento de Osuna se adhiere al Programa CONCILIAM, promovido desde el Instituto Andaluz de la Mujer y la Federación Andaluza de Municipios y Provincias, que permite poner en marcha un proceso participativo social que dio como fruto la aprobación del ***Pacto Local por la Conciliación de Osuna***, cuyo objetivo era el de facilitar a la ciudadanía la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, mejorando los recursos de conciliación existentes en el ámbito del municipio y promoviendo la corresponsabilidad. Este Pacto, que se estructuraba en torno a cinco líneas estratégicas de intervención, desarrollaba medidas específicas en materia de igualdad y prevención de la violencia de género.

En 2015, se elabora el documento marco de intervención para el Ayuntamiento de Osuna en materia de igualdad y que desarrollaba, de forma transversal, actuaciones de sensibilización y promoción de la igualdad y de prevención y rechazo de la violencia de género dirigidas a la ciudadanía. Se trataba del I *Plan para la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres "Osuna Avanza" 2015-2018.*

Una vez expirada la vigencia de este Plan y teniendo en cuenta las fortalezas y debilidades detectadas en la evaluación del mismo, se hace necesario establecer un nuevo marco de actuación coordinada, esto es, el ***II Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Municipio de Osuna***, al objeto de seguir defendiendo los intereses y el avance de las mujeres, impulsando medidas de sensibilización, información y difusión sobre la promoción de la igualdad, la prevención y el rechazo de la violencia contra las mujeres, dirigidas a toda la

Cód. Validación: 7MEK7RM9XXM4Y2YA6QMT33D9L | Verificación: https://osuna.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 5 de 66

ciudadanía y que se encuadran en el marco del **Pacto de Estado contra la Violencia de Género**.

Se ha de recordar que el *Plan de Igualdad Municipal* recoge, en un plan de acción, el compromiso del Ayuntamiento de Osuna de seguir desarrollando políticas de igualdad para alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el municipio.

Un Plan de Igualdad Municipal es un plan de acción que concreta aspectos claves como:

- Los cambios que se quieren promover, expresados a través de una serie de objetivos.
- Las acciones que se van a llevar a cabo para lograr dichos cambios.
- Las y los agentes municipales que son claves en el cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Las áreas municipales que participarán tanto en el desarrollo de las acciones como en su seguimiento.
- El espacio temporal en el que se llevarán a cabo las acciones.
- El proceso de medición y control del cumplimiento de los compromisos.

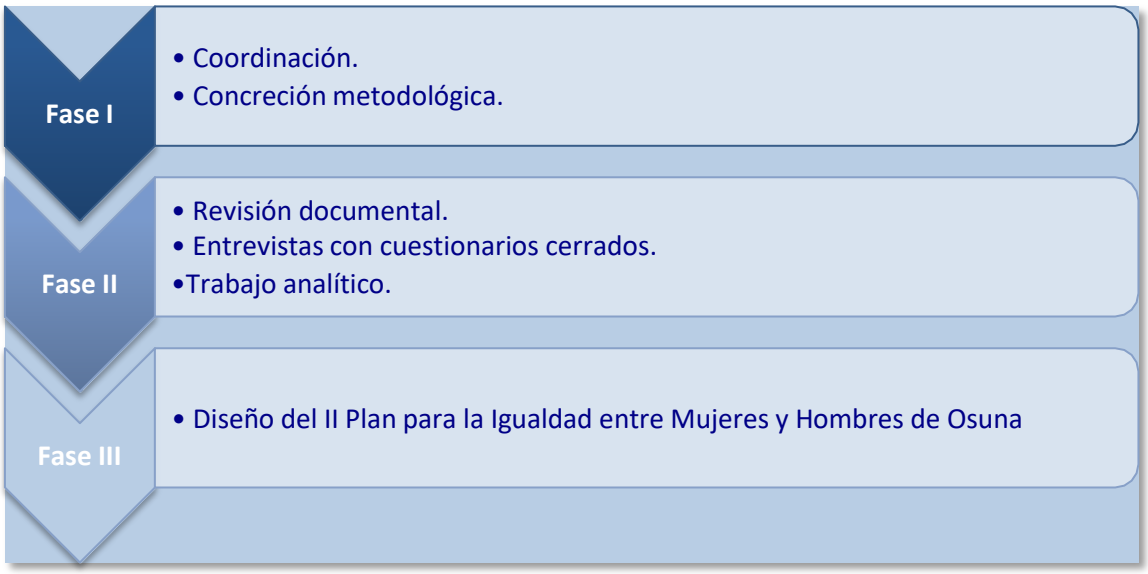
Como todo plan de acción, es un documento dinámico y flexible y, consecuentemente, se irá adaptando a la realidad cambiante del municipio y a la de su ciudadanía. Es un documento dinámico porque su aplicación es progresiva y por ello puede estar sujeto a cambios durante su período de vigencia y es flexible, porque se adapta a las circunstancias, características, limitaciones, necesidades y posibilidades de este municipio.

Con carácter previo al diseño de este Plan de Igualdad, se ha realizado un diagnóstico para analizar las necesidades, retos y centros de interés que existen en esta materia en Osuna. En base a los resultados arrojados por dicho análisis, a las sugerencias previstas en la normativa y regulación de la materia y, finalmente, teniendo en cuenta los avances que ya se han producido en el municipio a favor de la igualdad de oportunidades, se ha procedido a la elaboración y desarrollo de una serie de acciones de mejora que se ajustan, en la medida de lo posible, a la realidad y necesidades actuales de Osuna.

Cód. Validación: 7MEK7RM9XXM4Y2YA6QMT33D9L | Verificación: https://osuna.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 6 de 66

2. METODOLOGÍA

La elaboración de este ***II Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Municipio de Osuna***, se ha llevado a cabo en 3 fases como se muestra en la figura siguiente:



Para la realización del diagnóstico se han seleccionado dos herramientas metodológicas que han permitido contar con datos cuantitativos y cualitativos, esto es, la revisión documental y cuestionarios cerrados a las personas integrantes de la Comisión Local de Seguimiento y Coordinación para la atención a mujeres, niños y niñas víctimas de Violencia de Género. Lo que se ha buscado es contar con un número de datos e información relevante que pudiera nutrir el diagnóstico de este II Plan para obtener la "radiografía" del estado de la cuestión en el municipio, y así diseñar una serie de medidas lo más ajustada posible a dicho diagnóstico.

- **Los datos cuantitativos proceden de siete fuentes principalmente:**

1. Instituto Estadístico y Cartográfico de Andalucía (IECA).
2. Observatorio Argos de Andalucía.
3. Delegaciones municipales y página web del Ayuntamiento.
4. Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género.
5. Consejo General del Poder Judicial (CGPJ).

Cód. Validación: 7MEK7RM9XXM4Y2YA6QMT33D9L | Verificación: https://osuna.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 7 de 66

6. Centro Municipal de Información a la Mujer de Osuna (CMIM).

7. Guardia Civil y Policía Local de Osuna.

- **Los datos cualitativos proceden de los cuestionarios a agentes claves:**

8. Asesora Jurídica CMIM.

9. Psicóloga CMIM.

10. Trabajadora Social de Hospital de la Merced de Osuna.

11. Trabajadora Social de la Unidad de Gestión Clínica de Osuna.

12. Servicios Sociales Comunitarios del Ayuntamiento de Osuna.

13. Guardia Civil de Osuna.

14. Policía Local.

Cód. Validación: 7MEK7RM9XXM4Y2YA6QMT33D9L | Verificación: https://osuna.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 8 de 66

3. MARCO NORMATIVO

En los ámbitos internacional, europeo, estatal y autonómico han sido numerosos los textos normativos en los que se ha descrito la discriminación de las mujeres, se han analizado los obstáculos para el avance de la igualdad y se han aportado recomendaciones sobre posibles líneas y estrategias de acción.

Estos documentos aportan claves importantes para el diseño de las políticas de igualdad, tanto para poder establecer prioridades como para aplicar nuevas fórmulas de trabajo. A continuación, se presentan, cronológicamente, algunas de las normativas más influyentes en el diseño de las políticas de igualdad municipales y que sustentan jurídicamente este II Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Municipio de Osuna.

ÁMBITO INTERNACIONAL

Carta de las Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945).	Esta organización tiene entre sus propósitos realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario y el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos fundamentales de todas las personas sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión (artículo 1.3).
Declaración Universal de los Derechos Humanos.	Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas, el 10 de diciembre de 1948. Declara el respeto a la dignidad e integridad de la persona sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo (artículos 1 y 2.1).
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Naciones Unidas. Nueva York, el 19 de diciembre de 1966).	Con este Pacto los Estados miembros se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos (artículo 3).

Cód. Validación: 7MEK7RM9XXM4Y2YA6QMT33D9L | Verificación: https://osuna.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 9 de 66

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Naciones Unidas. Nueva York, 19 de diciembre de 1966).	Los Estados se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres la igualdad en todos los derechos económicos, sociales y culturales emanados de este Pacto (artículo 3).
Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Naciones Unidas. Nueva York, 18 de diciembre de 1979).	Ratificada por España el 16 de diciembre de 1983. Se instó a los Estados firmantes a establecer medidas legislativas y de otra índole que prohíban la discriminación contra la mujer. En 1992, se creó el Comité para la eliminación de la discriminación contra las mujeres (CEDAW) para la vigilancia de la ejecución de esta Convención.
Declaración Res AG 48/104 de Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra la Mujer, proclamada en Viena, el 20 de diciembre de 1993, por la Asamblea General.	En esta Declaración se proclama que los derechos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales.
Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales (ECH*R) del Consejo de Europa. Roma, 4 de noviembre de 1950 (ratificado por España el 24 de noviembre de 1977).*	El artículo 14 contiene expresamente la fórmula de la igualdad y no discriminación por razón de sexo.
III Conferencia Ministerial sobre igualdad entre mujeres y hombres (Roma, octubre de 1993).	Se aprobó una Declaración política sobre la necesidad de combatir la violencia contra las mujeres y una Resolución sobre violencia y abuso sexual contra las mujeres.
IV Conferencia Ministerial sobre Mujeres y Hombres del Consejo de Europa, celebrada en Estambul en 1997.	Se insta a los Estados miembros a preparar un Plan de Acción para combatir la violencia contra las mujeres.

Cód. Validación: 7MEK7RM9XXM4Y2YA6QMT33D9L | Verificación: https://osuna.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 10 de 66

Declaración Final de la Segunda Cumbre del Consejo de Europa, firmada en 1997, en Estrasburgo.	Los Jefes de Estado y de Gobierno afirman su determinación de combatir la violencia y la explotación sexual que sufren las mujeres.
Recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa (2002).	Recomendación sobre la protección de las mujeres contra la violencia (adoptada el 30 de abril de 2002).
Objetivos de Desarrollo Sostenible. Agenda 2030.	El Objetivo 5 se dirige a la consecución de la Igualdad de Género donde se incluye, además, el compromiso de "Eliminar todas las formas de violencia de género en los ámbitos público y privado".
Resolución 1820 (2008) del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas.	Hace un llamamiento a los Estados Miembros para que pongan fin a la impunidad por los actos de violencia sexual y garanticen que todas las víctimas disfruten en pie de igualdad de la protección de la ley (artículo 4).
Resolución del Consejo de Derechos Humanos 17/11, de 17 de junio de 2011.	Relativa a las medidas para acelerar los esfuerzos para eliminar todas las formas de violencia contra la mujer: garantizar la diligencia debida en la protección.
Resolución del Consejo de Derechos Humanos 20/6, de 5 de julio de 2012	Relativa a la eliminación de la discriminación contra la mujer.
Resolución del Consejo de Derechos Humanos 20/12, de 5 de julio de 2012	Relativa a las medidas dirigidas a acelerar los esfuerzos para eliminar todas las formas de violencia contra la mujer: recursos para las mujeres víctimas de la violencia.

Cód. Validación: 7MEK7RM9XXM4Y2YA6QMT33D9L | Verificación: https://osuna.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 11 de 66

ÁMBITO EUROPEO

Tratado de Roma (25 de marzo de 1957).	Se constituye la Comunidad Económica Europea. El artículo 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. El artículo 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.
Tratado de la Unión Europea (Maastrich, 9 de febrero de 1992).	Contempla en el artículo 6 que el principio de igualdad no impedirá para que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.
Tratado de Amsterdam (*firmado el 2 de octubre de 1997 por los ministros de Asuntos Exteriores de los quince países miembros de la UE).*	Modifica el artículo 6 (antiguo artículo F) del Tratado de la Unión Europea para consolidar el principio del respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Introduce nuevas disposiciones relativas a la igualdad entre el hombre y la mujer: consagra como objetivo de la Unión el principio de igualdad entre ambos sexos (art. 2 TCEE), incorpora la perspectiva de género en todas las actuaciones comunitarias y, en concreto, establece que "*en todas las actividades contempladas en el presente artículo, la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad"* (art. 3 TCEE), atribuye al Consejo la competencia para adoptar acciones adecuadas para combatir la discriminación basada en el sexo (art. 13 TCEE) y profundiza en la regulación de las acciones positivas en relación con el principio de igualdad de retribución (art. 141 TCEE).

Cód. Validación: 7MEK7RM9XXM4Y2YA6QMT33D9L | Verificación: https://osuna.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 12 de 66

Tratado por el que se instituye una Constitución Europea, acordado por el Consejo Europeo de Bruselas de 18 de junio de 2004.	En relación con la igualdad de género, la Parte 1, artículo 1-2, incluye la igualdad entre mujeres y hombres como un valor de la Unión, y el artículo 1-3 establece que la Unión fomentará la igualdad entre mujeres y hombres.
Reglamento 806/2004/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, del 21 de abril de 2004.	Relativo al fomento de la igualdad entre las mujeres y los hombres en la Cooperación al Desarrollo. Tiene por objetivo aplicar el principio de integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas.
Directivas de la Unión Europea.	– Directiva 75/117/CEE Consejo, de febrero de 1975. Aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros en la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos. – Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976. Aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, en relación con el acceso al trabajo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, modificada por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002. - Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, sobre la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social. – Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de

Cód. Validación: 7MEK7RM9XXM4Y2YA6QMT33D9L | Verificación: https://osuna.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 13 de 66

	1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de la Seguridad Social, modificada por la Directiva 96/97/CE del Consejo, de 20 de diciembre de 1996. – Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad. - Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajado de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia. - Directiva 75/117/CEE Consejo, de febrero de 1975. Aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros en la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos. – Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976. Aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, en relación con el acceso al trabajo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, modificada por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002. - Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, sobre la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en

Cód. Validación: 7MEK7RM9XXM4Y2YA6QMT33D9L | Verificación: https://osuna.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 14 de 66

	materia de Seguridad Social. – Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de la Seguridad Social, modificada por la Directiva 96/97/CE del Consejo, de 20 de diciembre de 1996. – Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad. – Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajado de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia. - Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo, modificada por la Directiva 98/52/CE del Consejo, de 13 de julio de 1998. - Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro. - Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad

Cód. Validación: 7MEK7RM9XXM4Y2YA6QMT33D9L | Verificación: https://osuna.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 15 de 66

	de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
Programas comunitarios para la igualdad entre mujeres y hombres.	Presentan las líneas principales de intervención para la Igualdad en el ámbito de la Unión Europea, aprobados y ejecutados desde 1982 hasta la actualidad: - I Programa de Acción para la Igualdad de Oportunidades (1982-1985). - II Programa de Acción para la Igualdad de Oportunidades (1986-1990). - III Programa de Acción para la Igualdad de Oportunidades (1991-1995). - IV Programa de Acción para la Igualdad de Oportunidades (1996-2000). - V Programa de Acción comunitaria sobre la estrategia comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres (2001-2006). - Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010). - Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015). - Plan de Acción de la UE en materia de género (2016-2020).

Cód. Validación: 7MEK7RM9XXM4Y2YA6QMT33D9L | Verificación: https://osuna.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 16 de 66

Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica de 11 de mayo de 2011.	Ratificado por España el 18 de marzo, entró en vigor el 1 de agosto de 2014) conocido como Convenio de Estambul. Es el primer instrumento de carácter vinculante en el ámbito europeo en materia de violencia contra la mujer y violencia doméstica y el tratado internacional de mayor alcance para hacer frente a esta grave violación de los derechos humanos. Establece entre sus objetivos, el proteger a las mujeres contra todas las formas de violencia, y prevenir, perseguir y eliminar la violencia contra la mujer y la violencia doméstica; contribuir a eliminar toda forma de discriminación contra la mujer y promover la igualdad real entre mujeres y hombres, incluyendo el empoderamiento de las mujeres y, concebir un marco global, políticas y medidas de protección y asistencia a todas las víctimas de violencia contra la mujer y la violencia doméstica.
Compromiso Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019 de la Comisión Europea.	Documento que prioriza 5 áreas claves de acción: Igual independencia económica para mujeres y hombres; Salario igual a trabajo igual y trabajo de igual valor; Igualdad en la toma de decisiones; Dignidad, integridad y fin de la violencia sexista; Igualdad en la acción exterior.

Cód. Validación: 7MEK7RM9XXM4Y2YA6QMT33D9L | Verificación: https://osuna.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 17 de 66

ÁMBITO ESTATAL

Constitución Española 1978.	Artículo 14: "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquiera otra circunstancia personal o social"; y artículo 9.2.: "Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social".
Real Decreto legislativo, 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.	Art. 4; Según este artículo, las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados directa e indirectamente por razones de sexo. Art. 17; declara nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales por parte de la empresa que contengan discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo.
Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.	Esta Ley tiene por objetivo promover las medidas relativas a la conciliación de la vida laboral y personal con una mejora destacada en los permisos remunerados para mejorar este equilibrio en situaciones personales concretas. ▪ Se modifican los permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, la paternidad y el cuidado de la familia.

Cód. Validación: 7MEK7RM9XXM4Y2YA6QMT33D9L | Verificación: https://osuna.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 18 de 66

	▪ Se amplia el derecho a la reducción de la jornada y excedencia para aquellas personas que tengan personas dependientes a su cargo. ▪ Se facilita el acceso a los padres para el cuidado del niño/a recién nacido. ▪ Se amplia el permiso de maternidad en caso de parto múltiple. ▪ Se modifica la regulación de los permisos por adopción o acogida de menores.
Ley 7/1985, de 2 de abril.	Reguladora de las Bases del Régimen Local.
Real Decreto 1251/2001.	Por el que se desarrolla parte de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.
Ley Orgánica 11/2003, de 29 de septiembre de medidas concretas en materia de seguridad ciudadana, violencia doméstica e integración social de los extranjeros.	Lo que hasta el momento el Código Penal consideraba como falta de lesiones pasan a ser delitos cuando se cometen en el ámbito doméstico abriendo la posibilidad de imponer pena de prisión a los agresores. Igualmente, dota de una mejor sistemática y amplía el círculo de sus posibles víctimas del delito en los casos de delitos de violencia doméstica cometidos con "habitualidad".
Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y normativa de desarrollo.	Esta Ley Orgánica tiene como objetivo proporcionar una respuesta global a la violencia que se ejerce sobre las mujeres.

Cód. Validación: 7MEK7RM9XXM4Y2YA6QMT33D9L | Verificación: https://osuna.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 19 de 66

Real Decreto 355/2004, de 5 de marzo, por el que se regula el registro central para la protección de las víctimas de la violencia doméstica.	Incorpora un nuevo instrumento de protección para las víctimas, que obtienen un estatus integral de protección que concentra de manera coordinada una acción cautelar de naturaleza civil y penal.
Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.	Esta Ley tiene por objetivo establecer el marco normativo, institucional y de políticas públicas para garantizar a las mujeres y a los hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, al libre desarrollo, al bienestar y a la autonomía. Persigue la erradicación de la discriminación y se orienta al establecimiento de la plena igualdad entre mujeres y hombres. En su Título V (El principio de igualdad en el empleo público) se señalan las principales líneas de actuación y en su Capítulo I, art. 51, establece los criterios de actuación de las Administraciones públicas en aplicación del Principio de Igualdad.
Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).	Que regula en la Disposición Adicional Séptima, entre otras, la obligación de las Administraciones Públicas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.
Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.	Permite, además, la adecuación de la legislación española al Convenio de Estambul y refuerza la protección especial de las víctimas, se suprimen las faltas y se introducen nuevos delitos como el “stalking”, el “sexting”, el matrimonio forzado.

Cód. Validación: 7MEK7RM9XXM4Y2YA6QMT33D9L | Verificación: https://osuna.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 20 de 66

La Ley 4/2015 de 27 de abril del Estatuto de la Víctima del Delito.	Recoge un concepto amplio de víctima, incluyendo víctimas directas e indirectas del delito, y abre la posibilidad a que las víctimas de delitos residentes en España puedan presentar una denuncia aquí ante autoridades del país por hechos cometidos en otros países de la Unión Europea.
El Pacto de Estado contra la Violencia de Género aprobado por el Pleno del Congreso el 28 de septiembre de 2017.	El documento recoge, en 10 ejes, un conjunto de propuestas de actuación para los próximos años entre las que se incluyen específicamente las principales reformas que deben acometerse para avanzar en la erradicación de la violencia de género, así como a las recomendaciones de los organismos internacionales, Naciones Unidas y Consejo de Europa.
Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la Violencia de Género.	Modifica la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local añadiendo como competencia municipal la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, así como contra la violencia de género.
Real Decreto-ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.	Por el que se incorporan modificaciones al Estatuto de Trabajadores y a la Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Cód. Validación: 7MEK7RM9XXM4Y2YA6QMT33D9L | Verificación: https://osuna.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 21 de 66

ÁMBITO AUTONÓMICO

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.	La Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía tiene como objetivo la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. La superación de la desigualdad por razón de género ha sido impulsada de manera extraordinaria, si se analiza desde una perspectiva histórica, desde la segunda mitad del siglo pasado. En Andalucía, la integración de la perspectiva de género ha supuesto avances muy importantes, siendo claros ejemplos la obligatoriedad del informe de evaluación de impacto de género en los proyectos de ley y reglamentos aprobados por el Consejo de Gobierno y el enfoque de género en los presupuestos de la Comunidad Autónoma, según han establecido los artículos 139 y 140 de la Ley 18/2003, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas. También la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en su artículo 18.3, establece la representación equilibrada en las designaciones de las personas integrantes del Consejo de Gobierno. El objetivo de la erradicación de la violencia de género se ha situado en primera línea de las acciones del Gobierno andaluz, por lo que ha aprobado y desarrollado dos planes contra la violencia hacia las mujeres: I Plan del Gobierno Andaluz para avanzar en la erradicación de la violencia contra las mujeres (1998-2000) y el II Plan de Acción del Gobierno Andaluz contra la violencia hacia las mujeres (2001-2004).

Cód. Validación: 7MEK7RM9XXM4Y2YA6QMT33D9L | Verificación: https://osuna.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 22 de 66

Ley 13/2007 de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género de Andalucía.	Cuyo objeto es actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por el solo hecho de serlo. Asimismo, es objeto de esta Ley la adopción de medidas para la erradicación de la violencia de género mediante actuaciones de prevención y de protección integral a las mujeres que se encuentren en esa situación, incluidas las acciones de detección, atención y recuperación.
Ley 7/2018 por la que se modifica la Ley 13/2007 de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género de Andalucía.	La nueva ley de violencia de género de Andalucía se adapta al Convenio de Estambul, instrumento vinculante en el ámbito europeo ratificado por España en 2014. Amplía el concepto de víctima y tipifica diferentes formas y manifestaciones de violencia de género. Introduce y define el feminicidio y la violencia vicaria e incorpora el Observatorio Andaluz de la Violencia de Género.
Ley 9/2018 de modificación de la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.	Esta ley consta de un artículo único por el cual se modifican diversos artículos y disposiciones de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, que quedan recogidos en cincuenta y cuatro apartados y una disposición derogatoria. Profundiza en las políticas de igualdad de género impulsadas en los últimos años en Andalucía, se adapta a los nuevos tiempos, implementando nuevos mecanismos para hacer más eficaces estas políticas y aporta renovados elementos para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía, de una forma real y efectiva.

Cód. Validación: 7MEK7RM9XXM4Y2YA6QMT33D9L | Verificación: https://osuna.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 23 de 66

Acuerdo de 9 de abril de 2019, del Consejo de Gobierno, por el que se insta a la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación a iniciar las actuaciones necesarias para la formulación y aprobación del Acuerdo contra la Violencia de Género en Andalucía.	Da cumplimiento total a las medidas y acciones contenidas en los instrumentos internacionales y nacionales, abordando de manera transversal, multidisciplinar y multisectorial las soluciones a la violencia de género y se configura como una herramienta que ofrece a la sociedad un instrumento para el análisis de esta realidad y el establecimiento de líneas estratégicas eficaces para combatir la violencia contra las mujeres. Por otra parte, se trata de un marco compartido que servirá de instrumento para orientar las actuaciones de todas las partes implicadas en la prevención y erradicación de la violencia de género en Andalucía.
Acuerdo de 21 de julio de 2020, del Consejo de Gobierno, por el que se toma conocimiento del protocolo de respuesta pública de la Administración de la Junta de Andalucía ante las violencias machistas.	Protocolo impulsado por el Instituto Andaluz de la Mujer dependiente de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, organismo competente en materia de violencia de género, que establece la concreción y el procedimiento de las actuaciones, así como las responsabilidades de los sectores implicados en el tratamiento de la violencia contra las mujeres, con el objeto de garantizar la prevención, la atención eficaz y personalizada, y la recuperación de las mujeres que se encuentran en situación de riesgo o que son víctimas de la violencia de género.

Cód. Validación: 7MEK7RM9XXM4Y2YA6QMT33D9L | Verificación: https://osuna.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 24 de 66

ÁMBITO LOCAL

Año 1991	Creación del Centro Municipal de Información a la Mujer.
Año 1995	Puesta en marcha e implementación del Programa OPEM, Orientación y Preformación para el Empleo de la Mujer, cuya finalidad es la atención personalizada a mujeres y su acompañamiento en la realización de proyectos de participación laboral. Activo hasta el 2006.
Año 2000	Creación de la Comisión Local de Seguimiento del Procedimiento de Coordinación para la atención a mujeres víctimas de malos tratos y agresiones sexuales de Osuna al objeto de desarrollar y potenciar una atención coordinada de los ámbitos judicial, policial, sanitario, social y de los servicios de información a la mujer implicados en la atención a mujeres que sufren violencia de género.
Año 2007	Puesta en marcha, en colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer, del Programa de Unidades de Empleo de Mujeres (UNEM). Programa específico de ámbito local, dirigido a la realización de itinerarios de inserción laboral de mujeres, desde la perspectiva de género, con especial atención a mujeres con especiales dificultades.

Cód. Validación: 7MEK7RM9XXM4Y2YA6QMT33D9L | Verificación: https://osuna.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 25 de 66

Año 2013	Adhesión al Programa Conciliam, promovido desde el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), que busca la construcción de un nuevo modelo social, donde mujeres y hombres compartamos tiempos, espacios y responsabilidades en nuestra vida personal, familiar y laboral, teniendo como marco de referencia el gobierno municipal.
Año 2015-2018	I Plan para la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres “Osuna Avanza”.

Cód. Validación: 7MEK7RM9XXM4Y2YA6QMT33D9L | Verificación: https://osuna.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 26 de 66

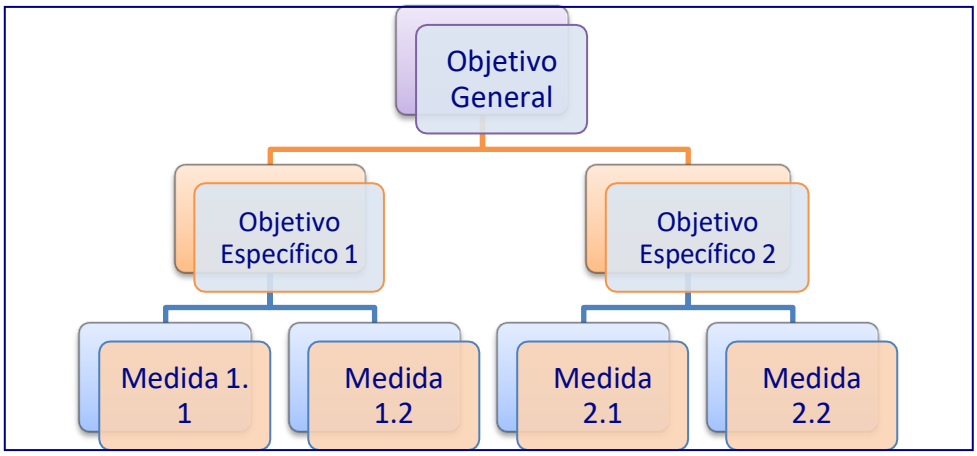
4. Estructura y plan de acción

El **Objetivo General** del II Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Municipio de Osuna es → **La promoción de la igualdad y la prevención y el rechazo de la violencia de género de la ciudadanía de Osuna[1].**

Para la consecución de dicho Objetivo General, el II Plan se ha organizado en 8 Ejes estratégicos de intervención:

1). Fortalecimiento de la estructura municipal en igualdad de género.
2). Sensibilización y prevención para la erradicación de la violencia de género.
3). Promoción de valores igualitarios en la educación.
4). Promoción de valores igualitarios en la cultura, el deporte y el tiempo libre.
5). Corresponsabilidad y nuevos usos del tiempo.
6). Medios de comunicación y publicidad.
7). Salud y Bienestar.
8). Participación social, empoderamiento y participación en la toma de decisiones.

Cada Eje Estratégico se define a través de unos Objetivos Específicos (12) que se concretan, a su vez, en una serie de medidas de acción (62), tal y como se muestra en la figura siguiente.

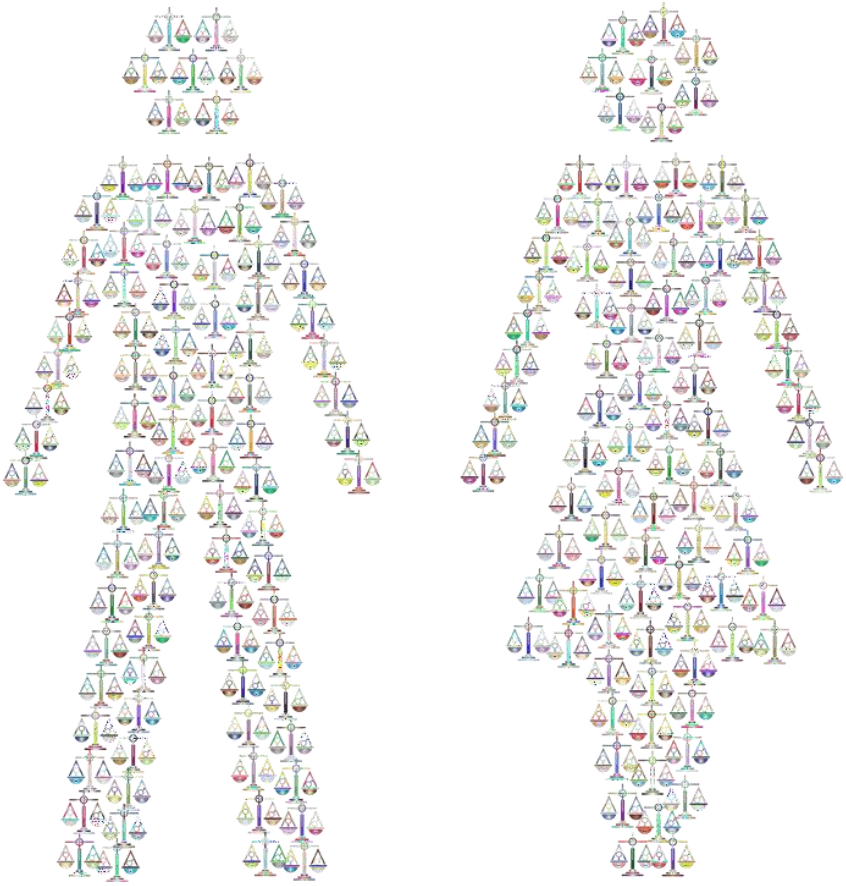


[1] Definición tomada del *Proyecto de Prevención y Sensibilización para la Erradicación de la Violencia de Género.*

Cód. Validación: 7MEK7RM9XXM4Y2YA6QMT33D9L | Verificación: https://osuna.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 27 de 66

PLAN

DE ACCIÓN



Cód. Validación: 7MEK7RM9XXM4Y2YA6QMT33D9L | Verificación: https://osuna.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 28 de 66

FORTALECIMIENTO DE LA ESTRUCTURA MUNICIPAL

EN IGUALDAD DE GÉNERO

Objetivo Específico 1

Fortalecer la estructura creada en el seno del consistorio para consolidar las políticas públicas municipales dirigidas a la consecución de la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres del municipio de Osuna.

Medida 1.1.[2]
Crear una partida económica específica en el presupuesto municipal anual para la provisión de recursos materiales y humanos para la ejecución del II Plan Municipal de Igualdad.

Área responsable	Año1	Año2	Año3	Año4
• Hacienda • Igualdad				

Indicadores:

- Partida económica municipal destinada a la ejecución del II Plan Municipal de Igualdad

[2] Nomenclatura: Medida 1.1 →Objetivo Específico 1; Medida 1.

Cód. Validación: 7MEK7RM9XXM4Y2YA6QMT33D9L | Verificación: https://osuna.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 29 de 66

Medida 1.2 Diseñar e implementar un Plan de Igualdad del Ayuntamiento que permita establecer y/o consolidar el organigrama necesario para transversalizar el enfoque de género en todas las áreas de intervención y en todas las políticas municipales, especialmente en las que implique actuaciones directas con la población, máxime si es población menor o juvenil.				
Área responsable	**Año1**	**Año2**	**Año3**	**Año4**
• Alcaldía. • RRHH. • Igualdad • Participación Ciudadana • Educacion				
Indicadores: ▪ Plan de Igualdad.				

Medida 1.3 Elaborar un plan de formación municipal en igualdad de género y violencia de género dirigido al personal técnico y político del Ayuntamiento y, especialmente, dirigido a todo el personal que tenga, entre sus funciones, el contacto directo con la ciudadanía.				
Área responsable	**Año1**	**Año2**	**Año3**	**Año4**
• RRHH. • Igualdad.				
Indicadores: ▪ Plan de Formación. ▪ Nº de formaciones realizadas anualmente. ▪ Nº de personas formadas desagregadas por sexo y delegación municipal.				

Medida 1.4 Garantizar un uso inclusivo y no sexista de la comunicación institucional, tanto de la imagen corporativa como de la documentación oficial (incluidos los proyectos y las convocatorias de subvenciones a las que concurre el Ayuntamiento) y materiales (en cualquier soporte) que se editen, difundiendo entre el personal municipal una guía de comunicación inclusiva de fácil consulta que incluya plantillas de documentos.				
Área responsable	**Año1**	**Año2**	**Año3**	**Año4**
• Comunicación.				
Indicadores: ▪ Guía de comunicación inclusiva. ▪ % de materiales de comunicación que son inclusivos y no sexistas.				

Cód. Validación: 7MEK7RM9XXM4Y2YA6QMT33D9L | Verificación: https://osuna.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 30 de 66

Medida 1.5 Difundir el II Plan municipal para la Igualdad a toda la plantilla del Ayuntamiento a través de correos y 1 jornada de sensibilización y, a la ciudadanía a través de las redes sociales y/o cualquier otra herramienta (email, buzón de la ciudadanía, encuentros, foros, …) que permita recoger aportaciones, ideas o iniciativas ciudadanas al mismo. Al menos: ▪ A su aprobación por el Pleno Municipal. ▪ A comienzo de cada año para informar de las medidas que se van a implantar. ▪ Tras la implantación de cada medida.				
Área responsable	**Año1**	**Año2**	**Año3**	**Año4**
• Igualdad. • Comunicación. • Todas las áreas municipales implicadas.				
Indicadores: ▪ Nº de acciones informativas realizadas por áreas municipales implicadas.				

Medida 1.1.6 Constituir un Consejo de Igualdad de Género que vele por la integración del enfoque de género en las políticas municipales.				
Área responsable	**Año1**	**Año2**	**Año3**	**Año4**
• Alcaldía • Igualdad				
Indicadores: Acta de constitución del Consejo de Igualdad de Género.				

Cód. Validación: 7MEK7RM9XXM4Y2YA6QMT33D9L | Verificación: https://osuna.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 31 de 66

Objetivo Específico 2:

Fortalecer la articulación institucional de género del municipio para dar una respuesta más efectiva frente a la violencia de género.

Medida 2.1 Fortalecer el mecanismo de coordinación interinstitucional existente promoviendo la colaboración y el apoyo municipal a las instituciones y organismos implicados en la prevención y lucha contra la violencia de género.				
Área responsable	**Año1**	**Año2**	**Año3**	**Año4**
• Igualdad. • Relaciones Institucionales.				
Indicadores: ▪ Apoyo técnico y de infraestructuras a las instituciones y organismos implicados en la prevención y lucha contra la violencia de género que tengan ámbito de actuación en el municipio de Osuna.				

Medida 2.2 Potenciar un espacio dedicado a compartir buenas prácticas e ideas innovadoras para afrontar la violencia de género en la Comisión Local de Seguimiento y Coordinación.				
Área responsable	**Año1**	**Año2**	**Año3**	**Año4**
• Igualdad.				
Indicadores: ▪ Actas de la Comisión Local de Seguimiento y Coordinación.				

Medida 2.3 Potenciar la formación especializada en violencia de género de toda la plantilla de policía local a través de la puesta en marcha de acciones formativas específicas.				
Área responsable	**Año1**	**Año2**	**Año3**	**Año4**
• Alcaldía. • Seguridad Ciudadana • Igualdad				
Indicadores: ▪ Diseño y seguimiento de un plan de formación.				

Cód. Validación: 7MEK7RM9XXM4Y2YA6QMT33D9L | Verificación: https://osuna.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 32 de 66

Medida 2.4 Participar, de forma conjunta todas las delegaciones municipales, en la conmemoración de todas las efemérides claves.				
Área responsable	**Año1**	**Año2**	**Año3**	**Año4**
• Igualdad				
Indicadores: ▪ Nº de actos conmemorativos.				

Cód. Validación: 7MEK7RM9XXM4Y2YA6QMT33D9L | Verificación: https://osuna.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 33 de 66

SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN PARA LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo Específico 3:

Crear un contexto de tolerancia cero hacia la violencia de género en el municipio a través de campañas de prevención, educación, sensibilización, capacitación y/o de fomento y divulgación de actitudes, valores y prácticas de respeto a los derechos humanos y a una vida libre de violencia.

Medida 3.1

Realizar un estudio sobre: a) la prevalencia real de la Violencia de Género en el municipio, especialmente entre las mujeres migrantes y las que viven en situación de vulnerabilidad; b) el catálogo de recursos que son necesarios ampliar para garantizar que la atención, la protección y la recuperación de las mujeres supervivientes de violencia de género y sus hijas e hijos permiten la recuperación completa de sus vidas; c) la capacidad económica del Ayuntamiento para ampliar sus recursos frente a la violencia de género.

Área responsable	Año1	Año2	Año3	Año4
• Igualdad.				

Indicadores:

- Estudios a), b) y c) realizados.

Medida 3.2

Continuar promoviendo acciones conjuntas con las organizaciones de mujeres, con el centro municipal de personas mayores y la escuela de personas adultas, así como con los centros sanitarios municipales y las farmacias, para facilitar y promocionar el acceso de las mujeres mayores de 65 años del municipio a la sensibilización, la prevención y la atención que ofrece el CMIM.

Área responsable	Año1	Año2	Año3	Año4
• Igualdad. • Servicios Sociales.				

Indicadores:

- Nº de acciones conjuntas realizadas anualmente.

Cód. Validación: 7MEK7RM9XXM4Y2YA6QMT33D9L | Verificación: https://osuna.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 34 de 66

Medida 3.3 Elaboración de un Protocolo de Atención a Mujeres Mayores Víctimas de Violencia de Género.				
Área responsable	**Año1**	**Año2**	**Año3**	**Año4**
• Igualdad.				
Indicadores: Protocolo de Atención a MMVVG.				

Medida 3.4 Desarrollar una campaña de sensibilización o video documento que sensibilice sobre la violencia de género oculta que sufren las mujeres mayores del municipio.				
Área responsable	**Año1**	**Año2**	**Año3**	**Año4**
• Igualdad.				
Indicadores: ▪ Campaña de sensibilización diseñada. ▪ Nº de acciones de sensibilización realizadas anualmente.				

Medida 3.5 Crear una RED de hombres jóvenes basadas en masculinidades positivas y no violentas para que estos sean aliados de las transformaciones sociales y actores clave en la modificación de pautas culturales entre la juventud.				
Área responsable	**Año1**	**Año2**	**Año3**	**Año4**
• Igualdad. • Juventud. • Educación.				
Indicadores: ▪ RED de hombres jóvenes creada. ▪ Plan de trabajo anual de la RED.				

Cód. Validación: 7MEK7RM9XXM4Y2YA6QMT33D9L | Verificación: https://osuna.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 35 de 66

Medida 3.6 Crear una Coalición Local contra la Violencia de Género formada por representantes de organizaciones de mujeres, colectivos sociales, Hermandades y Cofradías, empresas, ..., para que actúe como agente catalizador del cambio de comportamientos machistas y de apoyo social a las mujeres supervivientes y a sus hijas e hjios.				
Área responsable	**Año1**	**Año2**	**Año3**	**Año4**
• Igualdad.				
Indicadores: ▪ Acta de creación de la Coalición Local contra la VG.				

Medida 3.7 Editar y distribuir, entre la ciudadanía y, especialmente, entre los colectivos sociales, farmacias, establecimientos, centros de salud, centros de mayores y centros educativos, material informativo sobre los servicios municipales de atención a las mujeres y en prevención de la violencia de género y qué protocolo de actuación se debe seguir al ser testigos de un caso de violencia de género.				
Área responsable	**Año1**	**Año2**	**Año3**	**Año4**
• Igualdad. • Educación. • Servicios Sociales. • Participación Ciudadana. • Cultura. • Comercio. • …				
Indicadores: ▪ Nº de ejemplares distribuidos entre los colectivos e instancias.				

Cód. Validación: 7MEK7RM9XXM4Y2YA6QMT33D9L | Verificación: https://osuna.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 36 de 66

PROMOCIÓN DE VALORES IGUALITARIOS EN LA EDUCACIÓN

Objetivo Específico 4:

Potenciar un espacio coeducativo para el fomento de valores igualitarios en nuestros centros escolares y culturales.

Medida 4.1
Promover la creación de una Mesa de Coeducación en la que participe toda la comunidad educativa (el profesorado, las AMPAS, los consejos educativos, las asociaciones de estudiantes, etc.) para desarrollar un programa de sensibilización conjunto dirigido al alumnado de primaria y secundaria.

Área responsable	Año1	Año2	Año3	Año4
• Educación. • Igualdad.				

Indicadores:
- Acta de constitución de la Mesa de Coeducación y Plan de trabajo anual.

Medida 4.2
Continuar promoviendo, a través de las AMPAS, campañas de formación que sensibilicen a las familias sobre su responsabilidad en la prevención, denuncia y erradicación de la violencia de género y sobre el hecho de que este tipo de violencias es una violación de los derechos humanos de las niñas y las mujeres.

Área responsable	Año1	Año2	Año3	Año4
• Educación. • Igualdad.				

Indicadores:
- Nº de acciones de sensibilización realizadas.
- Nº de personas asistentes desagregadas por sexo.

Cód. Validación: 7MEK7RM9XXM4Y2YA6QMT33D9L | Verificación: https://osuna.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 37 de 66

Medida 4.3 Crear junto con la Comunidad Educativa un Salón de la Coeducación de Osuna que se celebre anualmente, donde las y los jóvenes presenten propuestas dirigidas al fomento de la igualdad de género y/o a la erradicación de todas las violencias que se ejercen contra las mujeres y las niñas premiando cada año la mejor iniciativa.				
Área responsable	**Año1**	**Año2**	**Año3**	**Año4**
• Educación. • Igualdad.				
Indicadores: ▪ Programa anual del Salón de la Coeducación. ▪ Nº de propuestas presentadas por el alumnado anualmente.				

Medida 4.4 Promover acciones culturales innovadoras y adecuadas a los intereses del alumnado (rap, trap, videojuegos, audiovisuales, …) que fomenten la igualdad de género, la no discriminación y la cultura de paz, involucrando a toda la comunidad educativa.				
Área responsable	**Año1**	**Año2**	**Año3**	**Año4**
• Igualdad. • Juventud.				
Indicadores: ▪ Nº de acciones realizadas anualmente. ▪ Nº de jóvenes participantes desagregados por edad y sexo.				

Medida 4.5 Continuar realizando acciones conjuntas mensuales a favor de la igualdad de género y contra la violencia de género con el Centro Guadalinfo, la Biblioteca Municipal, el Centro Cívico, el Centro de Mayores, Casa de la Juventud, Polideportivo municipal, Casa de la Cultura y otras relacionadas con la dinamización social.				
Área responsable	**Año1**	**Año2**	**Año3**	**Año4**
• Igualdad. • Cultura. • Servicios sociales. • Juventud • Deportes • Psrticipación Ciudadana				
Indicadores: ▪ Nº de acciones conjuntas realizadas desagregadas por instancias (Centro Guadalinfo, Biblioteca, C. Cívico, etc.)				

Cód. Validación: 7MEK7RM9XXM4Y2YA6QMT33D9L | Verificación: https://osuna.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 38 de 66

PROMOCIÓN DE VALORES IGUALITARIOS EN LA CULTURA, EL DEPORTE Y EL TIEMPO LIBRE

Objetivo Específico 5:

Promocionar valores basados en el respeto, la igualdad de género y la no discriminación en las actividades de tiempo libre y ocio.

Medida 5.1
Desarrollar una guía de buenas prácticas en igualdad de género para asegurar que todas las acciones de formación, sensibilización e información que desarrollan las diferentes delegaciones y áreas municipales dirigidas a la ciudadanía promuevan valores como la igualdad de género y no reproducen estereotipos sexistas.

Área responsable	Año1	Año2	Año3	Año4
• Igualdad. • Todas las delegaciones municipales.				

Indicadores:
- Guía de buenas prácticas.
- Nº de delegaciones que utilizan la guía anualmente en sus acciones formativas, de sensibilización e información.

Medida 5.2
Seguir fomentando con el Museo de Osuna actividades culturales, exposiciones y/o representaciones escénicas destinadas al público joven del municipio que promuevan y fomenten la igualdad y el rechazo a la violencia de género.

Área responsable	Año1	Año2	Año3	Año4
• Cultura. • Educación. • Juventud. • Igualdad				

Indicadores:
- Nº de actividades culturales anuales realizadas en el Museo y el Teatro que fomentan la igualdad y el rechazo a la VG.

Cód. Validación: 7MEK7RM9XXM4Y2YA6QMT33D9L | Verificación: https://osuna.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 39 de 66

Medida 5.3 Celebrar una Carrera Popular el primer domingo de noviembre (mes del 25N) precedida de acciones de sensibilización en centros educativos para concienciar sobre la violencia de género.				
Área responsable	**Año1**	**Año2**	**Año3**	**Año4**
• Deporte. • Igualdad				
Indicadores: ▪ Nº de participantes en la Carrera popular anual desagregado por sexo y edad. ▪ Nº de acciones de sensibilización contra la VG realizadas anualmente en el marco de la Carrera Popular.				

Medida 5.4 Garantizar que las Escuolimpiadas y las escuelas deportivas promuevan lemas y mensajes que fomenten la igualdad de género y el rechazo a actitudes machistas con acciones de sensibilización concretas.				
Área responsable	**Año1**	**Año2**	**Año3**	**Año4**
• Deporte. • Igualdad • Educación				
Indicadores: ▪ Nº de acciones de sensibilización realizadas anualmente en el marco de las Escuolimpiadas y las Escuelas deportivas municipales.				

Medida 5.5 Desde cada delegación municipal, transmitir mensajes igualitarios en el lema, contenido e imágenes en los eventos deportivos, culturales y festivos que se celebren en el municipio.				
Área responsable	**Año1**	**Año2**	**Año3**	**Año4**
• Todas las delegaciones.				
Indicadores: ▪ Nº de acciones realizadas por cada delegación que promuevan valores de igualdad y no discriminación contra las niñas y mujeres y contra la violencia de género.				

Cód. Validación: 7MEK7RM9XXM4Y2YA6QMT33D9L | Verificación: https://osuna.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 40 de 66

Objetivo Específico 6:

Visibilizar y promocionar el papel de la mujer en la cultura y el arte.

Medida 6.1

Promocionar, especialmente entre los centros educativos, las visitas turísticas guiadas con enfoque de género que se realizan en el municipio y que pongan en valor el papel que han jugado las mujeres en la historia del municipio a través de la creación de una ruta/visita turística específica o incorporando dicha información en las visitas actuales.

Área responsable	Año1	Año2	Año3	Año4
• Cultura. • Turismo. • Educación.				

Indicadores:

- Programa cultural turístico de Osuna creado ad hoc o programa cultural de Osuna donde se ha incorporado esa información.
- Nº de centros educativos que realizan la ruta/visita.
- Nº de personas/turistas que solicitan el programa creado ad hoc.

Medida 6.2

Promover y visibilizar en las actividades dirigidas a la juventud, las obras y producciones de mujeres en sectores masculinizados, como el del cómic, el de la música rap o el videojuego, etc.

Área responsable	Año1	Año2	Año3	Año4
• Juventud.				

Indicadores:

- Nº de actividades anuales dirigidas a visibilizar la producción artística y cultural de las mujeres en sectores masculinizados.
- Nº de jóvenes que participan desagregados por sexo y edad.

Cód. Validación: 7MEK7RM9XXM4Y2YA6QMT33D9L | Verificación: https://osuna.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 41 de 66

Medida 6.3 Ampliar y poner en valor los recursos didácticos y material bibliográfico de la biblioteca municipal que incluyan referentes femeninos que hagan visibles la contribución de las mujeres en todos los ámbitos.				
Área responsable	**Año1**	**Año2**	**Año3**	**Año4**
• Cultura.				
Indicadores: ▪ % de recursos y material incorporado al catálogo de la Biblioteca Municipal que visibilice a las mujeres autoras y creadoras. ▪ Nº de acciones que fomenten el conocimiento de mujeres autoras y creadoras realizados anualmente en las bibliotecas.				

Cód. Validación: 7MEK7RM9XXM4Y2YA6QMT33D9L | Verificación: https://osuna.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 42 de 66

Objetivo Específico 7:

Garantizar la participación igualitaria y libre de violencia de la ciudadanía en las actividades de tiempo libre y ocio.

Medida 7.1 Realizar acciones de sensibilización en igualdad de género y prevención de la violencia de género dirigidas al personal y a los órganos directivos de clubes y federaciones deportivas y a las directivas de las organizaciones culturales del municipio.				
Área responsable	**Año1**	**Año2**	**Año3**	**Año4**
• Igualdad. • Deporte. • Participación Ciudadana. • Cultura.				
Indicadores: ▪ Nº de acciones anuales de sensibilización realizadas. ▪ Nº de personas participantes desagregadas por sexo y colectivo.				

Medida 7.2 Garantizar que, en las programaciones deportivas, culturales y de ocio del municipio (conferenciantes, ponentes, cantantes, autores/as, etc.) estén representados de forma equilibrada las mujeres y hombres de cara a que la población más joven encuentre referentes femeninos y masculinos en todas las actividades y disciplinas.				
Área responsable	**Año1**	**Año2**	**Año3**	**Año4**
• Deporte. • Cultura. • Festejos. • Juventud.				
Indicadores: ▪ % de mujeres y hombres en las agendas culturales, deportivas y festivas anualmente.				

Cód. Validación: 7MEK7RM9XXM4Y2YA6QMT33D9L | Verificación: https://osuna.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 43 de 66

Medida 7.3 Garantizar espacios libres de violencia de género en todas las festividades locales estableciendo puntos violetas o patrullas de “Brazaletes Morados” que sensibilicen en igualdad y prevención de la violencia, que asistan a las posibles víctimas y actúen como figuras disuasorias ante la comisión de estas conductas violentas y machistas.				
Área responsable	**Año1**	**Año2**	**Año3**	**Año4**
• Festejos. • Igualdad.				
Indicadores: ▪ Nº y % de festejos en los que se cuenta con Puntos Violetas/Brazaletes Morados. ▪ Informe sobre el número de atenciones/actuaciones realizadas por los Puntos Violetas/Brazaletes Morados en cada festejo.				

Medida 7.4 Promover acciones de sensibilización contra las agresiones sexuales garantizando la libertad y seguridad de las jóvenes en los espacios de ocio, especialmente en los nocturnos.				
Área responsable	**Año1**	**Año2**	**Año3**	**Año4**
• Festejos. • Igualdad. • Comercio				
Indicadores: ▪ Nº de campañas anuales realizadas. ▪ Nº de responsables de establecimientos de ocio implicados en las campañas de sensibilización.				

Cód. Validación: 7MEK7RM9XXM4Y2YA6QMT33D9L | Verificación: https://osuna.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 44 de 66

CORRESPONSABILIDAD Y NUEVOS USOS DEL TIEMPO

Objetivo Específico 8:

Promover y facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de la ciudadanía.

Medida 8.1 Diseñar una guía anual de servicios y/o recursos municipales que favorecen la conciliación de la vida familiar, personal y laboral y distribuirla en todos los centros municipales abiertos al público, AMPAS y colectivos sociales.				
Área responsable	**Año1**	**Año2**	**Año3**	**Año4**
• Igualdad.				
Indicadores: ▪ Guía de servicios y recursos municipales. ▪ Nº de Guías distribuidas por colectivo. ▪ Nº de acciones informativas realizadas anualmente para difundir la guía.				

Cód. Validación: 7MEK7RM9XXM4Y2YA6QMT33D9L | Verificación: https://osuna.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 45 de 66

Medida 8.2 Habilitar zonas tranquilas para la lactancia, así como cambiadores de pañales (para padres y madres) en aquellos edificios municipales que reúnan los requisitos para ello.				
Área responsable	**Año1**	**Año2**	**Año3**	**Año4**
• Alcaldía.				
Indicadores: ▪ Nº de zonas de lactancia habilitadas en las instalaciones municipales.				

Medida 8.3 Mantener y potenciar acciones dirigidas a fortalecer la puesta en marcha de espacios conciliadores.				
Área responsable	**Año1**	**Año2**	**Año3**	**Año4**
• Cultura. • Deporte. • Recursos para la Empleabilidad. • Igualdad • …				
Indicadores: ▪ Nº de acciones conciliadoras realizadas.				

Medida 8.4 Potenciar actividades conjuntas (actividades deportivas para todas las edades, salidas al entorno natural los fines de semana, talleres, etc.) y/o paralelas dirigidas a menores y personas adultas para facilitar la participación de las personas que tienen menores y personas adultas a su cargo.				
Área responsable	**Año1**	**Año2**	**Año3**	**Año4**
• Todas las delegaciones con acciones dirigidas a la ciudadanía.				
Indicadores: ▪ Nº de acciones realizadas dirigidas a menores y personas adultas. ▪ Nº de personas participantes en dichas actividades por edad y sexo.				

Cód. Validación: 7MEK7RM9XXM4Y2YA6QMT33D9L | Verificación: https://osuna.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 46 de 66

Medida 8.6 Continuar implementando servicios y/o programas de atención a menores y a mayores dependientes, especialmente, en periodos de vacaciones y festivos que faciliten a las personas responsables de los mismos conciliar las tareas de cuidado con su desarrollo personal y profesional.				
Área responsable	**Año1**	**Año2**	**Año3**	**Año4**
• Servicios sociales.				
Indicadores: ▪ Nº de servicios o programas anuales de atención dirigido a menores y mayores dependientes.				

Medida 8.7 Desarrollar una jornadas o campaña anual de sensibilización, dirigida a toda la población y, especialmente, a los niños, jóvenes, hombres, abuelos desde las diferentes áreas (cultura, educación, medio ambiente, servicios sociales, igualdad, …) sobre los beneficios de la igualdad de género, el ejercicio corresponsable de las tareas de sostenimiento de la vida y fomentar el papel del hombre como cuidador familiar.				
Área responsable	**Año1**	**Año2**	**Año3**	**Año4**
• Todas las delegaciones.				
Indicadores: ▪ Campaña anual de sensibilización. ▪ Nº de delegaciones municipales que participan.				

Cód. Validación: 7MEK7RM9XXM4Y2YA6QMT33D9L | Verificación: https://osuna.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 47 de 66

MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD

Objetivo Específico 9:

Generar conciencia en la responsabilidad que tienen los medios de comunicación en la promoción de la igualdad y en el cambio de comportamientos sexistas.

Medida 9.1
Diseñar un programa de sensibilización dirigido a los medios de comunicación locales o con implantación local sobre la necesidad de apostar por una comunicación y una publicidad libre de estereotipos sexistas.

Área responsable	Año1	Año2	Año3	Año4
• Igualdad.				

Indicadores:
- Nº de acciones de sensibilización anuales realizadas a medios de comunicación locales o con implementación local.

Medida 9.2
Continuar colaborando con medio/s local/es o con implantación local para difundir ampliamente todas las actuaciones del Ayuntamiento en materia de igualdad de oportunidades y contra la violencia de género y para realizar una programación especial en las efemérides claves (8 marzo, 15 octubre, 25 noviembre, …).

Área responsable	Año1	Año2	Año3	Año4
• Igualdad.				

Indicadores:
- Nº programas especiales sobre igualdad de género o violencia de género emitidos anualmente por medio de comunicación.

Cód. Validación: 7MEK7RM9XXM4Y2YA6QMT33D9L | Verificación: https://osuna.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 48 de 66

SALUD Y BIENESTAR

Objetivo Específico 10:

Promover, entre la ciudadanía, una vida saludable en todas las etapas de la vida.

Medida 10.1
Diseñar un "Mapa del Miedo" que recoja los puntos que son considerados inseguros por la población en general y por las mujeres en particular con el objetivo de contar con información suficiente para promover que el municipio sea un espacio libre de acoso y violencia sexual, realizando las adaptaciones urbanísticas y de seguridad detectadas.

Área responsable	Año1	Año2	Año3	Año4
• Seguridad ciudadana.				

Indicadores:
- Mapa del miedo y diagnóstico de los puntos críticos inseguros del municipio.

Medida 10.2
Analizar el uso y ocupación del espacio por mujeres y hombres y por niñas y niños en las instalaciones deportivas y de ocio municipales y promover las acciones correctoras que sean necesarias para garantizar un uso paritario entre la población.

Área responsable	Año1	Año2	Año3	Año4
• Deporte.				

Indicadores:
- Análisis del número de mujeres y hombres (menores, jóvenes y adultos) que usan las instalaciones deportivas desagregados por edad.

Cód. Validación: 7MEK7RM9XXM4Y2YA6QMT33D9L | Verificación: https://osuna.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 49 de 66

Medida 10.3 Continuar fomentando actividades de promoción de la salud y una vida saludable dirigida, especialmente, a la juventud (como prevención de la drogodependencia, de los desórdenes alimenticios, de la ludopatía, de los accidentes de tráfico y talleres sobre masculinidades y feminidades y relaciones afectivo-sexuales sanas) y a las personas mayores (con especial incidencia en hombres mayores).				
Área responsable	**Año1**	**Año2**	**Año3**	**Año4**
• Juventud. • Servicios Sociales.				
Indicadores: ▪ Nº de actividades de promoción de la salud realizadas anualmente desagregados por tipología (drogodependencia, desordenes alimenticios, ludopatía, etc.). ▪ Nº de personas que participan en las actividades desagregados por sexo y edad.				

Medida 10.4 Mantener las acciones y/o programas de sensibilización dirigido a las mujeres de acuerdo con su ciclo vital (repercusiones de los condicionantes de género sobre el estado de salud emocional de las mujeres, riesgos de la automedicación y abuso de fármacos dirigidos a mujeres, …).				
Área responsable	**Año1**	**Año2**	**Año3**	**Año4**
• Igualdad.				
Indicadores: ▪ Nº de acciones y/o programas realizados anualmente. ▪ Nº de mujeres participantes desagregadas por edad.				

Cód. Validación: 7MEK7RM9XXM4Y2YA6QMT33D9L | Verificación: https://osuna.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 50 de 66

PARTICIPACIÓN SOCIAL, EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES

Objetivo Específico 11:

Favorecer medidas que potencien la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y su acceso a itinerarios de formación especializados.

Medida 11.1
Incorporar un módulo específico de formación en igualdad de género en todos los programas de empleo de gestión municipal.

Área responsable	Año1	Año2	Año3	Año4
• Recursos para la Empleabilidad.				

Indicadores:
- Módulo de formación en igualdad incorporado.

Medida 11.2
Garantizar el acceso a los cursos de formación (especialmente en los relacionados con sectores masculinizados como el agrícola, la construcción, etc.) para personas desempleadas, priorizando la participación de mujeres víctimas de violencia de género, seguidas de mujeres de entre los 45 y 65 años, mujeres migrantes y mujeres que viven en situación de exclusión social o vulnerabilidad.

Área responsable	Año1	Año2	Año3	Año4
• Recursos para la Empleabilidad.				

Indicadores:
- Nº de mujeres víctimas de violencia de género, mayores de 45 años, migrantes y/o que viven en situación de exclusión social que participan en cursos de formación para el empleo anualmente desagregadas por edad.

Cód. Validación: 7MEK7RM9XXM4Y2YA6QMT33D9L | Verificación: https://osuna.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 51 de 66

Medida 11.3 Desarrollar Planes de formación y orientación laboral que faciliten la especialización, la diversificación sectorial y/o la creación de nuevas empresas, especialmente entre las mujeres jóvenes, las paradas de larga duración, las mayores de 45 años, mujeres víctimas de violencia de género, migrantes y mujeres que viven en situación de vulnerabilidad.				
Área responsable	**Año1**	**Año2**	**Año3**	**Año4**
• Recursos para la Empleabilidad.				
Indicadores: ▪ Plan de formación elaborado. ▪ Nº de mujeres jóvenes, paradas de larga duración, mayores de 45 años, víctimas de violencia de género, migrantes y/o que viven en situación de vulnerabilidad o exclusión social que se forman en creación de empresas anualmente desagregadas por edad.				

Medida 11.4 Priorizar el acceso de mujeres en las ayudas y acciones municipales que fomenten el emprendimiento (especialmente en los sectores más masculinizados como la construcción, el agrícola , etc.) garantizando su acceso a las mujeres empresarias y emprendedoras, mujeres cooperativistas y a las mujeres de otras entidades del sector de la economía social y ofrecer orientación e información sobre convocatorias de ayudas nacionales y europeas, sobre financiación mediante microcréditos y sobre su participación en redes empresariales.				
Área responsable	**Año1**	**Año2**	**Año3**	**Año4**
• Recursos para la Empleabilidad.				
Indicadores: ▪ Nº de mujeres empresarias y emprendedoras, mujeres cooperativistas y/o mujeres de otras entidades del sector de la economía social formadas en ayudas al emprendimiento, financiación y participación en redes empresariales anualmente desagregadas por edad.				

Cód. Validación: 7MEK7RM9XXM4Y2YA6QMT33D9L | Verificación: https://osuna.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 52 de 66

Medida 11.5 Potenciar y continuar promoviendo el Plan de Formación en liderazgo y habilidades directivas dirigido a mujeres para combatir la segregación vertical en el mercado laboral.				
Área responsable	**Año1**	**Año2**	**Año3**	**Año4**
• Recursos para la Empleabilidad. • Igualdad.				
Indicadores: ▪ Nº de mujeres formadas anualmente en liderazgo y habilidades directivas desagregadas por edad.				

Medida 11.6 Mantener el apoyo a la producción artística y cultural de las mujeres promoviendo el "sello" mujeres creadoras (en todas las disciplinas artísticas) y artesanas de Osuna para visibilizar el trabajo de estas mujeres y su contribución a la economía social del municipio, desarrollando acciones de promoción anuales como celebración de foros, exposiciones o jornadas.				
Área responsable	**Año1**	**Año2**	**Año3**	**Año4**
• Recursos para la Empleabilidad. • Cultura. • Juventud. • Igualdad.				
Indicadores: ▪ Nº de mujeres creadoras y artesanas que reciben el sello "mujeres creadoras". ▪ Nº de foros, exposiciones o jornadas celebradas anualmente.				

Medida 11.7 Sensibilizar, a través de jornadas sectoriales bianuales, al empresariado y agentes sociales en la aplicación de políticas y prácticas de igualdad de oportunidades al interior de las empresas y en la promoción de oportunidades de trabajo para las mujeres, en áreas donde están subrepresentadas y para los hombres, donde lo están ellos.				
Área responsable	**Año1**	**Año2**	**Año3**	**Año4**
• Recursos para la Empleabilidad.				
Indicadores: ▪ Programa de las jornadas sectoriales.				

Cód. Validación: 7MEK7RM9XXM4Y2YA6QMT33D9L | Verificación: https://osuna.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 53 de 66

Medida 11.8 Promocionar, especialmente entre las jóvenes estudiantes, ámbitos de empleo tradicionalmente masculinizados en el Salón de la Coeducación de Osuna proporcionando material divulgativo y conferencias con mujeres referentes.				
Área responsable	**Año1**	**Año2**	**Año3**	**Año4**
• Educación. • Juventud. • Recursos para la Empleabilidad.				
Indicadores: ▪ Acciones realizadas dentro del Salón de la Coeducación.				

Medida 11.9 Promover la creación de la "Marca de Excelencia en Igualdad[3]" entre aquellas entidades públicas o privadas locales que fomenten la igualdad de género en los términos establecidos en el art. 35 de la Ley 12/2007 para la promoción de la Igualdad de género en Andalucía y/o proponer su participación en premios o distinciones comarcales, provinciales y/o autonómicos que reconozcan dicho compromiso.				
Área responsable	**Año1**	**Año2**	**Año3**	**Año4**
• Recursos para la Empleabilidad. • igualdad				
Indicadores: ▪ Nº de entidades que cuentan con la marca excelencia en igualdad o propuestas para su distinción en temas de igualdad (acumulativo).				

[3] Art. 35. Marca de excelencia en igualdad. El Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía establecerá un reconocimiento para distinguir a aquellas entidades comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres, con la finalidad de incentivar las iniciativas empresariales que implanten medidas para la promoción de la igualdad en la gestión de los recursos humanos, así como mejoras en la calidad del empleo de las mujeres. Se valorará:
a) La equilibrada representación de mujeres y hombres en los grupos y categorías profesionales y la adopción de medidas de acción positiva en el acceso al empleo y en la promoción profesional en los niveles en los que las mujeres estén subrepresentadas.
b) Las garantías de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.
c) Las medidas concretas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
d) La implantación de medidas adecuadas de prevención y sanción contra la violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo.
e) La publicidad no sexista.
f) La implantación de un Plan de Igualdad en la Empresa.
g) La implementación de actuaciones de responsabilidad social en materia de igualdad de oportunidades

Cód. Validación: 7MEK7RM9XXM4Y2YA6QMT33D9L | Verificación: https://osuna.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 54 de 66

Objetivo Específico 12:

Promover la participación de las mujeres en la vida pública del municipio y en los espacios de decisión de las organizaciones del tejido social.

Medida 12.1
Ponderar positivamente, en las bases reguladoras para la concesión de subvenciones y/o convenios con organizaciones no gubernamentales y colectivos sociales, deportivos, culturales, religiosos, etc., el que contemplen acciones en pro de la igualdad entre mujeres y hombres, y reciban formación en género.

Área responsable	Año1	Año2	Año3	Año4
• Delegaciones que otorguen subvenciones a colectivos sociales.				

Indicadores:
- % de subvenciones y/o convenios se incluyen estos requisitos.
- % de colectivos y organizaciones que cumplen estos requisitos.

Medida 12.2
En las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a organizaciones no gubernamentales y colectivos sociales, deportivos, culturales y religiosos ponderar positivamente:
- La redacción de sus proyectos/propuestas manejen una comunicación inclusiva y no sexista.
- La realización de actividades conjuntas con colectivos y asociaciones que tengan entre sus objetivos la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

Área responsable	Año1	Año2	Año3	Año4
• Delegaciones que otorguen subvenciones a colectivos sociales.				

Indicadores:
- % de subvenciones y/o convenios se incluyen estos requisitos.
- % de colectivos y organizaciones que cumplen estos requisitos.

Cód. Validación: 7MEK7RM9XXM4Y2YA6QMT33D9L | Verificación: https://osuna.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 55 de 66

Medida 12.3 Promover (a través de información, sensibilización y/o formación) entre las asociaciones, colectivos y ONG la incorporación de un mayor número de mujeres en sus Juntas Directivas.				
Área responsable	**Año1**	**Año2**	**Año3**	**Año4**
• Delegaciones que trabajen con colectivos sociales (Igualdad, Juventud, Deporte, Medio Ambiente, Turismo, Servicios Sociales, Participación Ciudadana, Festejos, Cultura…)				
Indicadores: ▪ Nº de colectivos sociales (y % con respecto al total) que reciben sensibilización al respecto desagregados por tipología. ▪ Nº de colectivos sociales que cuentan con Juntas Directivas paritarias (60%-40%).				

Medida 12.4 Impulsar acciones de sensibilización con asociaciones juveniles visibilizando el papel fundamental que ha jugado y juega el asociacionismo en los avances de los derechos de las mujeres y promover su relevo generacional.				
Área responsable	**Año1**	**Año2**	**Año3**	**Año4**
• Igualdad. • Juventud.				
Indicadores: Nº de asociaciones juveniles que participan (y % con respecto al total) en estas acciones.				

Medida 12.5 Seguir promoviendo que las asociaciones de mujeres y otros colectivos sociales, incluyan en sus Estatutos, expresamente, que el objeto de su organización se centra en la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y/o en el trabajo de concienciación y prevención de la Violencia de Género con el objetivo de favorecer su participación en convocatorias de subvenciones del Instituto Andaluz de la Mujer.				
Área responsable	**Año1**	**Año2**	**Año3**	**Año4**
• Igualdad.				
Indicadores: ▪ Nº de Asociaciones (% respecto al total) que incluyen en sus Estatutos expresamente su compromiso con la promoción de la igualdad y la prevención de la VG.				

Cód. Validación: 7MEK7RM9XXM4Y2YA6QMT33D9L | Verificación: https://osuna.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 56 de 66

Medida 12.6 Continuar promoviendo el fortalecimiento de las organizaciones de mujeres con acciones formativas y asesoramiento permanente desde el CMIM.				
Área responsable	**Año1**	**Año2**	**Año3**	**Año4**
• Igualdad.				
Indicadores: ▪ Nº de acciones de fortalecimiento realizadas anualmente.				

Cód. Validación: 7MEK7RM9XXM4Y2YA6QMT33D9L | Verificación: https://osuna.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 57 de 66

5.-DEFINICIÓN DEL SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

DEFINICIÓN DEL SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La presentación de las medidas de este II Plan para la igualdad entre Mujeres y Hombres del Municipio de Osuna incorpora una serie de indicadores mínimos que facilitan la recopilación de la información para que se pueda medir a corto plazo el grado de ejecución de cada medida, a medio plazo la repercusión que tiene la implementación de las medidas y a largo plazo los cambios que se vayan produciendo en el municipio.

Así, la fase de seguimiento permitirá conocer el nivel de implementación y de ejecución de las diferentes medidas contempladas en el Plan. El seguimiento se realizará de forma programada, con carácter semestral y facilitará información sobre las posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la fase de ejecución. Dado el carácter flexible y dinámico, el Plan de Igualdad podrá modificarse de cara a una posible adaptación a circunstancias sobrevenidas siempre que cuente con la aprobación de la Comisión de Seguimiento. Los resultados de seguimiento del Plan formarán parte integral de la evaluación.

Por su parte, la evaluación de un Plan de Igualdad es uno de los procedimientos fundamentales del proceso, ya que permite obtener información sobre el grado de consecución de los objetivos planteados para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, y analizar el impacto que las medidas implementadas han tenido en la organización.

Además, no solo aporta una visión sobre el cumplimiento de los objetivos, sino que, aporta información sobre las limitaciones y las oportunidades encontradas en el desarrollo del plan, y sobre el impacto que han tenido las distintas medidas en el municipio.

ÓRGANOS Y FUNCIONES

La aplicación de todo plan de trabajo precisa establecer de forma clara y concreta las funciones para llevarlo a cabo y las entidades y/o agentes responsables. Se propone la creación de una Comisión Técnica de Seguimiento. A esta figura se sumarán dos instancias: la Comisión Local de Seguimiento del Procedimiento de Coordinación para la atención a mujeres víctimas de malos tratos y agresiones sexuales de Osuna y el

Cód. Validación: 7MEK7RM9XXM4Y2YA6QMT33D9L | Verificación: https://osuna.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 58 de 66

Consejo de Igualdad de Género, que se va a crear en el marco de este segundo Plan. Ambas instancias serán informadas de los avances que se vayan produciendo en la implementación del Plan.

La estructura orgánica de seguimiento del II Plan para la igualdad entre Mujeres y Hombres del Municipio de Osuna quedaría como se indica a continuación:

CMIM	Comisión de Seguimiento	Comisión Local de Seguimiento VG	Consejo de Igualdad de Género
• Funciones: Coordinación, seguimiento y Evaluación del IIPlan. • Organización: trabajo continuo.	• Funciones: • Coordinación , seguimiento y Evaluación del IIPlan. • Organización: Reuniones semestrales.	• Funciones: Seguimiento de las medidas específicas contra la VG contempladas en el II Plan. • Organización: Reuniones anuales.	• Funciones: Seguimiento de las medidas del II Plan contra la Violencia de Género. • Organización: Reuniones anuales.

Las funciones que desempeñará la Comisión de Seguimiento/Técnica para este II Plan son:

- Impulsar y coordinar el Plan, siendo las personas interlocutoras con los diversos agentes claves del Plan.
- Dotar al Plan de la mayor transversalidad posible, haciendo llegar la información a todas las partes implicadas de forma ágil y eficaz.
- Asesorar a las partes implicadas, identificando e implicando a las concejalías involucradas en la implementación del Plan.
- Realizar el seguimiento y evaluación del cumplimiento y desarrollo de las medidas previstas.

Cód. Validación: 7MEK7RM9XXM4Y2YA6QMT33D9L | Verificación: https://osuna.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 59 de 66

6.- CONCEPTOS CLAVES

- ***Acción Positiva***: Son medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (artículo 11 LOI).

- ***Conciencia de género:*** se refiere a la "toma de conciencia acerca del hecho de que las mujeres pertenecen a un grupo subordinado y que como integrantes de éste han sufrido daño", y de que tal subordinación no es un hecho natural, sino un producto social.

- ***Conciliación:*** Supone propiciar las condiciones necesarias para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Se trata de un concepto que, tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario trascender su significado para lograr una auténtica "corresponsabilidad", prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijos e hijas y/o personas dependientes, ya que la asunción en solitario, por parte de las madres y mujeres en general, de estos derechos entra en colisión con su derecho de acceder y permanecer en el empleo.
- ***Corresponsabilidad:*** Concepto que va más allá de la mera "conciliación" y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo.
- ***Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:*** Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras, que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
- ***Datos desagregados por sexo****:* Conlleva la recogida y desglose de datos y de

Cód. Validación: 7MEK7RM9XXM4Y2YA6QMT33D9L | Verificación: https://osuna.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 60 de 66

información estadística, por sexos. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.

- ***Discriminación directa e indirecta:*** Se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (artículo 6.1 LOI). Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la ley (artículo 6.2 LOI).
- ***Discriminación Horizontal:*** Significa que a las mujeres se les facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos (ej. Servicios o industrias de menos desarrollo), al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de la tecnología.
- ***Discriminación vertical****:* Es también conocida como "techo de cristal" y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres.

- ***Diversidad de Género****:* Plantea la necesidad de incorporar los valores de género como un modo útil de abordar la complejidad y ambigüedad de diferentes entornos. Las mujeres no son consideradas como un grupo desfavorecido, como un colectivo que reivindica derechos, sino como sujetos que tienen valores que aportar a la sociedad.
- ***Doble/Triple Jornada:*** Situación a la que se ven sometidas las mujeres que desempeñan un trabajo remunerado en un horario laboral y que además deben desarrollar todas las tareas que implica el trabajo reproductivo y el que no es compartido por sus parejas.
- ***Empoderamiento:*** Término acuñado en la Conferencia Mundial de la Mujeres de Beijing (Pekín), en 1.995, para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder.
- ***Enfoque integrado de género:*** enfoque de trabajo que pretende integrar, de forma sistemática, la Perspectiva de Género en los diversos ámbitos (social, económico y político) de la vida, tanto en las esferas públicas como en las privadas. El enfoque integrado de género es una metodología de intervención basada en la integración de la perspectiva de género en todas las esferas de la vida, en todos los niveles de intervención y en todas las fases de programación de una intervención.

Cód. Validación: 7MEK7RM9XXM4Y2YA6QMT33D9L | Verificación: https://osuna.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 61 de 66

- ***Equidad de género:*** alude a una cuestión de justicia: es la distribución justa de los recursos y del poder social en la sociedad; se refiere a la justicia en el tratamiento a hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas. Es el reconocimiento de la diversidad, sin que esto implique razones para discriminar. De esta forma, la equidad de género, entendida como el conjunto de características o rasgos culturales que identifican el comportamiento social de mujeres y hombres, lo mismo que las relaciones que se producen entre ellos, deben basarse sobre relaciones de equidad; es decir, que cada cual (hombre o mujer en el plano individual o colectivo) reciba en su justa proporción lo que como seres humanos les corresponde de acuerdo con las necesidades y condiciones que les impone determinado contexto social y temporal. De este modo, la equidad se traduce en eje transversal que trasciende la condición de género como tal, para proyectarse al desarrollo humano y social como máxima aspiración.
- ***Espacio Privado:*** Es el espacio y tiempo propio que no se dona a otras personas, que se procura para sí mismo/a, distinto del espacio doméstico y público. Es en ese espacio en el que las personas se cultivan para proyectarse luego en el espacio público. Es el lugar del tiempo singular, de lo propio, de la condición de estar consigo mismo/a de manera crítica y reflexiva, es el culto a la individualidad y responde a la cualidad de ocuparse de una/o misma/o. En el caso de los hombres suelen disfrutar de esta parcela de forma diferenciada, mientras que en las mujeres se solapa con el espacio doméstico (como veremos en adelante en las estadísticas y tablas mostradas).
- ***Espacio Público:*** Se identifica con el ámbito productivo, con el espacio de actividad, donde tiene lugar la vida laboral, social, política y económica. Es el lugar de participación en la sociedad y del reconocimiento (económico y social), por tanto visible (en relación a los otros dos tipos de espacios citados anteriormente). En este espacio se han ubicado los hombres tradicionalmente y en él actúan careciendo de determinados condicionantes como la no conciliación, las consecuencias de la paternidad... situación absolutamente contraria a la de las mujeres.
- ***Estereotipo sexista:*** los estereotipos son conjuntos de creencias o imágenes mentales muy simplificadas y con pocos detalles acerca de un grupo determinado de gente, que son generalizados a la totalidad de los miembros del grupo. Se trata de definiciones simplistas, usadas para designar a las personas a partir de convencionalismos que no toman en cuenta sus características, capacidades y sentimientos de manera analítica. También referidos como estereotipos sexuales, reflejan las creencias populares sobre

Cód. Validación: 7MEK7RM9XXM4Y2YA6QMT33D9L | Verificación: https://osuna.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 62 de 66

las actividades, los roles, rasgos, características o atributos que caracterizan y distinguen a las mujeres de los hombres.

- ***Estrategia dual:*** forma actual que adoptan las políticas públicas de igualdad de oportunidades, que combinan la puesta en marcha de políticas específicas de igualdad con la introducción de la igualdad como objetivo de las políticas generales.
- ***Evaluación de impacto de género:*** es una combinación de procedimientos, métodos y herramientas, mediante los que una política, programa o proyecto puede ser evaluado en función de sus potenciales efectos respecto al género, la situación y la tendencia actual con las expectativas o resultados esperados o la evolución que cabría esperar como consecuencia de la introducción de un proyecto o política específica. Una evaluación con enfoque de género debe basarse en el criterio de promoción de la participación equitativa y la visibilización de los obstáculos que la imposibilitan.
- ***Igualdad de Género/Discriminación de Género****:* La igualdad de género se entiende como una relación de equivalencia en el sentido de que las personas tiene el mismo valor, independientemente de su sexo, y por ello son iguales. Es un derecho fundamental que se apoya en el concepto de justicia social. Implica, por tanto, la ausencia de toda forma de discriminación por razón de sexo. Se emplea el término discriminación de género para aludir a una situación en la que una persona o un grupo de personas recibe un trato diferenciado por razón de su sexo, lo que condicionará que le sean reconocidos más o menos derechos y oportunidades.
- ***Impacto de Género:*** Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.
- ***Igualdad de Oportunidades*****:** Principio que presupone que mujeres y hombres tengan las mismas garantías de participación en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que se busca beneficiar por igual a mujeres y hombres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como también, con el entorno que les rodea).
- ***Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres*** Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- ***Plan de Igualdad:*** Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de

Cód. Validación: 7MEK7RM9XXM4Y2YA6QMT33D9L | Verificación: https://osuna.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 63 de 66

oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Para la consecución de los objetivos fijados los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

- ***Transversalidad:*** Supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando, sistemáticamente, las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.
- **Violencia de género**[4]: es aquella que se ejerce sobre las mujeres por el hecho de serlo como consecuencia de una cultura machista y como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre estas por el hecho de serlo y se extiende como forma de violencia vicaria sobre todas las víctimas.

  Comprende cualquier acto de violencia basada en el género que implique o pueda implicar para las mujeres perjuicios o sufrimientos de naturaleza física, psicológica, sexual o económica. Comprende, asimismo, las amenazas de realizar dichos actos, la coerción o las privaciones arbitrarias de su libertad, tanto si se producen en la vida pública como privada.
- **Violencia de género. Tipología**[5]**:**
  - Violencia física, aquella que incluye cualquier acto no accidental que implique el uso deliberado de la fuerza del hombre contra el cuerpo de la mujer, así

4 Ley andaluza 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.

5 Ley andaluza 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.

Cód. Validación: 7MEK7RM9XXM4Y2YA6QMT33D9L | Verificación: https://osuna.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 64 de 66

como los ejercidos en su entorno familiar o personal como forma de agresión a esta con resultado o riesgo de producir lesión física o daño.

- Violencia psicológica, aquella que incluye conductas verbales o no verbales, que produzcan en la mujer desvalorización o sufrimiento, a través de amenazas, humillaciones o vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, control, insultos, aislamiento, culpabilización o limitaciones de su ámbito de libertad, así como las ejercidas en su entorno familiar, laboral o personal como forma de agresión a la mujer.
- Violencia sexual, aquella que incluye cualquier acto de naturaleza sexual no consentido por la mujer, abarcando la imposición del mismo mediante fuerza, intimidación o sumisión química, así como el abuso sexual, con independencia de la relación que el agresor guarde con la víctima.
- Violencia económica, la que incluye la privación intencionada y no justificada legalmente de recursos, incluidos los patrimoniales, para el bienestar físico o psicológico de la víctima, de sus hijos o hijas o de las personas de ella dependientes, o la discriminación en la disposición de los recursos que le correspondan legalmente o el imposibilitar el acceso de la mujer al mercado laboral con el fin de generar dependencia económica.

Cód. Validación: 7MEK7RM9XXM4Y2YA6QMT33D9L | Verificación: https://osuna.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 65 de 66

II Plan para la igualdad entre mujeres y hombres en el municipio de OSUNA

AYUNTAMIENTO
DE OSUNA

Cód. Validación: 7MEK7RM9XXM4Y2YA6QMT33D9L | Verificación: https://osuna.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 66 de 66