

CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA

CONSEJERIA DE EDUCACIÓN, JUVENTUD Y DEPORTES

Secretaría Técnica

762. APROBACIÓN INICIAL DEL SEGUNDO PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LA CIUDAD AUTÓNOMA 2018 - 2022.

APROBACIÓN INICIAL DEL SEGUNDO PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LA CIUDAD AUTONOMA 2018-2022

La Excm. Asamblea de Melilla en sesión del pasado 11 de julio de 2018, acordó, por unanimidad, la Aprobación Inicial del **SEGUNDO PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LA CIUDAD AUTONOMA 2018-2022** en los términos que abajo se transcriben :

Procediendo su publicación en el Boletín Oficial de Melilla para su **exposición pública** a los efectos de reclamaciones, por periodo de un mes, durante el cual los ciudadanos y personas jurídicas podrán formular las que estimen oportunas.

“

II PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (2018-2022)

1. PRESENTACIÓN.

El II Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (en adelante, PEIO) de la Ciudad Autónoma de Melilla, nace del compromiso del Gobierno de la Ciudad con la igualdad.

Vivimos en una sociedad que ha experimentado importantes avances en materia de igualdad, aunque somos conscientes de que tenemos importantes retos que afrontar, tales como: alcanzar la igualdad real y efectiva en todas las esferas sociales, impulsar la corresponsabilidad familiar y la conciliación y, por supuesto, la erradicación de la terrible lacra que supone la violencia de género, todo ello con vocación de construir una sociedad que cada día sea más justa e igualitaria, en el que todas las instituciones, entidades y colectivos sociales se encuentren plenamente comprometidos.

Debemos seguir trabajando para eliminar las brechas existentes en nuestra sociedad, desterrando estereotipos enquistados y actuando desde la base, esto es, desde la formación, para dotar de las habilidades necesarias al colectivo femenino a fin de que pueda alcanzar el reconocimiento que merece en todos los ámbitos y, en consecuencia, participando de forma igualitaria.

Si bien, como decíamos al principio, se han producido avances de gran calado en los últimos tiempos, lamentablemente, hemos sido testigos de su forma más devastadora, la violencia de género. Por ello, la lucha contra esta barbarie impregna de forma transversal numerosas actuaciones a lo largo del presente plan en cualquiera de sus fases: prevención, atención e intervención.

De otro lado, la juventud merece una especial atención, pues se trata de una etapa fundamental para la adquisición de patrones igualitarios. En este sentido, la educación en valores, la coeducación y la ruptura de estereotipos sexistas, así como de cualquier forma de discriminación arraigada en nuestra sociedad, es fundamental para la juventud melillense, pues conforma el presente y el futuro de Melilla.

El presente Plan contempla un total de siete ejes que son el fiel reflejo de la ciudad de Melilla, a través de los cuales hemos marcado las líneas de actuación a seguir e impulsar: transversalidad de género; formación y empleo; violencia de género y otras formas de violencia hacia la mujer; juventud y educación en valores; conciliación y corresponsabilidad; participación y visibilización de las mujeres en los distintos ámbitos; político, económico, social y cultural; y salud, actividad física y deporte.

Además, se contemplan más de 85 medidas que van a concretar las políticas de igualdad a desarrollar desde la Ciudad Autónoma, situando a la mujer en el espacio de igualdad que le corresponde en la sociedad y en todos los ámbitos y, en consecuencia, prevenir y eliminar cualquier tipo de discriminación hacia las mujeres por razón de sexo, así como fomentar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Se nos presenta un importante desafío, alcanzar la igualdad real entre hombres y mujeres. Esta es una responsabilidad compartida entre todos los agentes sociales y los poderes públicos, la suma de todos estos compromisos va a marcar el camino que hemos de seguir para lograr tan noble fin.

Juan José Imbroda Ortiz
Presidente de la Ciudad Autónoma de Melilla

Antonio Miranda
Consejero de Educación, Juventud y Deporte

Isabel Moreno
Viceconsejera de la Mujer y Juventud

2. ANTECEDENTES.

La Viceconsejería de la Mujer y Juventud, elabora e impulsa este PEIO para dar continuidad al I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres, así como, para dar cumplimiento a los objetivos prioritarios que se recogieron en el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2014-2016) del Reino de España.¹ De este modo, se diseña un Plan que genera un marco de igualdad entre mujeres y hombres a nivel local, mediante acciones, llevadas a cabo de manera directa o de forma transversal, lo que pone de relieve la importancia de la colaboración interinstitucional entre las distintas administraciones, instituciones, organismos y entidades.

La elaboración de este segundo Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades responde a la necesidad de crear un marco de ejecución preciso, con objetivos claros y concisos, dotado de herramientas para su desarrollo, como así recomienda el informe de evaluación del I Plan de Igualdad de Oportunidades de la Ciudad Autónoma de Melilla².

Tras el análisis de las acciones del I Plan, se constata que han aumentado las actuaciones dirigidas a eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres, así como aquellas dirigidas a apoyar de manera específica, tanto la socialización, como la inserción y mejora profesional de las mujeres de la Ciudad.

Algunas de las medidas que mayor impacto han causado han sido: la *Guía de recursos y derechos de las mujeres víctimas de violencia de género* y la *formación multidisciplinar* destinada a colectivos específicos de mujeres.

Por tanto, atendiendo a las recomendaciones del mencionado informe de evaluación, se elabora el presente plan incidiendo en la necesidad de sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades a profesionales de la Ciudad Autónoma de Melilla para su buen desarrollo e implementación.

- **Marco legislativo.**

Este Plan de Igualdad es la herramienta que tiene la Administración local para cumplir con el principio de igualdad, aportando recursos económicos y humanos para conseguir una igualdad

¹ Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2014-2016). Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

² Evaluación del I Plan Igualdad de Oportunidades de la Ciudad Autónoma de Melilla. Empieza Consultora, 2015.

efectiva entre la ciudadanía melillense. Así pues, el principio de igualdad en que se basa este Plan, viene recogido, legalmente, a nivel internacional, europeo y nacional.

A nivel internacional, la Declaración de Derechos Humanos ya consagra la igualdad entre mujeres y hombres como un derecho fundamental, pero no es hasta la IV Conferencia Mundial de Mujeres, celebrada en Pekín en 1995, donde se marca un antes y un después en relación a la situación de las mujeres. A partir de esta Conferencia, se fijó como objetivo la igualdad de las mujeres, implicando a toda la sociedad para su consecución y fijando para ello actividades de tipo transversal, en lugar de sectorial, como se venía haciendo.

Por su parte, la Unión Europea, concibe la igualdad entre mujeres y hombres como un valor fundamental, recogido en los artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea, en los artículos 8, 153 y 157 del Tratado de Funcionamiento de la UE y en los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales.

Así, desde su creación, la entonces Comunidad Económica Europea y, actual, Unión Europea, ha adoptado numerosas normas que constituyen hoy un pilar fundamental de la política de igualdad. Cabe destacar, entre otras, la 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 de trato entre hombres y mujeres en el ámbito del empleo y la ocupación; la Directiva del Consejo 2004/113/CEE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro; la Directiva 2010/18/UE del Consejo de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental; y el segundo Pacto Europeo por la Igualdad de Género 2011-2020, creado para apoyar la estrecha relación entre la Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) y la Estrategia Europa (2020), reafirmando, así, la voluntad de cumplir con los objetivos de la UE en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Por otro lado, a nivel estatal, la Constitución establece en su artículo 14 la igualdad ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Además, junto con este principio de igualdad formal, la Constitución española recoge, el principio de igualdad material en el artículo 9.2., haciendo referencia al deber de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra, sean reales y efectivas, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitando la participación de toda la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social.

En este sentido, resulta indispensable destacar la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que determinó la inclusión de un eje transversal en todas las políticas públicas y el inicio de una serie de acciones destinadas a erradicar la discriminación y la desigualdad. Entre su articulado, vienen a colación sus artículos 17, 45, 51 y 64, entre otros.

El artículo 17 establece que, el Gobierno, en materias competencia del Estado, deberá aprobar, periódicamente, un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, basado en medidas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Su artículo 45, recoge la obligatoriedad de las empresas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y el deber de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Se establece, además, la obligatoriedad de la elaboración y aplicación de un plan de igualdad -basado en los principios de esta normativa-, para las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, y para aquellas empresas cuyo convenio colectivo lo establezca.

Por su parte, el artículo 51, establece los criterios de actuación de las Administraciones públicas, quienes, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional, así como, facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional. Deberán, además, fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público, como a lo largo de la carrera profesional y promover la presencia equilibrada

de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración. Por último, deberán establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, así como, medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva -directa o indirecta-, por razón de sexo, debiendo evaluar, periódicamente, la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

Por último, el artículo 64 dispone que, el Gobierno aprobará al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. Este Plan deberá establecer los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. Además, este Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública, siendo evaluado su cumplimiento, anualmente, por el Consejo de Ministros

Otro hito fundamental a considerar sería la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, que tiene por objeto actuar contra la manifestación más cruel de la desigualdad y discriminación todavía existente, el maltrato hacia la mujer. El ámbito de la Ley abarca tanto los aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales y de atención a las víctimas, con un espíritu integral y con medidas de refuerzo posteriores que han ido desarrollándose a lo largo de los últimos años.

- **Fundamentación.**

Nuestro Plan de Igualdad de Oportunidades engloba finalidades estratégicas, y no únicamente, organizativas. Por lo tanto, se exponen los ejes en los que se basa el presente Plan, y además, se plantean y promueven medidas de actuación para superar los obstáculos que impiden alcanzar una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

La superación de estos retos centra las medidas y políticas a adoptar desde la Ciudad Autónoma. Se trata de aquellas situaciones que provocan desigualdades entre las mujeres y los hombres, y, por lo tanto, en ellas se basa en gran medida este PEIO. Dichas situaciones desigualitarias a las que debemos dar visibilidad, solución e impulso, pueden centrarse en tres grandes bloques:

1. Empleo y desempleo.
2. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
3. Denuncias, sentencias condenatorias y órdenes de protección concedidas por violencia de género.

1. Empleo y desempleo.

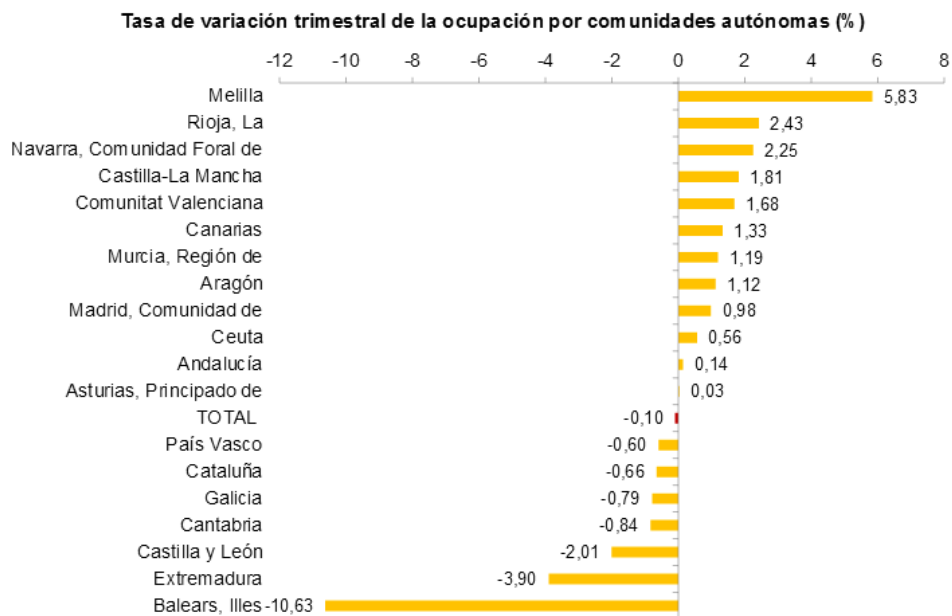
Los datos que se presentan a continuación pertenecen a estudios e informes comparativos de los años 2014, 2015 y 2016, ya que, es importante destacar que el año 2016 cerró con la creación de 413.900 empleos y una reducción del paro en 541.700 personas en España. De esta manera, la tasa de desempleo cae hasta el 18,63% y regresa a niveles de hace siete años, según constata el INE.³

Por su parte, tal y como podemos apreciar en el siguiente gráfico, la Ciudad Autónoma de Melilla, cierra el año 2016 con la mayor variación trimestral del país, en cuanto a ocupación, siendo las cinco primeras las siguientes ciudades:

- 1ª; Melilla con un 5,83%
- 2ª, La Rioja con un 2,43%
- 3ª, Comunidad Foral de Navarra con una 2,25%
- 4ª, Castilla La Mancha con un 1,81%
- 5ª, Comunidad Valenciana con un 1,68%.⁴

³ Encuesta de Población Activa. Informe del Cuarto Trimestre de 2016. Instituto Nacional de Estadística.

⁴ Encuesta de Población Activa. Informe del Cuarto trimestre de 2016. Instituto Nacional de Estadística.



- Actividad.

Tabla 1: Personas ocupadas y paradas y tasas de actividad y paro, por sexo en Melilla. Primer trimestre de 2016.⁵

	Ocupados/as	Parados/as	Tasa actividad	Tasa paro
Mujeres	9,2	4,8	44,50	34,20
Hombres	15,3	6,0	69,24	28,37

Tabla 2: Personas ocupadas y paradas y tasas de actividad y paro, por sexo en Melilla. Segundo trimestre de 2016.⁶

	Ocupados/as	Parados/as	Tasa actividad	Tasa paro
Mujeres	8,3	5,5	49,92	40,03
Hombres	15,5	6,6	72,19	29,99

⁵ Datos de la EPA (Primer trimestre) expresados en Valores absolutos en miles y tasa.

⁶ Datos de la EPA (Segundo trimestre) expresados en Valores absolutos en miles y tasas

Tabla 3: Personas ocupadas y paradas y tasas de actividad y paro, por sexo en Melilla. Tercer trimestre de 2016.⁷

	Ocupados/as	Parados/as	Tasa actividad	Tasa paro
Mujeres	9,0	6,3	47,97	41,04
Hombres	16,3	5,3	72,15	24,31

Tabla 4: Personas ocupadas y paradas y tasas de actividad y paro, por sexo en Melilla. Cuarto trimestre de 2016.⁸

	Ocupados/as	Parados/as	Tasa actividad	Tasa paro
Mujeres	9,9	5,4	48,84	35,32
Hombres	17,1	4,8	71,09	21,81

Con respecto a dichas tablas, podemos apreciar que, en los cuatro trimestres del año 2016, se refleja la desigualdad entre sexos con respecto a las tasas de actividad y paro. Así pues, las mujeres presentan una mayor tasa de paro y una menor tasa de actividad que los hombres melillenses. Además, en cuanto al dato de personas ocupadas, hay más hombres que mujeres, y por lo tanto, resulta más significativo el número de personas paradas del sexo femenino que del masculino

- Desempleo

En cuanto a las tasas de paro en Melilla, si comparamos la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística en los tres últimos años, los datos ponen de manifiesto que las políticas activas de empleo llevadas a cabo en la ciudad han provocado un descenso de la tasa de paro.

Sin embargo, debemos observar con atención, en la siguiente tabla, en qué porcentaje ha influido el descenso de la tasa de parados entre las mujeres y en qué porcentaje ha influido el descenso de parados entre los hombres en el año 2016 con respecto a los años 2014 y 2015.

Tabla 5: Tasa de paro por sexo y año en Melilla.⁹

	2014 %	2015 %	2016 %
MUJER	39,9	38,2	37,6
HOMBRE	24,6	29,0	26,1

⁷ Datos de la EPA (Tercer trimestre) expresados en Valores absolutos en miles y tasas.

⁸ Datos de la EPA (Cuarto trimestre) expresados en Valores absolutos en miles y tasas.

⁹ Datos de la Encuesta de Población Activa años 2014,2015 y 2016. Instituto Nacional de Estadística.

AMBOS SEXOS	32,2	33,6	31,8
--------------------	-------------	-------------	-------------

Analizando dicha tabla, apreciamos como aspecto positivo, el descenso de la tasa de paro con respecto a los dos últimos años, sin embargo, como aspecto negativo, no pasa desapercibido el hecho de que las mujeres siguen presentando en 2016, una tasa de paro que supera a la de los hombres en un 11,5 %.

Con respecto a las edades de las desempleadas y desempleados, y tomando como referencia el mes de diciembre de 2016, para visualizar en qué situación finalizó el año en cuestión, podemos observar las siguientes diferencias:

Tabla 1: Personas desempleadas en diciembre 2016, Melilla.¹⁰

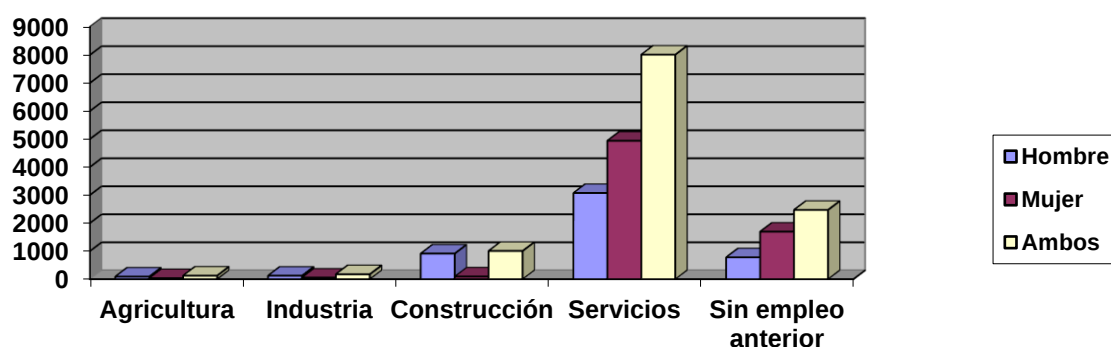
EDAD	< 25 años	25 – 44 años	> 44 años	Total
MUJER	751	3.253	2.406	6.410
HOMBRE	733	1.913	1.992	4.638
AMBOS SEXOS	1.484	5.166	4.398	11.048

FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos del SEPE (diciembre 2016).

Una vez más, y basándonos en los datos del Servicio Público de Empleo Estatal, podemos advertir que, las mujeres suman un total 6.410 en número de desempleadas, en diciembre de 2016, mientras que los hombres desempleados ascienden al número de 4.638. Esto supone una diferencia de 1.772 desempleadas más que desempleados.

Con respecto a la edad, vemos que, en las edades inferiores a los 25 años, la diferencia entre el número de mujeres y hombres desempleados no es significativa, y por el contrario, la diferencia entre los desempleados mujeres y hombres, a partir de la edad de 25 años, es muy elevada, concretamente, el tramo comprendido entre 25 y 44 años.

En cuanto a la segregación de sexos con respecto al sector de actividad económica, poniendo como ejemplo, nuevamente, el mes de diciembre de 2016 en Melilla, existen los siguientes datos:



¹⁰

Fuente:

https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_estadisticos/municipios/2016/diciembre_2016/MUNI_MELILLA_1216.pdf

BOLETÍN: BOME-B-2018-5570

ARTÍCULO: BOME-A-2018-762

PÁGINA: BOME-P-2018-2526

CVE verificable en <https://bomemelilla.es>

FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos del SEPE (diciembre 2016).¹¹

Atendiendo a los sectores de ocupación que, en la Ciudad de Melilla, no tienen gran incidencia, como es la agricultura e industria, no existen diferencias significativas entre sexos. Sin embargo, atendiendo al sector de la construcción, podemos apreciar que los hombres demandan en él más empleo que las mujeres melillenses, lo que pone de manifiesto que el sector construcción sigue siendo una profesión, eminentemente, masculinizada.

De otro lado, cabe destacar que en el sector servicios es donde se presenta la mayor diferencia, pues son las mujeres las que predominan, notoriamente, como demandantes de este sector. Por lo tanto, podemos apreciar que el sector servicios, incluyendo los servicios sociales, administrativos, comerciales y culturales, entre otros, es un sector especialmente feminizado.

- Nivel formativo de las personas desempleadas.

Con respecto al nivel formativo, debido a que los cursos escolares, de formación profesional y universitarios, suelen finalizar entre los meses de junio y julio, hemos tomado como referencia, el mes de agosto de 2016 para analizar el nivel de estudios de los demandantes de empleo una vez finalizado el curso lectivo en nuestra ciudad.¹²

Tabla 1: Nivel de formación de las personas demandantes de empleo segregado por sexo.

NIVEL DE ESTUDIOS	MUJERES	%	HOMBRES	%
· Sin estudios.	526	7,67	220	4,69
· Educación primaria.	2539	37,01	1927	41,07
· Programas de formación e inserción laboral sin necesidad titulación académica de la primera etapa de secundaria para su realización (más de 300 horas)	73	1,06	64	1,36
· Primera etapa secundaria.	2121	30,92	1814	38,66
· Segunda etapa secundaria.	715	10,42	386	8,23
· Programas de Formación e inserción laboral que necesitan titulación de estudios secundarios de segunda etapa para su realización (más de 300 horas)	1	0,01	1	0,02
· FP Superior	362	5,28	101	2,15
· Enseñanzas universitarias	412	6	124	2,64

Examinando dichos datos, podemos estimar que, en Melilla, en líneas generales, el nivel formativo de las personas que demandan un empleo es muy bajo, pues el 37,01 % de las mujeres desempleadas tan solo tienen estudios primarios y, de igual manera, un 41,07 % de hombres

¹¹

https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_estadisticos/municipios/2016/diciembre_2016/MUNI_MELILLA_1216.pdf

¹² Fuente de la Tabla 1: Elaboración propia a partir de los datos del SEPE (agosto 2016).

demandantes de empleo, sólo cuentan con estudios primarios. Además, el 7,67 % de mujeres demandantes de empleo no tienen ningún tipo de estudio y el 4,69 % de los hombres tampoco tienen formación de ningún nivel. Por otro lado, el 41,34 % de las mujeres han concluido la enseñanza obligatoria, esto es, un 5,55 % menos que los hombres.

Por su parte, el porcentaje de mujeres demandantes de empleo con estudios universitarios es más elevado que el porcentaje de los hombres, pues dichas mujeres ascienden a un 6%, mientras que el porcentaje de hombres demandantes de empleo con estudios universitarios, es un 2,64%.

- ❖ **Síntesis:** para concluir, debemos tener en cuenta que, según los datos del Servicio Público de Empleo Estatal, las mujeres melillenses, teniendo el mismo nivel de estudios, o incluso superior (véase en la tabla el apartado de estudios universitarios), el número de desempleadas es mayor que el número de desempleados.

- Tipo de contrato.¹³

Atendiendo al tipo de contrato, resulta evidente que la modalidad de contrato más beneficiosa para las/los trabajadores es la del contrato indefinido. Este tipo de contrato aporta una estabilidad, económica y emocional a la empleada/o, pues su característica principal, es que en dicho contrato no viene fijado un momento concreto de finalización. Otras modalidades de contratos, como los temporales, los de formación o prácticas, establecen un tiempo máximo de duración, mientras que, el contrato indefinido sigue teniendo efectos hasta que la empresa o la parte contratada lo rompe.

Tabla 1: Tipos de contrato por sexo y edad. Abril 2016, Melilla.

	MUJER				HOMBRE				AMBOS SEXOS
TIPO DE CONTRATO	<25	25 - 44	>=45		<25	25 - 44	>=45		
• Indef. personas con discapacidad	1	-	1		-	-	3		5
• Convertidos en indefinidos	2	18	3		7	14	3		47
• Indefinidos	6	27	8		10	30	12		93
• Obra o servicio	54	199	43		45	165	109		615
• Eventuales por circunstancias de la producción	59	183	56		47	122	29		496
• Interinidad	25	122	70		7	54	18		296
• Temporales personas con discapacidad	-	-	1		1	-	-		2
• Contratos temporales	138	505	170		100	344	156		1.413

Para analizar dicha tabla, debe saberse que, hemos tomado como referencia un mes determinado del año 2016 en Melilla, en concreto, el mes de abril.

Pues bien, observando la tabla mensual anterior, referente a los tipos de contrato según edad, sexo y duración del mismo, las diferencias entre sexos son muy significativas en los siguientes aspectos:

¹³ Informe resumen datos estadísticos (abril 2016) Servicio Público de Empleo Estatal. Contratación por tipo de contrato según sexo y edad. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Consultado en https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_avance/pdf/contratos_prov/contratos_sexedadsec_Melilla.pdf

- A) La modalidad de contratación indefinida se utiliza en mayor proporción a hombres con respecto a mujeres.
- B) El mayor porcentaje de contratos temporales que se convierten en indefinidos, corresponde a hombres.
- C) Las mujeres son quienes cubren, en mayor proporción, las interinidades.
- D) El mayor porcentaje de personas que cubren los contratos temporales, corresponde a mujeres.
- E) Los contratos eventuales por circunstancias de la producción afectan en su gran mayoría a mujeres.

Analizando estos datos, observamos que la tendencia es que las mujeres son las que ocupan puestos temporales, mientras que los hombres cubren puestos indefinidos o aquellos temporales que, finalmente, se convierten en indefinidos.

- ❖ **Síntesis:** Todas estos datos, no sólo reflejan la brecha laboral de género existente en nuestro país, sino que, también, contextualizan los estereotipos de género referentes al ámbito profesional y/o familiar. Además, esta diferenciación por sexo en el tipo de contratación, tiene sus repercusiones en la corresponsabilidad familiar, pues debido a estas circunstancias, las mujeres asumen en la mayoría de los casos, sino en exclusiva, gran parte de las cargas familiares y domésticas. Por lo tanto, tal y como se ha referido con anterioridad, el hombre asume el rol de mantenedor económico de la familia y la mujer el rol de encargada de las labores domésticas y familiares.

Por todos estos motivos, este PEIO, busca promover una corresponsabilidad familiar igualitaria, así como, una igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, y para ello, desarrolla una serie de acciones que se especifican en su eje estratégico correspondiente.

2. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

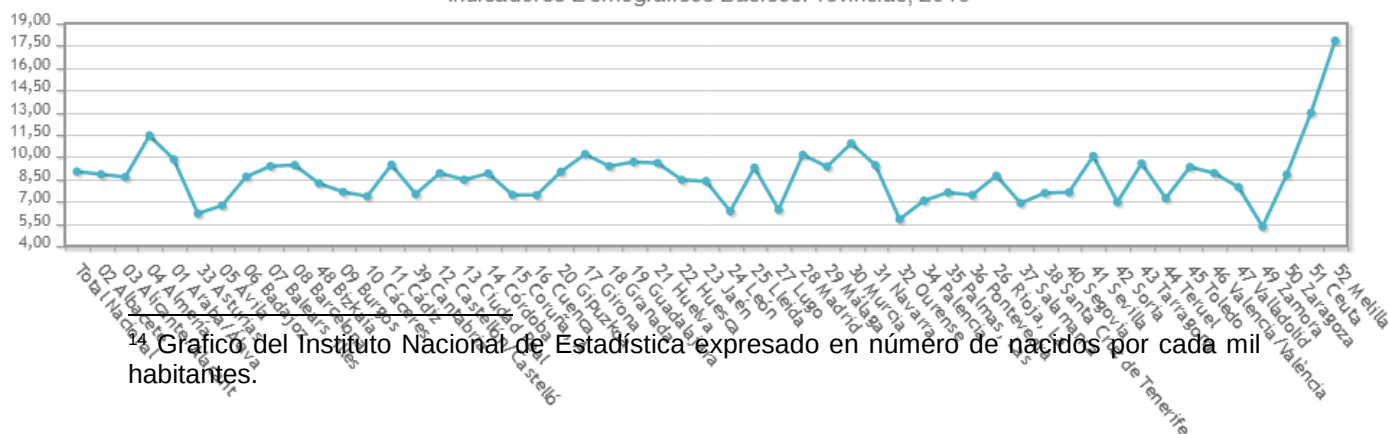
La realidad social actual, fruto de la incorporación de la mujer al mercado laboral, ha dado lugar a que se implementen medidas de conciliación laboral y familiar y se favorezcan recursos para ello, contribuyendo de este modo a alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo.

Desde la Viceconsejería de la Mujer y Juventud de la Ciudad Autónoma de Melilla, se proporciona información y asesoramiento con respecto a los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar existentes en nuestro país y de la ciudad, amén de elaborarse guías y desarrollarse campañas de sensibilización sobre tales cuestiones.

Por lo tanto, la Ciudad Autónoma de Melilla impulsa el conocimiento sobre la normativa en materia de derechos de los trabajadores con respecto a la maternidad, paternidad y permisos que les corresponden, para así, poder conciliar la vida laboral y personal y conseguir una efectiva corresponsabilidad familiar.

De otro lado, se observa en el siguiente gráfico, en la posición 52 se encuentra Melilla, como la ciudad de España con mayor índice de natalidad, superando en 5 puntos a la siguiente ciudad con más natalidad, Ceuta¹⁴. Podemos apreciar que Melilla presenta una diferencia muy significativa con respecto al resto de ciudades españolas, y, por lo tanto, esta ciudad precisa de recursos óptimos de conciliación familiar y laboral.

Tasa Bruta de Natalidad por provincia
Indicadores Demográficos Básicos Provincias, 2015



¹⁴ Gráfico del Instituto Nacional de Estadística expresado en número de nacidos por cada mil habitantes.

Para la consecución de una efectiva conciliación laboral, familiar y personal de las familias melillenses, la Administración local pone al servicio de la ciudadanía una serie de programas y recursos que favorecen, y hacen posible, dicha conciliación. Estos recursos sociales existentes en la Ciudad -provenientes de distintas áreas de Gobierno-, son los siguientes:¹⁵

SERVICIOS SOCIALES DESTINADOS A HIJAS E HIJOS:

- Centros de atención socioeducativos y ludotecas: Se trata de centros recreativo-culturales para niñas y niños de todas las edades, creados con el objetivo de impulsar actividades pedagógicas y educativas a través del juego como principal herramienta de intervención educativa, social y cultural.
- Aula matinal: Servicio disponible en los centros de Educación Infantil y Primaria “Enrique Soler”, en el que se presta atención al alumnado del centro desde las 8:00h., hasta el comienzo de la jornada escolar y, desde la finalización de la misma (14:00h) hasta las 15:00h.
- Comedores escolares: Es un servicio disponible en varios de los centros de Educación Infantil, y, además, en el Centro de Educación Especial C.E.E. “Reina Sofía” y Colegio “Enrique Soler”
- Cursos de verano: Como pueden ser los cursos de la Escuela de Música y Danza, así como, los cursos de la Escuela de Enseñanzas Artísticas “Tierno Galván”, ambos dependientes de la Consejería de Educación, Juventud y Deportes.
- Actividades extraescolares en los centros escolares públicos: Se trata de diversas actividades: música, deporte, psicomotricidad o danza, que los centros escolares públicos realizan fuera del horario escolar.
- Actividades para jóvenes: Acciones formativas, Talleres, Conciertos, la Gran Movida, campamentos de verano, viajes para jóvenes, Feria de Emprendimiento Joven “Quiero, Puedo, Emprendo”, etc.

RECURSOS DESTINADOS A PERSONAS MAYORES Y/O CON DISCAPACIDAD:

- Aulas para mayores: Se trata de un recurso destinado a convertir el tiempo libre de nuestros mayores en un espacio de formación integral para ofrecerles actividades acordes a su edad y condición física.
- Centros residenciales: Contamos tanto con centros residenciales para mayores, como para personas discapacitadas.
- Centro de Día: De igual manera, se dispone con centros de día tanto para mayores, como para personas discapacitadas, donde se prestan servicios sociales y asistenciales tendentes a fomentar la integración y mejorar la calidad de vida de las/los usuarias/os.
- Piso de Estancia Temporal para mayores: Esta instalación proporciona a personas mayores en situación de vulnerabilidad, una estancia temporal y asistencia integral, mientras carezcan de vivienda adecuada.
- Programas de estancias diurnas y respiro familiar: Consiste en la prestación puntual de atención y cuidado individual a personas mayores de 65 años y/o dependientes que requieran de atención permanente de otras personas.
- Servicio de ayuda a domicilio: Se trata de las actuaciones llevadas a cabo en el domicilio de las personas en situación de dependencia con el fin de asistirles en sus necesidades básicas diarias.
- Teleasistencia: Mediante este recurso se asiste a personas mayores o discapacitadas ante situaciones de emergencia, soledad o aislamiento, a través de tecnologías de la comunicación y de la información y con apoyo de los medios personales necesarios.

¹⁵ Guía sobre Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral. Centro de la Mujer, 2010.

Con respecto a estos servicios sociales, conviene destacar que, la Ciudad Autónoma de Melilla promueve la conciliación personal, familiar y laboral, mediante los Centros de Educación Infantil (0-3 años) y las ludotecas.

En este sentido, cabe referir que la Ciudad dispone de cuatro centros de Educación Infantil propios, además de ello, existen otras entidades con las que la Ciudad Autónoma suscribe Convenios de colaboración, con la finalidad de apoyar la labor que realizan y, dotar a la ciudadanía del mayor número de plazas posibles en el tramo de edad comprendido entre los 0 y 3 años, para así, contribuir y permitir a las familias, conciliar la vida familiar, laboral y personal.

Atendiendo al alto índice de natalidad existente en nuestra Ciudad -anteriormente expresado mediante gráfico-, la Ciudad Autónoma de Melilla, destina un importante presupuesto económico¹⁶ tanto a los Centros de Educación Infantil, como a las ludotecas, para hacer posible que, los padres y madres melillenses puedan simultanear sus responsabilidades laborales y familiares.

En cuanto al número de plazas ofertadas en los Centros de Educación Infantil de la Ciudad Autónoma, y en aquellos con los que la Ciudad Autónoma acuerda Convenios, en el curso 2015/2016, han sido las siguientes:

Tabla 1: Plazas ofertadas atendiendo a los Centros Infantiles de la CAM.¹⁷

CENTRO INFANTIL	Nº PLAZAS
· San Francisco	129
· Virgen de la Victoria	115
· Infanta Leonor	172
· Josefa Calles	141
TOTAL:	557

Tabla 2: Plazas ofertadas atendiendo a los Centros Infantiles a través de Convenios con la CAM.¹⁸

CENTRO INFANTIL	Nº PLAZAS
· Santa Luisa de Marillac	20

¹⁶ Véase: El apartado 9 del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades de la Ciudad Autónoma de Melilla 2017-2020 (9. Estimación presupuestaria).

¹⁷ Plazas ofertadas en el curso escolar 2015/2016 en los Centros Infantiles dependientes de la Ciudad Autónoma de Melilla.

¹⁸ Plazas ofertadas en el curso escolar 2015/2016 en los Centros Infantiles con los que la Ciudad Autónoma colabora a través de Convenios.

· Divina Infantita	25
· Enrique Soler	25
· Merlín	15
· Cruz Roja	15
TOTAL:	100

Conforme a estos datos, podemos apreciar que, en el curso escolar 2016/2017 se ofertaron un total de 657 plazas en Centro Infantiles, por lo que, la Ciudad Autónoma ha conseguido aumentar el número de vacantes, con respecto al curso anterior, en el que se ofertaron 607 plazas.

Por lo tanto, se puede apreciar que la Ciudad Autónoma, ha venido impulsando la conciliación a través del incremento de la oferta de este recurso, pues, en cinco años la oferta de plazas públicas ha pasado de 200 a 700. Concretamente, los últimos datos presupuestarios referentes al año 2017, reflejan que se destinaron 3,38 millones de euros para la financiación de los Centros Infantiles.

Este hecho, supone una medida muy positiva de la que se benefician centenares de familias melillenses que podrán hacer posible la conciliación de su vida laboral y familiar en nuestra Ciudad.

Por su parte, existe una extensa red de ludotecas en la Ciudad Autónoma de Melilla, en las que se ofrecen más de 300 de plazas para que, tanto niñas como niños de todas las edades, como mujeres, puedan disfrutar de la atención social y educativa que en dichos centros se imparte. Estos centros educativos y recreativos se encuentran disponibles, tanto en horario de mañana, como de tarde, para hacer posible una efectiva conciliación familiar y laboral. Así, según los últimos datos presupuestarios del año 2017, se destinaron más de 940.000 euros a estos centros, para mejorar sus instalaciones, así como, aumentar su personal y plazas disponibles.

❖ **Síntesis:** El aumento de plazas disponibles, así como el presupuesto destinado a las entidades que hacen posible una efectiva conciliación familiar, personal y laboral, supone una medida de avance en la igualdad en los siguientes aspectos:

- A) La Ciudad Autónoma de Melilla apuesta por la corresponsabilidad familiar y facilita la conciliación.
- B) La Ciudad Autónoma de Melilla, aboga por una igualdad de oportunidades de acceso al empleo entre mujeres y hombres, y ayuda a su consecución.
- C) La Ciudad Autónoma de Melilla, colabora en la superación de los estereotipos familiares y de género, y aporta medidas eficientes para tal finalidad.

De otro lado, para seguir contribuyendo con la incorporación de la mujer melillense a la vida laboral, y haciendo hincapié en aquellas mujeres que carecen de formación, así como de recursos para ello, la Ciudad Autónoma de Melilla, a través de su Viceconsejería de la Mujer y Juventud, encuadrada en la Consejería de Educación, Juventud y Deportes, lleva a cabo una amplia acción formativa, focalizada en mujeres que se encuentran en situación de especial vulnerabilidad.

En este sentido, algunos de los cursos impartidos y desarrollados por la Viceconsejería de la Mujer y Juventud, en los últimos años, son los siguientes:

- Manipulación de alimentos.
- Administración y trámites con la Administración on-line.
- Habilidades profesionales.

- Inicio empresarial.
- Empleabilidad e itinerarios de empleo.
- Atención sociosanitaria.
- Mantenimiento básico de edificios.
- Economía doméstica.
- Alfabetización y alfabetización digital.
- Costura.
- Preparatoria ESO.

Analizando los datos recogidos en la Viceconsejería de la Mujer y Juventud, concluimos sabiendo que en el último año más de 280 mujeres han participado en estas acciones formativas, siendo, en términos generales, mujeres mayores de 35 años, casadas y con hijos (entre 1 y 3 hijos).

El objetivo principal de dichos cursos formativos se realizan con vocación de favorecer la inserción laboral de estas mujeres, pero sin olvidarnos del derecho de conciliación de la vida personal y familiar, y, por lo tanto, se imparten en un horario adaptado a estas necesidades, de manera que, las usuarias pueden desarrollar dichos cursos de manera efectiva y sin tener que desatender las responsabilidades familiares o personales.

3. Denuncias, sentencias condenatorias y órdenes de protección concedidas por violencia de género.

A continuación, se muestran los datos de violencia de género en Melilla correspondientes al año 2016.¹⁹

- Denuncias presentadas: **411**
- Medidas judiciales de protección otorgadas: **164**
(De las cuales 136 penales y 28 civiles)
- Órdenes de protección solicitadas: **51**
- Órdenes de protección adoptadas: **49**
- Porcentajes de sentencias condenatorias entre los enjuiciados: **75,8 %**

Según los datos del Consejo General del Poder Judicial, se cuenta con un total de 411 denuncias presentadas en el año 2016 en Melilla, lo que supone un aumento importante con respecto a las denuncias presentadas en los últimos 5 años por violencia de género.

Este aumento de denuncias refleja que las campañas nacionales y locales, en contra de la violencia de género, llevadas a cabo por la Ciudad Autónoma de Melilla, a través de su Viceconsejería de la Mujer y Juventud, están dando sus frutos.

En las campañas desarrolladas por dicha Viceconsejería, se recuerda la importancia de la conveniencia de denunciar los malos tratos, tanto por parte de la mujer víctima, como por parte de las/ los familiares y allegadas/os, quienes sean testigos o conocedores de una situación de violencia de género, así como, el deber de los profesionales que, en el ejercicio de sus funciones y competencias, detecten una situación de violencia de género.

Denunciar la violencia de género es un paso esencial para romper con el silencio que durante muchos años ha alimentado esta lacra y, por lo tanto, concienciar a la sociedad de que es labor de todos y todas, luchar contra la manifestación más cruel y vejatoria de la violencia, ello, en pro del derecho fundamental a la vida.

Haciendo un recuento de las denuncias presentadas en el año 2016, resulta necesario hacer la siguiente diferenciación:²⁰

¹⁹ Fuente: Datos estadísticos por Partido Judicial del Consejo General del Poder Judicial.

²⁰ Fuente: Datos estadísticos por Partido Judicial del Consejo General del Poder Judicial.

AÑO	Presentada directamente por la víctima	Atestado policial con denuncia de víctima	Atestado policial por intervención directa policial	Parte de lesiones recibido directamente en el Juzgado
2016				
Primer Trimestre	59,7%	37,3%	3,0%	0%
Segundo Trimestre	0%	49,0%	51%	0%
Tercer Trimestre	0%	3,5%	51,7%	44,8%
Cuarto Trimestre	13,1%	16,2%	20,2%	50,5%

Conforme a estos datos, conviene destacar por un lado que, en el primer trimestre de 2016, el mayor porcentaje de denuncias presentadas, fueron interpuestas por las propias víctimas. Además, observamos que, tanto en el primer, como en el segundo trimestre de 2016, casi la mitad del total de las denuncias fueron interpuestas mediante atestado policial con denuncia de la víctima. Con estos datos se constata positivamente que las víctimas están perdiendo el miedo a denunciar y confían en los medios y profesionales que la Ciudad Autónoma les proporciona para su protección.

De otro lado, resulta importante resaltar que, en el segundo y tercer trimestre de 2016, el mayor porcentaje de denuncias devienen interpuestas por intervención directa policial, y en el tercer y cuarto trimestre, en torno al 50% de las denuncias fueron interpuestas mediante parte de lesiones recibido directamente en el Juzgado.

En el marco de este Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, debe hacerse mención expresa, así, como un reconocimiento específico a todas/os las/os profesionales que trabajan diariamente esta materia tan sensible.

Además, es imprescindible seguir incidiendo en la importancia de que las mujeres víctimas de violencia de género denuncien a sus agresores. Por ello, sirviéndonos de este Plan de Igualdad, les recordamos que, en la Ciudad Autónoma de Melilla, a través de la Viceconsejería de la Mujer y Juventud, se ofrece una atención integral e individualizada con el fin de ayudar y asesorar a las víctimas, de forma que pongan fin a la violencia que sufren, aportándoles, para ello, asistencia psicológica, jurídica, social y orientación laboral.

3. FASES DEL PLAN.

La elaboración y puesta en marcha del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, requiere el seguimiento de una serie de fases de obligado cumplimiento:



4. OBJETIVOS Y DIRECTRICES ESTRATÉGICAS

La Igualdad entre mujeres y hombres constituye un valor fundamental, reconocido tanto a nivel internacional y europeo, como estatal, por lo que se trata de un objetivo primordial de este Plan de Igualdad. Si bien la Unión Europea posee Tratados y Pactos que abogan por dicha igualdad, la situación social actual hace necesario que se sigan adoptando medidas que contribuyan a paliar las desigualdades existentes entre sexos a través de las políticas de igualdad e instaurando la dimensión de género en todos los ámbitos de actuación en la Unión Europea.

En este sentido, y conforme a los objetivos de la Estrategia de Europa 2020, España impulsó el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, a través del cual se han promovido medidas y actuaciones en los distintos ámbitos que tienen relevancia para la igualdad entre hombres y mujeres.

Por lo tanto, basándonos en el PEIO estatal, la Ciudad Autónoma de Melilla, persigue, a través de su propio plan, cumplir con los objetivos estratégicos que debe encuadrar dicha medida de igualdad. Dichos propósitos son los siguientes:

- Optimizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso y permanencia en el mercado laboral.
- Impulsar la coeducación como herramienta fundamental para fomentar valores que son esenciales en nuestra sociedad.
- Mejorar las condiciones de trabajo y el emprendimiento femenino.
- Apoyar el avance hacia una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos laborales de responsabilidad y dirección.
- Estimular y respaldar la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.
- Erradicar la violencia que sufren las mujeres por el hecho de serlo.
- Fomentar la educación y formación de las mujeres más necesitadas para la consecución de su independencia económica.

Atendiendo a los anteriores objetivos, las directrices estratégicas del PEIO de la Ciudad Autónoma de Melilla, se encuadran en 7 ejes:



5. EJES DEL PLAN: OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y OPERATIVOS.

- **EJE 1: Transversalidad de Género.**

El primero de los ejes estratégicos que la Ciudad Autónoma de Melilla incluye en su Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, es la transversalidad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en todos los niveles de la administración pública. Con este objetivo principal buscamos la incorporación de la transversalidad de género en los diferentes ámbitos de intervención de las políticas públicas de la Ciudad.

La transversalidad de género es definida por la Comisión Europea (1996) como: *“La integración de la perspectiva de género en todas las fases del proceso de las políticas: diseño, implementación, seguimiento y evaluación, con el objetivo de promover la igualdad entre mujeres y hombres. Significa evaluar cómo inciden las políticas en la vida y posición de mujeres y hombres responsabilizándose de su modificación si fuera necesario. Esta es la manera de hacer de la igualdad de género una realidad concreta en la vida de mujeres y hombres creando espacios comunes tanto en las organizaciones como en las comunidades para contribuir a articular una visión compartida del desarrollo humano sostenible, transformándolo en una realidad”.*

Por lo tanto, la transversalidad de la perspectiva de género o, también conocida como *“mainstreaming”*, se basa en dos ámbitos de actuación:

- A) En la promoción de la igualdad y en la puesta en marcha de medidas específicas a favor de las mujeres.
- B) En el objetivo de movilizar, a favor de la igualdad, el conjunto de acciones y políticas públicas, incluyendo la atención a los posibles efectos sobre las distintas situaciones de mujeres y hombres.

La transversalidad de género viene recogida en diferentes normas nacionales e internacionales, siendo la mayor referencia nacional, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

En relación a su articulado destacar el artículo 14, el cual establece los criterios generales de actuación de los poderes públicos; y el artículo 15, en el que se dispone que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los poderes públicos, estableciendo, además, que, *“las administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”*.

Para llevar a cabo la transversalidad de género pretendida, la Ciudad Autónoma de Melilla, a través de sus respectivos entes, desarrolla los siguientes objetivos estratégicos y operativos:

- 1.1. Objetivo Estratégico: Promover la aplicación del principio de Igualdad de Trato y de Oportunidades entre mujeres y hombres en las Políticas Públicas de la Ciudad Autónoma de Melilla.
- 1.2. Objetivos Operativos:
 - 1.2.1. Sensibilizar y formar, de manera continuada, al personal de la Administración local, en transversalidad de género y en igualdad de oportunidades de acceso al empleo.
 - 1.2.2. Incluir la transversalidad de género en las actuaciones de las distintas entidades públicas de la Ciudad Autónoma, para garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades en las políticas generales.
 - 1.2.3. Promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito público.
 - 1.2.4. Fomentar un lenguaje no sexista en documentos públicos de la Administración local.

• EJE 2: Formación y Empleo.

El segundo eje que este PEIO recoge es la Formación y Empleo. Es un eje basado en la formación e inserción laboral, sobre todo de aquellas personas, que se encuentran en situación de exclusión laboral y social, ello con la finalidad de que consigan su incorporación en el mercado laboral.

Se incluye el presente eje, considerando que la formación es absolutamente necesaria para mejorar la empleabilidad y en consecuencia, facilitar la incorporación al mercado laboral de las mujeres, permitiendo una autonomía económica a partir de la cual poder afrontar todas las dimensiones de la exclusión social.

Este objetivo adquiere mayor relevancia para las mujeres víctimas de violencia de género, dado que además de los fines citados, es necesario para romper el vínculo con su agresor y lograr su efectiva recuperación integral.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, adopta medidas de carácter integral y multidisciplinar destinadas a las mujeres víctimas de violencia de género, por lo que uno de sus objetivos es la previsión de disposiciones que abarcan aspectos preventivos, educativos, asistenciales, sociales y de atención posterior a tales víctimas. Entre dichas medidas, conviene destacar aquellas que se dirigen a las víctimas desempleadas e inscritas en los servicios públicos de empleo.

Las mujeres víctimas de violencia de género presentan, en la mayoría de ocasiones, especiales dificultades para acceder a un empleo. Esto es así, dado que uno de los rasgos que comparten las víctimas de violencia de género es el aislamiento del mundo laboral y social y el hecho de tener que asumir cargas familiares de forma exclusiva.

En este sentido, la Ciudad Autónoma de Melilla, a través de la Viceconsejería de la Mujer y Juventud, se lleva a cabo una atención integral llevado a cabo por personal especializado.

A fin de dar cumplimiento a este eje, se establecen los siguientes objetivos:

- 2.1. Objetivo Estratégico: Favorecer la inserción laboral de las mujeres, en general, y de las que se encuentran en situación de vulnerabilidad, en particular.
- 2.2. Objetivos Operativos:
 - 2.2.1. Impulsar la formación básica y profesional de las mujeres a fin de lograr su incorporación al mercado laboral y consecuentemente, su independencia económica.
 - 2.2.2. Promover medidas que contribuyan a la inserción o reinserción laboral de las mujeres.

• **EJE 3: Violencia de Género y otras formas de violencia hacia la mujer.**

Este eje se centra en la violencia sobre la mujer, especialmente en el género, pues es la manifestación más extrema y cruel de la desigualdad entre hombres y mujeres en nuestra sociedad.

El Preámbulo de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, establece que este tipo de violencia no es un hecho que afecte al ámbito privado, sino que, es un problema que incumbe a toda la ciudadanía, puesto que la existencia de esta problemática atenta contra los derechos fundamentales, tales como: el derecho a la vida; a la integridad física y emocional; y la libertad y dignidad de las víctimas. Se trata de una violencia que se ejerce sobre las mujeres por el mero hecho de serlo, por ser consideradas por sus agresores, inferiores a ellos y carentes de los derechos de libertad y capacidad de decisión.

Ante esta situación, la Ciudad Autónoma de Melilla, considera que es indispensable la prevención y sensibilización social en este campo.

Por este motivo, en consonancia con la ley precitada, se aboga por la educación de los niñas y niños desde edades tempranas, basada en la promoción de las relaciones de respeto e igualdad de género. Igualmente, resulta esencial el trabajo con jóvenes para lograr un progreso en esta problemática.

Otro aspecto de vital relevancia para acabar con esta lacra es, precisamente, el empoderamiento de las mujeres. Además, es importante la concienciación y la movilización social, inclusive, a través de los medios de comunicación y las redes sociales, pues es un componente importante de una estrategia de prevención efectiva.

De otro lado, la colaboración interinstitucional, esto es, la correcta y paulatina coordinación con la Administración General del Estado y con las entidades competentes en materia de violencia de género en la Ciudad Autónoma de Melilla es absolutamente necesaria para realizar una correcta intervención con las víctimas de violencia de género.

Para la consecución de todas estas pretensiones, la Ciudad Autónoma de Melilla, lleva a cabo las siguientes medidas ejecutivas:

- 1.1. Objetivo Estratégico: Erradicar la violencia hacia la mujer en todas sus manifestaciones, y más concretamente, la violencia de género.
- 1.2. Objetivos Operativos:
 - 1.2.1. Prevenir cualquier tipo de maltrato hacia la mujer (físico, psicológico, sexual, etc).
 - 1.2.2. Facilitar la autonomía personal de las mujeres víctimas de violencia de género y su integración sociolaboral.

- 1.2.3. Consolidar y potenciar las medidas de atención integral a las mujeres, y en especial, a las víctimas de violencia de género.
- 1.2.4. Coordinar y colaborar entre los distintos servicios competentes nacionales y locales, para garantizar una correcta intervención en relación con la valoración y gestión del riesgo.
- 1.2.5. Colaborar con la Administración General del Estado y Administración local, para ofrecer una asistencia social integral a las mujeres víctimas de la violencia de género.
- 1.2.6. Impulsar medidas de sensibilización sobre la violencia de género.

- **EJE 4: Juventud y Educación en Valores.**

El cuarto eje estratégico de este Plan de Igualdad viene dedicado a la Juventud y educación en valores. En este sentido, se considera que, la educación tiene una importancia extraordinaria, pues es un agente de socialización junto con la familia, medios de comunicación, redes sociales, amistades, religión y el lenguaje. Y como agente de socialización, su función, junto con la transmisión de conocimientos, es la transmisión de valores, actitudes, aptitudes y comportamientos que los seres humanos debemos aprender e interiorizar, facilitando nuestra integración en la sociedad. Además, la educación es una herramienta fundamental para fomentar valores igualitarios.

Así, la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE) desarrolla el artículo 27 de la Constitución Española y apuesta por una educación no sexista basada en la coeducación. De este modo, lo recoge en su artículo 2.b), como uno de los principales fines de nuestro sistema educativo: *“La educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales, en la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres y en la igualdad de trato y no discriminación de las personas con discapacidad”*.

De otro lado, el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, incluyó un eje específico en materia de educación, *“orientado a promover la igualdad de oportunidades a través del sistema educativo, y el equilibrio en la elección de ramas formativas y profesiones, promoviendo un cambio de cultura entre el profesorado, el alumnado y la sociedad en su conjunto, promoviendo la igualdad real y efectiva en la elección de itinerarios formativos”*.

Por todo ello, la Ciudad Autónoma de Melilla, apuesta por la coeducación, que debe impregnar la totalidad del sistema educativo, pues ha de adquirir una serie de valores que les posibilite participar en la sociedad en igualdad de condiciones. Para ello, la coeducación ha de ser considerada como un principio transversal.

La Ciudad Autónoma de Melilla, también promueve la educación no sexista. Ésta debe estar basada en el aprendizaje y desarrollo de una serie de habilidades, capacidades y valores, que permitan al alumnado, independientemente de su sexo, enfrentarse a una sociedad en continuo cambio, teniendo en cuenta la necesidad de conseguir su propia integración como personas libres y con iguales oportunidades de participación en la misma. Es importante que, estos alumnos y alumnas, sean protagonistas de los avances que se producen en ella, disponiendo de las habilidades necesarias para una correcta adaptación.

Por otro lado, esta Ciudad considera que es importante una educación en contra de la violencia de género dirigida a la juventud melillense. En cuanto a la juventud, es imprescindible implicarla, tanto en la igualdad, como en la lucha contra la violencia de género. Nos hallamos ante un problema histórico, en el que los roles de una sociedad patriarcal, provocaban que esta terrible realidad fuera silenciada o ignorada. Por ello, a día de hoy, los hombres deben estar igual de implicados que las mujeres, asumiendo su corresponsabilidad para su erradicación.

De otro lado, debe educarse a las mujeres jóvenes en la detección temprana de los síntomas de violencia de género, a fin de detectar las señales que les podrían llevar a una relación de desigualdad y violencia.

Además, resulta conveniente resaltar la corresponsabilidad en el hogar. Para ello, los jóvenes, deben entender que ambos sexos son plenamente capaces de aportar por igual a la familia.

Por lo tanto, para la consecución de una óptima coeducación, de una efectiva educación no sexista, y de una educación en contra de la violencia de género dirigida hacia la juventud melillense, la Ciudad Autónoma de Melilla, pone en marcha los siguientes objetivos:

- 4.1. Objetivo Estratégico: fomentar la coeducación para favorecer patrones sociales igualitarios que contribuyan a una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.
- 4.2. Objetivos Operativos:
 - 4.2.1. Sensibilizar y concienciar a toda la sociedad en general, y a la comunidad educativa, en particular (alumnado, profesorado y familia) sobre igualdad entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género.
 - 4.2.2. Eliminar cualquier tipo de discriminación hacia la mujer en el ámbito educativo.
 - 4.2.3. Promover una escuela libre de acoso escolar por cualquier forma de discriminación.
 - 4.2.4. Potenciar el concepto de coeducación, mediante la transmisión a la juventud de valores sociales como la tolerancia y el respeto.
 - 4.2.5. Formar una nueva generación que base sus actuaciones, presentes y futuras, en el principio de igualdad y en la disolución de los roles de género.
 - 4.2.6. Sensibilizar e informar a los jóvenes melillenses sobre la realidad de la violencia de género.

- **EJE 5: Conciliación y Corresponsabilidad.**

El quinto eje estratégico del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades de la Ciudad Autónoma de Melilla, se centra en la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, así como, en la corresponsabilidad. Pues bien es cierto que, uno de los pasos más importantes que nuestra sociedad ha dado hacia la igualdad entre mujeres y hombres, ha sido la incorporación de las mujeres al mercado laboral. Sin embargo, este hecho no es suficiente puesto que, no ha llevado consigo la involucración de los hombres al trabajo doméstico, pues, en la mayoría de las familias, las tareas domésticas siguen recayendo sobre las mujeres.

Además, por parte de las instituciones públicas y privadas, así como, por parte de la sociedad en su conjunto, deben crearse mecanismos que permitan que el tiempo de trabajo sea más equilibrado y ofrezcan servicios que se adapten a las necesidades de las personas en todas las facetas de su vida.

Para la consecución de estas medidas, la Ciudad Autónoma de Melilla, impulsa los siguientes objetivos:

- 5.1. Objetivo Estratégico: Promover la ordenación del tiempo de trabajo, la conciliación y la corresponsabilidad familiar.
- 5.2. Objetivos Operativos:
 - 5.2.1. Favorecer medidas de conciliación, tanto en el ámbito público, como en el privado.
 - 5.2.2. Reservar plazas en los centros de Educación Infantil a familias con situaciones específicas.
 - 5.2.3. Sensibilizar y concienciar sobre la asunción de responsabilidades familiares de todos sus miembros.

- **EJE 6: Participación y visibilización de las Mujeres en los distintos ámbitos: político, económico, social y cultural.**

El sexto eje de nuestro Plan de Igualdad, lo dedicamos a la participación y visibilización de las mujeres en todos los ámbitos de nuestra sociedad: político, económico, social y cultural. Esta Ciudad Autónoma, entiende que dicha participación hace referencia a la plena integración social de la mujer en todas las esferas, dotándola de la visibilidad necesaria.

Además, esta participación repercute en la asunción de responsabilidades por parte de la mujer, con la implicación personal y directa en las situaciones y problemas que hay que solucionar y en las actuaciones que se han de desarrollar.

La participación de las mujeres en los órganos de toma de decisiones es una asignatura pendiente en nuestra sociedad. Pues se trata de un ámbito masculinizado donde, en muchas ocasiones, las mujeres no tienen las mismas oportunidades para promocionarse que los hombres y además, los roles tradicionales de género, siguen limitando la actividad profesional de muchas mujeres en el ámbito público y privado.

Podemos apreciar que, en los últimos años se han desarrollado acciones que han permitido a las mujeres acceder a los cargos políticos a través de las cuotas de participación, siendo éstas un ejemplo de acción positiva. En este sentido la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, manifiesta en su Disposición adicional primera, lo siguiente: *“A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”*.

Conviene referir que la participación de las mujeres está estrechamente relacionada con el empoderamiento femenino. Este término fue acuñado en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (Pekín, 1995) para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder.

Con estas medidas, lo que esta Ciudad pretende es conseguir una sensibilización de los y las melillenses, así, como una concienciación de toda la sociedad para dotar a la mujer de la importancia y el lugar que se merece, teniendo en cuenta que, tradicionalmente, es el género que siempre se ha encontrado invisibilizado tras la sombra del hombre.

Para desarrollar y dar forma a estas consideraciones, la Ciudad Autónoma de Melilla, lleva a cabo las siguientes medidas:

6.1. Objetivo Estratégico: Visibilizar y potenciar la participación de las mujeres en los ámbitos político, económico, social y cultural.

6.2. Objetivos Operativos:

- 6.2.1. Impulsar el empoderamiento de las mujeres.
- 6.2.2. Visibilizar la participación y aportación de las mujeres en distintos ámbitos.
- 6.2.3. Fomentar y velar por una imagen equilibrada y no estereotipada de la mujer en la sociedad.
- 6.2.4. Promocionar campañas informativas y de sensibilización en fechas clave que conmemoran o reivindican temas relacionados con la igualdad de género.
- 6.2.5. Sensibilizar y concienciar sobre la importancia que tiene la imagen que la sociedad dé sobre la mujer.

- **EJE 7: Salud, Actividad física y Deporte.**

El séptimo eje de nuestro PEIO viene dedicado a la salud, actividad física y el deporte, fundado en la idea de que una vida sana y activa mejora la calidad de vida de las mujeres, en general, y de las víctimas de violencia de género, en particular.

En las últimas décadas, numerosos estudios han incidido que la práctica de ejercicio físico puede mejorar, tanto nuestra salud física, como nuestras funciones cognitivas. Además, el ejercicio favorece la liberación de endorfinas, unas sustancias químicas que producen sensación de felicidad y euforia. Así, lo explica el psiquiatra John Ratey de la Escuela de Medicina de Harvard.

Por lo tanto, desde la Ciudad Autónoma de Melilla, se apuesta por el deporte como método para mejorar la calidad de vida. Pues consideramos que la práctica del mismo puede ayudar a las mujeres en los siguientes aspectos:

- Disminuir el grado de ira, ansiedad, angustia y depresión, y a su vez, provocar sentimientos de felicidad.
- Disminuir la sensación de fatiga, aportándole más energía y capacidad de trabajo.
- Incrementar la fuerza y resistencia de los músculos.
- Prevenir el deterioro muscular y óseo producido por los años.
- Facilitar los movimientos de la vida diaria.
- Mejorar la calidad del sueño.

Todos estos aspectos que proporciona el deporte son imprescindibles en la vida de las mujeres, y en especial, en la vida de las víctimas de violencia de género, puesto que, estas mujeres suelen padecer cuadros de depresión, estrés postraumático y baja autoestima. Además, tienden a ser mujeres sedentarias, porque, normalmente, se han encontrado importantes limitaciones para trabajar o, en muchos casos, han tenido que dejar de hacerlo por mandato de sus parejas -para así hacerlas dependientes, económicamente, de ellos-, y, porque, la situación de maltrato en la que viven, les hace generar una tensión que les provoca sensación de cansancio, debilidad física y trastornos del sueño.

Por otro lado, debemos saber que, originariamente, el deporte fue ideado por y para hombres, para el desarrollo de sus capacidades físicas y como vía de transmisión de determinados valores, como la competencia, la supremacía, la fortaleza física o la agresividad. La mujer, sin embargo, tenía tradicionalmente asignado un determinado rol en la familia que era incompatible con otro que supusiera la posibilidad de participar en ese mundo deportivo, puesto que la concepción social mayoritaria es que los deportes atentaban contra la feminidad de la mujer.

Por todo ello, la Ciudad Autónoma de Melilla, aboga por la mejora de la calidad de vida de las mujeres melillenses, así, como por una participación equilibrada en el deporte de mujeres y hombres, desterrando estereotipos.

Para llevar a cabo tales propósitos, esta Ciudad desarrolla los siguientes objetivos:

7.1. Objetivo Estratégico: Promover la actividad física y el deporte para mejorar la salud, la calidad de vida de las mujeres y la igualdad.

7.2. Objetivos Operativos:

- 7.2.1. Fomentar programas de salud que mejoren la calidad de vida de las mujeres atendiendo a cada etapa de su vida.
- 7.2.2. Impulsar una participación equilibrada de mujeres y hombres en la actividad física y el deporte.

6. EQUIPO RESPONSABLE DEL DESARROLLO Y EVALUACIÓN DEL PEIO.

Para el cumplimiento del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades que la Ciudad Autónoma de Melilla presenta, y por lo tanto, para la puesta en marcha y desarrollo de los objetivos propuestos, se precisa de una Comisión Técnica que se encargará del seguimiento de los mismos. Esta Comisión estará formada por el siguiente personal técnico de la Viceconsejería de la Mujer de la Ciudad Autónoma:

- Agentes de Igualdad del Observatorio de Igualdad.
- Técnicos/as del Centro de Información y Asesoramiento de la Mujer (CEM).

De otro lado, este Plan de Igualdad deberá someterse a una evaluación continua para estudiar los objetivos propuestos y la consecución de los mismos, a fin de incorporar posibles mejoras. Así pues, la Comisión Evaluadora encargada de ello estará compuesta por:

- La Viceconsejera de Mujer y Juventud, como Presidenta de la Comisión.
- La Jefa de la Unidad de Coordinación contra la Violencia de Género en Melilla, como representante de la Delegación del Gobierno.
- Un/a representante de la Dirección Provincial del Ministerio de Educación en Melilla, responsable de los programas de igualdad de la Unidad de Programas.
- El Secretario Técnico de la Viceconsejería de la Mujer, encargado de levantar Acta de las comisiones.
- Dos técnicos y/o Agentes de Igualdad de la Viceconsejería de la Mujer.
- Dos personas elegidas por sorteo de entre los miembros de Consejo Sectorial.

7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

La implementación del Plan requiere, como ya mencionamos con anterioridad, un proyecto de evaluación paralelo en el que se establezcan las pautas a seguir para el buen desarrollo del mismo.

La evaluación del PEIO tiene como finalidad conocer el grado de consecución de los objetivos planteados inicialmente, así como, la eficacia de las medidas adoptadas durante su desarrollo.

Por tanto, uno de los objetivos principales en el proceso de evaluación consistirá en corregir o paliar cualquier obstáculo o limitación que impida o restrinja el correcto desempeño de las acciones establecidas.

La evaluación se llevará a cabo antes y después de la puesta en marcha del Plan de Igualdad.

- Antes de su ejecución: Una vez desarrollado el borrador del Plan por el Observatorio de Igualdad de la Viceconsejería de la Mujer de la Ciudad Autónoma de Melilla, será remitido al Consejo Sectorial para que hagan llegar sus aportaciones con respecto al mismo. Posteriormente, el Plan de Igualdad provisional será publicado en el BOME para que en un período de 30 días la ciudadanía pueda aportar sus propuestas y así, poder participar en la elaboración del Plan de Igualdad de la ciudad.
- Después de su ejecución: Una vez que el Plan haya cumplido su vigencia de cuatro años, se procederá a su evaluación por la Comisión Evaluadora encargada de la misma, con lo que se permitirá conocer el grado de consecución de los objetivos planteados inicialmente, realizar las propuestas de mejora necesarias y proponer soluciones para los posibles obstáculos acaecidos.

La evaluación realizada a posteriori se basará en algunos de los criterios de evaluación recogidos en el PEIO (2014-2016)²¹: la calidad de la ejecución, la eficacia, la eficiencia y la efectividad.

- o *Calidad de la ejecución*: se fundamentará en la gestión del Plan, la participación y coordinación de los agentes que participen en la implementación y adecuación de los medios que se usen.
- o *Eficacia*: se valorará el impacto que hayan tenido las actuaciones, teniendo en cuenta, tanto a aquellas que se desarrollen de manera directa, como de forma transversal. El número de personas beneficiarias y el grado de satisfacción de quienes participen serán los criterios a tener en cuenta.
- o *Eficiencia*: en este sentido se evaluará la capacidad de conseguir el efecto deseado con los recursos utilizados, analizando los obstáculos y las limitaciones durante el desarrollo.
- o *Efectividad*: se analizarán de forma específica las líneas de actuación, a través de las acciones llevadas a cabo, con objeto de conocer el grado de consecución de los objetivos planteados inicialmente.

8. ESTIMACIÓN PRESUPUESTARIA

EJE 1: Transversalidad de género	402.278,11 €
EJE 2: Formación y empleo	1.122.603,00 €
EJE 3: Violencia de género y otras formas de violencia hacia la mujer	429.574,69 €
EJE 4: Juventud y educación en valores	1.315.585,00 €
EJE 5: Conciliación y corresponsabilidad	1.675.000,00 €

²¹ Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2014-2016). Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

EJE 6: Participación y visibilización de las mujeres en los distintos ámbitos públicos	61.800,00 €
EJE 7: Salud, actividad física y deporte	328.285,40 €

9. DESARROLLO DE LOS EJES. ACTUACIONES LLEVADAS A CABO POR LA CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA PARA LA CONSECUCCIÓN DE LOS PROPÓSITOS DEL PEIO 2018-2023.

EJE	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	ÁREAS
1. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO	1.1. Promover la aplicación del principio de Igualdad de Trato y de Oportunidades entre mujeres y hombres en las Políticas Públicas de la Ciudad Autónoma de Melilla.	1.1.1. Sensibilizar y formar, de manera continuada, al personal laboral y funcional de la Administración local, en transversalidad de género y en igualdad de oportunidades de acceso al empleo.	1.1.1. a) Requerimiento de personal especializado en Igualdad y prevención de la Violencia de género para los puestos de trabajo que se desarrollen en dicha área (Agentes de Igualdad). 1.1.1. b) Promoción de mecanismos para fomentar la formación en violencia de género de los trabajadores de la Administración local que trabajen en contacto con víctimas de violencia de género: (Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, INGESA, trabajadores sociales, etc.). 1.1.1. c) Impulso de medidas para el fomento de la formación en igualdad de género en todos los ámbitos de la Administración local.	ADM. LOCAL Consejería de Educación, Juventud y Deportes Consejería de Economía, Empleo y Administraciones Públicas Delegación del Gobierno Melilla ÁREA Viceconsejería de la Mujer y Juventud. Centro de Información y Atención Integral a la Mujer. Observatorio de Igualdad.

1. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO		1.1.2. Incluir la transversalidad de género en las actuaciones de las distintas entidades públicas de la Ciudad Autónoma, para garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades en las políticas generales.	1.1.2. a) Seguimiento de la incorporación de temario relacionado con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en las bases de oposiciones para el acceso al empleo público. 1.1.2. b) Impulso de acciones positivas, a favor de los grupos más vulnerables, en relación a las políticas puestas en marcha por la Administración local. 1.1.2. c) Coordinación con las distintas entidades locales y estatales para que incluyan la igualdad de género en todas las acciones llevadas a cabo por su competencia.	ADM. LOCAL Consejería de Educación, Juventud y Deportes Consejería de Economía, Empleo y Administraciones Públicas Consejería de Bienestar Social Delegación del Gobierno Melilla ÁREA Viceconsejería de la Mujer y Juventud. Centro de Información y Atención Integral a la Mujer. Observatorio de Igualdad.
------------------------------	--	---	--	--

EJE	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	ÁREAS
2. FORMACIÓN Y EMPLEO	2.1. Favorecer la inserción laboral de las mujeres, en general, y de las que se encuentran en riesgo de exclusión, en particular.	2.1.1. Impulsar la formación básica y profesional de las mujeres con bajo nivel educativo para lograr su incorporación al mercado laboral y, consecuente independencia económica.	2.1.1. a) Impartición de cursos formativos y gratuitos dirigidos a mujeres víctimas de violencia de género y a madres con hijos a cargo y escasos recursos económicos. 2.1.1. b) Impartición de cursos y programas de alfabetización dirigidos a los colectivos más vulnerables (mujeres desempleadas con escaso nivel educativo, etc). 2.1.1. c) Contratación de profesionales (profesores/as, psicólogos/as, administrativos/as), para el apoyo integral e impartición de cursos formativos gratuitos, que mejoren la empleabilidad de las mujeres en riesgo de exclusión.	ADM. LOCAL Consejería de Educación, Juventud y Deportes Consejería de Economía, Empleo y Administraciones Públicas ÁREA Viceconsejería de la Mujer y Juventud. Centro de Información y Atención Integral a la Mujer. Observatorio de Igualdad.

2. FORMACIÓN Y EMPLEO		2.1.2. Promover medidas que contribuyan a la inserción o reinserción laboral de las mujeres.	2.1.2. a) Orientación laboral personalizada acerca de los recursos formativos existentes en la Ciudad Autónoma. 2.1.2. b) Asesoramiento dirigido a empresas melillenses acerca de los beneficios (tributarios y sociales) que supone contratar a mujeres, especialmente, a víctimas de violencia de género. 2.1.2. c) Promoción del emprendimiento femenino en colaboración con las asociaciones de mujeres artesanas de la Ciudad. 2.1.2. d) Encuentros profesionales y campañas entre mujeres empresarias locales y el personal del Centro de la Mujer de Melilla. 2.1.2. e) Promover la coordinación institucional para la inclusión social del colectivo de mujeres en riesgo de exclusión social.	ADM. LOCAL Consejería de Educación, Juventud y Deportes Consejería de Economía, Empleo y Administraciones Públicas ÁREA Viceconsejería de la Mujer y Juventud. Centro de Información y Atención Integral a la Mujer. Observatorio de Igualdad.
-----------------------	--	---	---	--

EJE	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	ÁREAS
3. VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA HACIA LA MUJER	3.1. Erradicar la violencia hacia la mujer en todas sus manifestaciones, y, más concretamente, la violencia de género.	3.1.1. Prevenir cualquier tipo de maltrato hacia la mujer (físico, psicológico, sexual, etc).	3.1.1. a) Conmemoración del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (25 noviembre) llevando a cabo, entre otras: jornadas de reflexión y concienciación sobre la violencia de género, marcha contra la violencia de género, Jornadas Multidisciplinares sobre violencia de género, presentación de aplicaciones informáticas, etc. 3.1.1. b) Difusión de los datos de violencia de género para sensibilizar a la ciudadanía sobre esta lacra. 3.1.1. c) Coordinación con las entidades locales para desarrollar campañas informativas y preventivas sobre la igualdad y la violencia de género.	ADM. LOCAL Consejería de Educación, Juventud y Deportes ÁREA Viceconsejería de la Mujer y Juventud. Centro de Información y Atención Integral a la Mujer. Observatorio de Igualdad.

3. VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTRASFORMAS DE VIOLENCIA HACIA LA MUJER		3.1.2. Facilitar la autonomía personal de las mujeres víctimas de violencia de género y su integración sociolaboral.	3.1.1. d) Promoción de medidas orientadas a la prevención de la violencia de género entre jóvenes para evitar las situaciones de malos tratos en las relaciones de parejas adolescentes. 3.1.1. e) Impulso de medidas para sensibilizar sobre la eliminación de la prostitución, el tráfico de mujeres y su explotación sexual. 3.1.1. f) Información y asesoramiento de los recursos estatales existentes para las víctimas de trata. 3.1.2. a) Continuación con el servicio de orientación laboral dirigido a las mujeres para su inserción social (Centro de la Mujer). 3.1.2. b) Promoción de la atención integral e intervención social que el Centro de la Mujer aporta a las mujeres en situación de vulnerabilidad.	ADM. LOCAL Consejería de Educación, Juventud y Deportes ÁREA Viceconsejería de la Mujer y Juventud. Centro de Información y Atención Integral a la Mujer. Observatorio de Igualdad.
--	--	--	--	---

3. VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTRASFORMAS DE VIOLENCIA HACIA LA MUJER		3.1.3. Consolidar y potenciar las medidas de atención integral a las mujeres, y en especial, a las víctimas de violencia de género.	3.1.3. a) Promoción y mejora de los programas de atención integral para mujeres víctimas de violencia de género y para sus hijos e hijas: casas de acogida, teleasistencia, talleres de coeducación con los hijos/as, etc. 3.1.3. b) Continuación con el apoyo psicológico prestado a las mujeres víctimas de violencia de género, antes, durante y después de su situación de maltrato. 3.1.3. c) Continuación con el asesoramiento jurídico gratuito a mujeres víctimas de cualquier discriminación por razón de su sexo, haciendo especial atención a las víctimas de violencia de género. 3.1.3. d) Continuación y mejora del conjunto de los servicios existentes en la Viceconsejería de la Mujer (Centro de la Mujer y Observatorio de Igualdad de Oportunidades).	ADM. LOCAL Consejería de Educación, Juventud y Deportes ÁREA Viceconsejería de la Mujer y Juventud. Centro de Información y Atención Integral a la Mujer. Observatorio de Igualdad.
--	--	---	---	---

3. VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTRASFORMAS DE VIOLENCIA HACIA LA MUJER		3.1.4. Coordinación y colaboración entre los distintos servicios competentes, nacionales y locales, para garantizar una actuación integral en relación con la valoración y gestión del riesgo. 3.1.5. Colaboración con la Administración General del Estado y Administración local, para ofrecer una asistencia social integral a las mujeres víctimas de la violencia de género.	3.1.4. a) Actualización del "Protocolo Interinstitucional de actuación en materia de violencia de género de la Ciudad Autónoma de Melilla". 3.1.4. b) Colaboración con todas las entidades, nacionales y locales, que trabajan con las víctimas de violencia de género para un conocimiento específico de cada caso, así como de la evolución de los mismos. 3.1.5. a) Colaboración con la Administración General del Estado, y en concreto, con la Delegación del Gobierno para la Violencia de género, y demás entidades locales, a través de los instrumentos jurídicos adecuados, para proporcionar una asistencia social integral a las mujeres víctimas de violencia de género, así como a sus hijas e hijos.	ADM. LOCAL Consejería de Educación, Juventud y Deportes Delegación del Gobierno Melilla ÁREA Viceconsejería de la Mujer y Juventud. Centro de Información y Atención Integral a la Mujer. Observatorio de Igualdad.
3. VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTRASFORMAS DE VIOLENCIA HACIA LA MUJER		3.1.6. Impulsar medidas de sensibilización sobre la violencia de género.	3.1.6. a) Guardar un minuto de silencio por cada víctima mortal de violencia de género. 3.1.6. b) Actualización de la guía sobre los recursos de las víctimas de violencia de género. (Elaborado por el Centro de la Mujer). 3.1.6. c) Puesta en marcha del programa de atención psicológica a menores víctimas de violencia de género.	ADM. LOCAL Consejería de Educación, Juventud y Deportes Delegación del Gobierno Melilla ÁREA Viceconsejería de la Mujer y Juventud. Centro de Información y Atención Integral a la Mujer. Observatorio de Igualdad.

EJE	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	ÁREAS
4. JUVENTUD Y EDUCACIÓN EN VALORES	4.1. Fomentar la coeducación para favorecer patrones sociales igualitarios que contribuyan a una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.	4.1.1. Sensibilizar y concienciar a toda la sociedad en general, y a la comunidad educativa, en particular (alumnado, profesorado y familia) sobre igualdad entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género.	4.1.1. a) Impulso del uso de aplicaciones informáticas que ayuden a detectar relaciones desiguales y de control. 4.1.1. b) Continuación con campañas coeducativas sobre igualdad de género, enfocado al alumnado de los centros educativos y jóvenes de los barrios, a través de talleres, teatros, etc. 4.1.1. c) Desarrollo de un estudio hacia los alumnos/as y, consecuente análisis del mismo, sobre la violencia de género para poder detectar, de manera preventiva, este problema entre parejas adolescentes. 4.1.1. d) Promover jornadas formativas de coeducación con el profesorado y las asociaciones implicadas.	ADM. LOCAL Consejería de Educación, Juventud y Deportes ÁREA Viceconsejería de la Mujer y Juventud. Centro de Información y Atención Integral a la Mujer. Observatorio de Igualdad.

4. JUVENTUD Y EDUCACIÓN EN VALORES		4.1.2. Eliminar cualquier tipo de discriminación hacia la mujer en el ámbito educativo.	4.1.2. a) Colaboración en la elaboración de guías y libros orientados a la eliminación de desigualdades en el ámbito educativo. 4.1.2. b) Impulso de campañas de sensibilización que promuevan una corresponsabilidad familiar entre mujeres y hombres en los centros educativos y barrios. 4.1.2. c) Sensibilización sobre la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las profesiones, y en los puestos de responsabilidad. 4.1.2. d) Inclusión de formación en igualdad en todas las acciones educativas desarrolladas desde el área de Juventud.	ADM. LOCAL Consejería de Educación, Juventud y Deportes ÁREA Viceconsejería de la Mujer y Juventud. Centro de Información y Atención Integral a la Mujer. Observatorio de Igualdad.
------------------------------------	--	---	--	--

1. JUVENTUD Y EDUCACIÓN EN VALORES		4.1.3. Promover una escuela libre de acoso escolar por cualquier forma de discriminación.	4.1.3. a) Concienciación a la comunidad educativa de la necesidad de que se lleven a cabo protocolos de actuación en caso de acoso escolar. 4.1.3. b) Desarrollo de talleres o campañas formativas basadas en la promoción de las conductas afectivos-sexuales igualitarias. 4.1.3. c) Impulso de campañas de sensibilización sobre diversidad sexual para prevenir el bullying, especialmente, por homofobia y transfobia, tanto en los centros educativos, como en otras entidades locales. 4.1.3. d) Promoción de campañas de sensibilización, tanto en las escuelas, como en otras entidades, acerca de la exclusión social basada en estereotipos discriminatorios (por sexo, pobreza, raza, status social, por tener avanzada edad, por discapacidad, por profesión, etc).	ADM. LOCAL Consejería de Educación, Juventud y Deportes ÁREA Viceconsejería de la Mujer y Juventud. Centro de Información y Atención Integral a la Mujer. Observatorio de Igualdad.
---	--	--	--	---

4. JUVENTUD Y EDUCACIÓN EN VALORES		4.1.4. Potenciar el concepto de coeducación, mediante la transmisión a la juventud de valores sociales como la tolerancia y el respeto.	4.1.4. a) Creación de jornadas orientadas a concienciar sobre el buen uso de las Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación, para prevenir el acoso o extorsión. 4.1.4. b) Desarrollo de campañas dirigidas a la prevención de los comportamientos violentos en los colectivos juveniles. 4.1.4. c) Impulso de actuaciones promocionales sobre un uso no sexista del juego y el juguete. 4.1.4. d) Desarrollo de campañas informativas, orientadas a la juventud melillense, para la concienciación sobre educación sexual y embarazos no deseados.	ADM. LOCAL Consejería de Educación, Juventud y Deportes ÁREA Viceconsejería de la Mujer y Juventud. Centro de Información y Atención Integral a la Mujer. Observatorio de Igualdad.
------------------------------------	--	--	--	---

4. JUVENTUD Y EDUCACIÓN EN VALORES		4.1.5. Formar una nueva generación que base sus actuaciones, presentes y futuras, en el principio de igualdad y en la disolución de los roles de género. 4.1.6. Sensibilizar e informar a los/las jóvenes melillenses sobre la realidad de la violencia de género.	4.1.5. a) Continuación e impulso de jornadas de reflexión orientadas a concienciar a la juventud melillense sobre la importancia de actuar desde la perspectiva de una igualdad de género en su vida social, familiar y profesional. 4.1.5. b) Fomento de acciones con la finalidad de incentivar a la juventud a la ruptura de los estereotipos en sus estudios, para así, acabar con las profesiones masculinizadas y las profesiones feminizadas. 4.1.6. a) Impulso de jornadas informativas basadas en dar a conocer a la juventud la tipicidad de la violencia de género, así como el deber de denunciarlo. 4.2.6. b) Desarrollo de campañas de concienciación orientadas a que la juventud sepa detectar los primeros rasgos de violencia de género para poder prevenirla y evitarla a tiempo.	ADM. LOCAL Consejería de Educación, Juventud y Deportes ÁREA Viceconsejería de la Mujer y Juventud. Centro de Información y Atención Integral a la Mujer. Observatorio de Igualdad.
------------------------------------	--	--	--	---

EJE	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	ÁREAS
5. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	5.1. Promover la ordenación del tiempo de trabajo, la conciliación y la corresponsabilidad familiar.	5.1.1. Favorecer medidas de conciliación, tanto en el ámbito público, como en el privado.	5.1.1. a) Aumento de técnicos/as en guardería, para dotar de recursos de conciliación a las familias de la Ciudad Autónoma de Melilla. 5.1.1. b) Actualización de la guía sobre recursos existentes de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. (Elaborada por el Centro de la Mujer). 5.1.1. c) Fomento de la escolarización de menores de 0-3 años para facilitar la conciliación vida laboral-familiar, a través de los Convenios de la CAM con las escuelas de Educación Infantil. 5.1.1. d) Impulso del apoyo escolar para facilitar la conciliación personal y familiar, a través de la red de ludotecas existentes en la Ciudad.	ADM. LOCAL Consejería de Educación, Juventud y Deportes Consejería de Economía, Empleo y Administraciones Públicas Consejería de Bienestar Social ÁREA Viceconsejería de la Mujer y Juventud. Centro de Información y Atención Integral a la Mujer. Observatorio de Igualdad.

5. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD		5.1.2. Reserva de plazas en los centros de Educación Infantil a distintas familias con situaciones específicas.	5.1.2. a) Los centros de primer ciclo de Educación Infantil reservarán plazas suficientes para los niños/as tutelados/as por la Ciudad Autónoma de Melilla, así como para los hijos/as de personas participantes en programas específicos de protección o asistencia gestionados por la CAM. 5.1.2. b) Los centros podrán integrar niños/as con necesidades educativas especiales. 5.1.2. c) Los centros reservará una plaza por aula para alumnos/as que acrediten una minusvalía superior al 33 por 100. 5.1.2. d) Los centros reservaran un cupo de plazas al personal empleado de la Ciudad Autónoma de Melilla, de acuerdo con lo establecido en los Convenios Colectivos y Acuerdos Marcos de aplicación.	ADM. LOCAL Consejería de Educación, Juventud y Deportes Consejería de Bienestar Social ÁREA Viceconsejería de la Mujer y Juventud. Centro de Información y Atención Integral a la Mujer. Observatorio de Igualdad.
--------------------------------------	--	--	---	--

5. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD		5.1.3. Sensibilizar y concienciar a la sociedad melillense sobre la asunción de responsabilidades familiares de todos sus miembros.	5.1.3. a) Continuación y aumento de las campañas de concienciación sobre la corresponsabilidad familiar. Ejemplos: "Vive tu Calle", talleres, etc. 5.1.3. b) Impulso de acciones que fomenten el ocio y tiempo libre entre las mujeres (talleres, teatros, actividades lúdicas, etc). 5.1.3. c) Promoción de jornadas a fin de corregir los roles estereotipados existentes entre mujeres y hombres, y con el objetivo del fomento de la asunción equilibrada de responsabilidades familiares. 5.1.3. d) Continuación e impulso de los teatros educativos en igualdad, llevados a cabo en los centros escolares y barrios de la Ciudad.	ADM. LOCAL Consejería de Educación, Juventud y Deportes ÁREA Viceconsejería de la Mujer y Juventud. Centro de Información y Atención Integral a la Mujer. Observatorio de Igualdad.
--------------------------------------	--	--	---	---

EJE	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	ÁREAS
6. PARTICIPACIÓN Y VISIBILIZACIÓN DE LAS MUJERES EN ÁMBITOS PÚBLICOS	6.1. Visibilizar y potenciar la participación de las mujeres en los ámbitos político, económico, social y cultural.	6.1.1. Fomentar el empoderamiento de las mujeres.	6.1.1. a) Continuación y ampliación de programas de alfabetización digital y apoyo educativo dirigido a las mujeres para promover su autonomía. 6.1.1. b) Impulso de campañas que tengan como eje central la visualización de experiencias de superación por parte de mujeres en situación de vulnerabilidad. (Conferencias, presentación libros, exposiciones). 6.1.1. c) Apoyo a los encuentros entre asociaciones que desarrollen proyectos encaminados a favorecer y potenciar la igualdad entre mujeres y hombres.	ADM. LOCAL Consejería de Educación, Juventud y Deportes Consejería de Cultura y Festejos ÁREA Viceconsejería de la Mujer y Juventud. Centro de Información y Atención Integral a la Mujer. Observatorio de Igualdad.
6. PARTICIPACIÓN Y VISIBILIZACIÓN DE LAS MUJERES EN ÁMBITOS PÚBLICOS		6.1.2. Visibilizar la participación y aportación de las mujeres en todos los ámbitos. 6.1.3. Fomentar y velar por una imagen equilibrada y no estereotipada de la mujer en la sociedad.	6.1.2. a) Continuación e impulso de actuaciones que promuevan la visibilización de las mujeres en diferentes ámbitos: Certamen periodístico "Carmen Goes", concurso "Melilla, Mujer y Arte", certamen redacción juvenil "Clara Campoamor", certamen Internacional relato corto "Encarna León", etc. 6.1.2. b) Apoyo a la difusión de las historias personales y profesionales de mujeres melillenses cuya labor social y/o profesional haya destacado en la defensa de la	ADM. LOCAL Consejería de Educación, Juventud y Deportes Consejería de Cultura y Festejos ÁREA Viceconsejería de la Mujer y Juventud. Centro de Información y Atención Integral a la Mujer. Observatorio de Igualdad.

			igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres Ejemplo: Premio "Lourdes Carballa". 6.1.3. a) Continuación de campañas que impulsen la visibilidad de la igualdad, el empoderamiento femenino y la corresponsabilidad. Ejemplo: Vive tu calle, campaña del 8 de marzo, etc.	
6. PARTICIPACIÓN Y VISIBILIZACIÓN DE LAS MUJERES EN ÁMBITOS PÚBLICOS		6.1.4. Promoción de campañas informativas y de sensibilización en las fechas clave que conmemoran o reivindican temas relacionados con la igualdad de género. 6.1.5. Sensibilizar y concienciar sobre la importancia que tiene la imagen que la sociedad dé sobre la mujer.	6.1.4. a) Continuación con la conmemoración de fechas importantes relativas a la mujer: campaña del 8 de marzo "Día Internacional de la Mujer", campaña del 25 de noviembre "Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer". 6.1.5. a) Promoción de la labor de los medios de comunicación como instrumento de prevención de la violencia de género y como medio de visibilidad del papel social de la mujer. 6.2.5. b) Organización de encuentros con profesionales, asociaciones, medios de comunicación y otras entidades, para intercambiar su visión	ADM. LOCAL Consejería de Educación, Juventud y Deportes ÁREA Viceconsejería de la Mujer y Juventud. Centro de Información y Atención Integral a la Mujer. Observatorio de Igualdad.

			e información relativa a la igualdad de género.	
EJE	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	ÁREAS
7. SALUD, ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE	7.1. Promover la actividad física y el deporte para mejorar la salud y la calidad de vida de las mujeres.	7.1.1. Fomentar programas de salud que mejoren la calidad de vida de las mujeres atendiendo a cada etapa de su vida.	7.1.1. a) Organización de campañas sobre salud sexual y reproductiva para la prevención de enfermedades de transmisión sexual y para promover una natalidad responsable. 7.1.1. b) Continuación con los programas que promueven la actividad física como hábito saludable en la vida de las mujeres: jornada de gimnasia hipopresiva, taller suelo pélvico, marcha contra la violencia de género, curso de defensa personal, carrera por la igualdad, pedalada por la mujer, etc. 7.2.1. c) Continuación e impulso de cursos terapéuticos para mejorar la calidad de vida de las mujeres: arteterapia, musicoterapia, jornadas de yoga, reiki, pilates, etc.	ADM. LOCAL Consejería de Educación, Juventud y Deportes ÁREA Viceconsejería de la Mujer y Juventud. Centro de Información y Atención Integral a la Mujer. Observatorio de Igualdad.

7. SALUD, ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE		7.1.2. Impulsar una participación equilibrada de mujeres y hombres en la actividad física y el deporte.	7.1.2. a) Promoción de acciones para fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en la práctica deportiva, apreciando la incidencia de la múltiple discriminación en el deporte. 7.1.2. b) Desarrollar actuaciones que visibilicen la participación y los logros de las mujeres melillenses en el deporte: exposiciones, reconocimientos, premios locales, etc. 7.1.2. c) Colaboración con eventos deportivos. Ejemplo: Colaboración con la Carrera Africana de Melilla, bajo el lema, "African@ Corresponsable". Los objetivos son: fomentar un lenguaje no sexista en su publicidad; estimular la participación de las mujeres en una carrera predominada por hombres y la corresponsabilidad familiar.	ADM. LOCAL Consejería de Educación, Juventud y Deportes ÁREA Viceconsejería de la Mujer y Juventud. Centro de Información y Atención Integral a la Mujer. Observatorio de Igualdad.
--------------------------------------	--	---	---	---