

CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA

CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA E IGUALDAD

446. ACUERDO DE LA EXCMA. ASAMBLEA DE MELILLA, DE FECHA 21 DE ABRIL DE 2025, RELATIVO APROBACIÓN INICIAL DEL III PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 2025-2029.

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 84.2.c) del Reglamento de la Asamblea de la Ciudad Autónoma de Melilla (BOME extraordinario nº. 10 de 18 de abril de 2018) se procede a la exposición pública por periodo de un mes en el Boletín Oficial de la Ciudad, a efectos de reclamaciones por parte de la ciudadanía o personas jurídicas de la aprobación del III PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 2025-2029 por el Pleno de la Excma.

Asamblea de Melilla en sesión veintiuno de abril de dos mil veinticinco, con el siguiente tenor literal:

III PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 2025-2029

INTRODUCCIÓN

El III Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades de la Ciudad Autónoma de Melilla es una declaración de compromisos de acción de la Administración local para garantizar una equidad real entre mujeres y hombres. Es un plan que contempla medidas reales que se prolongará desde este 2025 hasta el año 2029 y que se presenta públicamente tras un proceso de investigación y documentación extenso, con la intención de promulgar la igualdad de derechos y deberes que defiende esta institución desde hace muchos años. Sin embargo, la Administración es consciente de que queda mucho camino por recorrer y, por ello, este Plan debe ser el instrumento que articule, para los próximos cuatro años, los ejes de actuación que permitan equilibrar la balanza entre ambos sexos.

Esta tercera edición viene a actualizar y refrendar las medidas ejecutadas en los dos planes anteriores. Esta nueva hoja de ruta debe tener como base la responsabilidad social, la implicación y la conciencia de todos y cada uno de los melillenses para edificar una ciudad más justa e igualitaria. Este Plan se basa en el trabajo realizado hasta la fecha, en los argumentos que despliega la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en la Estrategia de Igualdad de Género 2020-2025 de la Unión Europea.

El compromiso de esta corporación municipal con la igualdad se ha evidenciado legislatura tras legislatura y lo vuelve a hacer en la actual, como así se demuestra con el trabajo diario la Viceconsejería de Igualdad y Mujer desde el Área de la Mujer, el Centro de Información y Asesoramiento de la Mujer, en su momento con el Observatorio de Igualdad de Melilla o ahora con el recién creado Centro de Crisis 24 Horas de Atención a Víctimas de Violencia

Sexual. Este desempeño ha propiciado avances en materia de igualdad, pero hay retos que continúan vigentes y barreras que aún se deben derribar para alcanzar una igualdad real y efectiva.

La Viceconsejería de Igualdad y Mujer tiene como finalidad impulsar la aplicación del principio de igualdad de género para alcanzar una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en la sociedad melillense, y trabaja para ello en objetivos tales como:

- Dotar a los equipos gestores de la Ciudad Autónoma de Melilla de información, formación y mecanismos suficientes para poder integrar las perspectivas de género en las políticas de sus distintos departamentos o áreas.
- Facilitar información suficiente para la realización de acciones de igualdad.
- Conocer la realidad social de la mujer en la Ciudad Autónoma de Melilla.
- Promover políticas tendentes a mejorar la situación local en materia de género.
- Detectar obstáculos y/o limitaciones que impiden la igualdad y establecer criterios o pautas de actuación.
- Establecer canales de asesoramiento, información y orientación a aquellos que lo requieran y precisen en materia de género.
- Proponer medidas, directrices o líneas de actuación adecuadas a cada realidad concreta para mejorar la situación de las mujeres.
- Constituir un foro de intercambio y comunicación entre organismos públicos y sociedad.

Por lo tanto, desarrollar políticas de igualdad de género es labor obligada para cualquier gobierno melillense y así lo subraya este III Plan. La Administración local debe abordar sus acciones con perspectiva de género, adaptándose a las necesidades particulares de mujeres y hombres. El prisma inicial debe ser la sensibilización y la educación, y desde ahí seguir luchando para erradicar una de las lacras más terribles de nuestra sociedad, la violencia de género. 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.

Así se hizo en el II Plan Estratégico de Oportunidades y lamentablemente la situación no ha cambiado todo lo que se pretendía. Pero es preciso continuar en esta línea, aunque debe hacerse incrementando los esfuerzos y aplicando medidas más decididas y que vayan directamente a la raíz del problema.

La meta es apostar por aquellos proyectos que garanticen y potencien la igualdad de oportunidades, que, por supuesto, acaben con el sesgo de género en Melilla y que rompan los techos de cristal que aún perduran. La Administración local debe impulsar la inclusión y la diversidad en todos los ámbitos de la sociedad, sin discriminaciones de género en todas las esferas sociales. La vocación de compromiso y servicio público de cualquier gobierno se debe afrontar desde la igualdad y para ello, por ejemplo, se deben impulsar proyectos de asistencia accesibles e inclusivos, independientemente del género.

Los estudios y programas emprendidos en estos últimos años han evidenciado que es necesario que sigamos impulsando la corresponsabilidad familiar para generar escenarios de crecimiento y madurez en igualdad. Es en el seno de las familias donde los niños y niñas aprenden los roles y normas de género, es ahí donde se derriban los principales estereotipos de género y cada miembro debe contribuir a una mayor igualdad entre mujeres y hombres compartiendo

responsabilidades, promoviendo oportunidades iguales, educando en el respeto y la igualdad, fomentando el diálogo y generando modelos a seguir de roles igualitarios. Las familias, como iniciativa propia, pero también con el apoyo de las administraciones si fuera necesario, deben cultivar ambientes basados en la igualdad y el respeto entre personas para formar adultos con valores.

Y, a su vez, fuera del marco familiar es imprescindible prestar especial atención a la juventud, puesto que es en esta etapa de la vida donde se adquieren esos patrones igualitarios. Una vez más cabe insistir en la educación en valores, la coeducación y la ruptura de estereotipos sexistas, puesto que desde esta base formativa se puede erradicar la discriminación y la desigualdad. Suyo es el futuro y en ellos debemos invertir todo nuestro empeño para procurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El compromiso debe ser de todos los actores de la sociedad, desde las instituciones a los colectivos sociales, pero asumiendo también las obligaciones de cada individuo para construir una sociedad mejor, más justa e igualitaria. Entre todos hay que facilitar a las mujeres las herramientas y las plataformas para que alcancen el debido reconocimiento, sea el ámbito que sea, para que el equilibrio con los hombres esté garantizado.

El II Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, fijado para el periodo 2018-2022, contemplaba siete ejes de actuación: 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; y salud, actividad física y deporte. En esta tercera edición se incluyen dos ejes más para adaptarse a la actualidad: medio ambiente; y tecnología.

Estos nueve ejes serán las semillas de las que surjan 139 acciones de compromiso con las políticas de igualdad que va a desarrollar la Ciudad Autónoma de Melilla durante los próximos cuatro años. Este plan de acción hace una apuesta firme para acabar con la discriminación hacia las mujeres por razón de género, y persigue de manera decidida la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

España, y por extensión Melilla, es pionera en la lucha por la igualdad de género, así lo refrenda nuestra legislación, y así lo propicia la Estrategia de Igualdad de Género de la Unión Europea. Nuestro país cuenta con el marco jurídico adecuado, posee el conocimiento y las herramientas necesarias, de manera que sólo cabe acertar con los objetivos estratégicos y las acciones oportunas para implicar a toda la sociedad en esta lucha común.

Este III Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades es una herramienta de trabajo práctica, operativa y medible, un guión para que la Ciudad Autónoma de Melilla y sus ciudadanos aborden de manera conjunta una empresa ambiciosa y complicada, pero factible. Su vocación de cambio tiene que conseguir avances sociales y estructurales en materia de igualdad. Nuestro compromiso de cambio tiene que ser garantía para, entre todos, agentes sociales y poderes públicos, alcanzar la meta deseada: la igualdad real.

CONTEXTO HISTÓRICO

Garantizar la igualdad de género es un reto que iniciaron todos los españoles hace muchísimos años, un largo camino que ha ido salvando obstáculos, que ha alcanzado logros en las últimas décadas, pero cuya travesía continua a día de hoy porque resta un largo trecho por recorrer para alcanzar la plena igualdad. La historia refleja una lucha continua, de no rendirse, para superar barreras de género.

En el siglo XIX y principios del XX la sociedad española era muy patriarcal, con los roles de género muy definidos, supeditando a la mujer a labores del hogar y la crianza de los hijos. El papel del hombre era diametralmente opuesto, con mayores oportunidades laborales y económicas y, por ende, tenía garantizada una mayor presencia en la esfera pública.

En 1931, durante la Segunda República Española, se produjo un primer punto de inflexión. Fue entonces cuando las mujeres alcanzaron el derecho al voto y accedieron a la igualdad legal. Sin embargo, fue algo momentáneo porque estos avances se paralizaron con el estallido de la Guerra Civil y la posterior dictadura franquista.

Durante el régimen, las mujeres tenían sus derechos limitados. Ejemplo de ello es que precisaban el permiso de sus maridos para realizar algunas actividades tan cotidianas como trabajar, abrir una cuenta bancaria o incluso viajar. Había leyes, como la denominada “*Ley de Vagos y Maleantes*” o la “*Ley de Peligrosidad y Rehabilitación Social*”, que además penalizaban conductas fuera de la tradición de género. Las mujeres quedaban limitadas, principalmente, a ser madres y amas de casa, sin acceso a ciertos trabajos y estudios, oprimiendo así sus derechos y libertades.

Con estas premisas, es evidente que la educación no era igualitaria. A las niñas se las dirigía hacia habilidades domésticas y morales, mientras que los niños disfrutaban de una educación más integral. Hasta 1975, coincidiendo con la muerte de Francisco Franco, se vivió un periodo de grandes restricciones y, por lo tanto, hubo que luchar para recuperar derechos y libertades para las mujeres.

En este sentido fue determinante la llegada de la democracia, que permitió alcanzar una sociedad más equitativa en un periodo más aperturista, en el que se comenzaron a adoptar nuevas políticas en favor de la igualdad entre mujeres y hombres. Evidentemente, este cambio nacional también se reflejó en Melilla con la creación de las primeras organizaciones locales que promovían la igualdad de género.

En 1978, como es sabido por todos, se aprobó una nueva Constitución que ponía de manifiesto la igualdad de todas las personas ante la ley. Es a partir de aquí cuando las mujeres recuperaron muchos de sus derechos, y llega la aprobación del divorcio o el aborto. Pero todavía quedaba pendiente un cambio en la mentalidad de los españoles, una regeneración que se inició a lo largo de los años 80 y 90. Es entonces cuando se empezó a hablar abiertamente de igualdad, se promovieron leyes y acciones políticas en este sentido, y llegaron medidas para combatir la violencia de género.

Hubo que esperar, eso sí, hasta el siglo presente para aprobar leyes que garantizaran la igualdad de trato entre mujeres y hombres. Nos encontramos hitos que facilitan el camino, como la Ley Integral contra la Violencia de Género de 2004. Fue la primera en Europa que abordaba de forma integral todas las formas de violencia de género. España garantizaba así un marco legal para proteger a las mujeres, castigar a los maltratadores y prevenir futuros abusos.

También hay que destacar la Ley de Igualdad de 2007, con la intención de fijar la equidad efectiva entre mujeres y hombres en todos los aspectos de la vida, incluyendo el trabajo y la casa. Este avance legislativo también marco la igualdad salarial, estableció la paridad en las listas electorales o la corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado. Legislaban para no discriminar a las mujeres en cualquier ámbito de la vida social, económica, cultural y política.

En esta cronología legislativa en pro de la igualdad merece destacarse la Ley 15/2022, de 12 de julio, la ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Esta norma jurídica tiene como objeto garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, y respetar la igual dignidad de las personas en desarrollo de los artículos 9.2, 10 y 14 de la Constitución.

Son solo algunas de las leyes que se han desarrollado en España para promover una sociedad mas justa, mas allá del genero, leyes que se abordaran en el siguiente capitulo de este plan, que hace referencia al marco normativo.

En Melilla, la Ciudad Autónoma, dada la ausencia de potestad legislativa formal, ha trabajado en colaboración con otras administraciones y con diversas entidades para impulsar la igualdad. A su vez, la decisión política de generar una sociedad mejor se aprecia en este Plan Estratégico de Igualdad Oportunidades, donde se establecen ejes de actuación y, sobre todo, se marca una hoja de ruta que programa acciones reales y tangibles para cuatro años.

En el año 2018, la entonces Viceconsejería de la Mujer y Juventud elaboro e impulso un nuevo PEIO, el segundo. El I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Ciudad Autónoma de Melilla se elaboro para el periodo 2001-2004. La segunda edición también se proyecto para dar cumplimiento a los objetivos prioritarios que se recogieron en el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (20142016) del Reino de España. En la introducción de ese primer plan ya se dejaba claro que “actualmente existe un amplio consenso social en el reconocimiento de la situación de desigualdad que rodea a la mujer.” Aun así, no podemos obviar el avance tanto legal como social de la mujer en la sociedad actual, pero sigue siendo preciso trabajar mucho para alcanzar una equiparación real con respecto a los hombres”.

“El I Plan de Igualdad de Oportunidades de la Ciudad Autónoma de Melilla -continuaba el texto-, pretende actuar de tal forma que se impliquen todas las áreas y Consejerías de la Ciudad, así como también las asociaciones de mujeres y las organizaciones empresariales y sindicales”.

Ese compromiso total de los melillenses tenia que tener vocación de continuidad, con muchas barreras aun por derribar. Por ello, el Gobierno autonómico diseño un nuevo plan, fijado para el periodo 20182022, en el que se estableció un marco de igualdad entre mujeres y hombres a nivel local, mediante acciones, llevadas a cabo de manera directa o de forma transversal. Se hizo en el primer plan, se remarcaba de nuevo en el segundo, y se insiste de nuevo ahora, en la vital importancia de la colaboración interinstitucional entre las distintas administraciones, instituciones, organismos y entidades.

En el actual plan que aquí se presenta se detallara la evaluación que se hizo de la segunda edición para que sirva de referencia y marcar así una continuidad en las actuaciones, apreciando a su vez cuales son los vacíos que no se han cubierto o en que se debe mejorar. Pero la necesidad continua siendo la misma que en 2018. Es oportuno crear un marco de ejecución preciso, con objetivos claros y concisos, dotado de herramientas para su desarrollo. Lo constato la evaluación del primer plan y se mantiene en el análisis del segundo.

A lo largo de estos últimos años el Gobierno de la Ciudad Autónoma ha incrementado y mejorado las acciones encaminadas a erradicar la desigualdad entre mujeres y hombres, se ha puesto el foco en la formación y en la juventud, en la inserción o en la protección de las victimas de violencia de genero. Pero las recomendaciones de los informes de evaluación de los dos primeros planes recomiendan no bajar la guardia. Melilla continúa impulsando medidas en pro de la igualdad, se han alcanzado logros importantes, pero aun existentes diferencias, ya sea en el marco laboral, salarial o social. De ahí, la necesidad de impulsar este tercer plan para desarrollarlo de manera conjunta y decidida entre todos los actores sociales y políticos.

MARCO NORMATIVO

Este Plan de Igualdad, como ya ocurría con el anterior, representa el medio que la Ciudad Autónoma de Melilla emplea para adherirse al principio de igualdad, proporcionando recursos tanto económicos como humanos para alcanzar una igualdad real entre sus habitantes. De este modo, este programa se fundamenta en el principio de igualdad, el cual se encuentra legalmente establecido en el ámbito internacional, europeo y nacional.

Debemos partir de nuestra Carta Magna. El artículo 14 de la Constitución Española manifiesta que *“los españoles son iguales 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”*. Pero sirva recordar también que la Declaración de Derechos Humanos, ya en el ámbito internacional, considera un derecho fundamental la igualdad entre mujeres y hombres. Fue concretamente en 1995, en la IV Conferencia Mundial de Mujeres celebrada en Pekin, cuando se fijo como objetivo garantizar la igualdad de las mujeres con la implicación de toda la sociedad, abordando este objetivo con actividades transversales.

La Unión Europea, por su parte, recoge 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 Unión Europea, y en los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales que la igualdad entre mujeres y hombres es un valor fundamental.

La Unión Europea, ya desde su formación como Comunidad Económica Europea, ha ido construyendo diferentes normas para garantizar este principio de igualdad hasta derivar en la actual Estrategia para la Igualdad de Genero 2020-2025. En la trayectoria histórica están 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 mujeres y hombres en el ámbito del empleo y la ocupación; la Directiva del Consejo 2004/113/CEE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres 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 Genero 2011-2020, creado para sustentarse entre la Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) y la Estrategia Europa (2020).

Volviendo al plano más actual, la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 centra sus esfuerzos en las siguientes cuatro áreas temáticas:

- Luchar contra la violencia hacia las mujeres y combatir los estereotipos de genero. Se recogen medidas dirigidas a: impulsar la adhesión de la Unión Europea al Convenio de Estambul, ampliar los ámbitos delictivos de la violencia de genero, crear una red europea sobre prevención de la violencia de genero, adoptar un nuevo marco jurídico contra el acoso laboral y contra la violencia en línea, presentar las estrategias europeas para luchar contra la trata de seres humanos y contra los abusos sexuales a menores, y prestar especial atención a las masculinidades como estrategia de prevención de la violencia contra las mujeres.
- Prosperar en una economía con igualdad de genero. Se incluyen acciones destinadas a: reducir las brechas de genero en el mercado laboral, garantizar la participación igualitaria en la transición digital, reducir las brechas de genero en materia salarial y de pensiones, y en las responsabilidades de cuidados prestando especial atención a los hogares monoparentales e impulsando servicios de cuidados para zonas rurales.
- Avanzar en la igualdad en los puestos de mando en todos los ámbitos de la sociedad. Se contemplan acciones que persiguen romper el techo de cristal en los consejos de administración de las empresas y en las instituciones publicas y garantizar una participación política igualitaria.

- Abordar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el mundo, a través de la política exterior y la política comercial de la Unión Europea.

Es evidente que las desigualdades aun existen y por ello la Estrategia presenta actuaciones y objetivos políticos para avanzar. La meta es una Unión en la que las mujeres, los hombres, los niños y las niñas, en toda su diversidad, dispongan de libertad para seguir el camino que elijan en la vida, gocen de las mismas oportunidades para prosperar y puedan conformar y dirigir por igual la sociedad europea en la que vivimos.

Para ello, la Estrategia Europea ha marcado unos objetivos fundamentales: poner fin a la violencia de género, combatir los estereotipos de género, acabar con las brechas de género en el mercado de trabajo, lograr una participación idéntica en la economía, superar la brecha salarial y de pensiones entre mujeres y hombres, reducir la distancia de género existente en las responsabilidades asistenciales y, por último, alcanzar el equilibrio entre mujeres y hombres en la toma de decisiones y la actividad política.

Los primeros resultados de esta Estrategia ya son visibles. En marzo de 2021 la Comisión propuso medidas vinculantes de transparencia salarial; en marzo de 2022 adoptó una nueva directiva para combatir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica; y en noviembre de ese mismo año se alcanzó un nuevo hito, tras diez años de negociación, con la introducción de la directiva sobre el equilibrio de género en los consejos de administración de las grandes sociedades de la Unión Europea con cotización bursátil. Se han avanzado más medidas, como la campaña lanzada el 8 de marzo de 2023 para cuestionar los estereotipos de género en el trabajo, el cuidado de familiares o en la toma de decisiones.

Si echamos la vista un poco más atrás, porque el compromiso estratégico en materia de igualdad de género en la Unión Europea viene de lejos, ya en el periodo 2016-2019 se estableció el marco de actuación de la Comisión Europea en pro de la igualdad de género y se centró en cinco ámbitos prioritarios:

- El aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral y la promoción de la independencia económica de mujeres y hombres.
- La reducción de la disparidad salarial, de ingresos y de pensiones por razones de género y, por consiguiente, la lucha contra la pobreza entre las mujeres.
- La promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones.
- La lucha contra la violencia de género y la protección y el apoyo a las víctimas.
- La promoción de la igualdad de género y los derechos de las mujeres en todo el mundo.

A nivel europeo hay más convenios o acuerdos que recogen esta lucha por la igualdad. La Carta Social Europea resalta el fundamento de igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, además de promover los derechos sociales y económicos de todos los ciudadanos. El Convenio del Consejo de Europa sobre la Lucha contra la Trata de Seres Humanos (Convenio de Varsovia, 2005), por su parte, busca prevenir y combatir la trata de personas, especialmente mujeres y niños, sancionando a los responsables y protegiendo a las víctimas. Mientras que el Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica (Convenio de Estambul, 2011) es una herramienta legalmente vinculante que obliga a los estados firmantes a adoptar una serie de medidas para prevenir la violencia de género, proteger a las víctimas y enjuiciar a los autores de estos delitos.

Son solo algunos ejemplos a nivel continental, puesto que en el plano internacional son muchos más los acuerdos y resoluciones que refuerzan la necesidad de garantizar la igualdad de género y los derechos de las mujeres en todas las esferas de la vida.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, por ejemplo, busca garantizar el cumplimiento de estos derechos fundamentales a todas las personas sin distinción de género, entre otros. La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) promueve la igualdad de género, poniendo especial énfasis en abolir todas las formas de discriminación hacia las mujeres.

La Convención de Derechos Humanos de Viena de las Naciones Unidas respalda la igualdad entre mujeres y hombres, fundamentando la no discriminación por género. El Programa de Acción sobre la Población y el Desarrollo de El Cairo enfatiza la necesidad de garantizar los derechos de las mujeres en lo relativo a la salud, la educación y la participación en la vida pública. La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing promueve la igualdad de género y empodera a las mujeres en todos los ámbitos sociales. La Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas enfoca la atención en las mujeres y las niñas en situaciones de conflicto, y llama a la participación activa de las mujeres en la prevención de conflictos y en los procesos de paz. Y se puede hacer referencia también a la Agenda 2030, en sus Objetivos de Desarrollo Sostenible, en particular el objetivo 5, puesto que se centra en lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas.

En lo que concierne a la **legislación y normativa española**, además del artículo 14 de la Constitución antes señalado, hay varias leyes que promulgan esta defensa de la mujer y abogan por la igualdad de oportunidades.

En este sentido es determinante la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, que tiene como objetivo principal promover la igualdad real entre mujeres y hombres. Esta ley defiende y sustenta la no discriminación de género en todas las áreas de la sociedad, poniendo el énfasis en el trabajo, la educación y el cuidado de los hijos. A su vez, también establece mecanismos para garantizar la representación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad y promueve la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y la promoción profesional. Su artículo 17, por ejemplo, obliga al Gobierno a elaborar periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades; el artículo 45 recoge que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral; y el artículo 51 establece los criterios de actuación de las Administraciones públicas al objeto de acabar con cualquier tipo de discriminación para garantizar una igualdad efectiva.

Hay que hacer referencia también al Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, encaminado a implementar medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Este decreto enfatiza la prevención y combate la discriminación por razón de sexo, promoviendo la igualdad de retribución por trabajos de igual valor y fomentando la corresponsabilidad en el cuidado de hijos y personas dependientes.

En esta línea también está el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que regula los planes de igualdad y su registro y está orientado a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo entre mujeres y hombres. Según este decreto, las empresas están obligadas a establecer un plan de igualdad que involucre aspectos como el acceso al empleo, la clasificación profesional, la promoción y el desarrollo de la carrera profesional, la formación, la remuneración, la organización del tiempo de trabajo y la conciliación laboral, personal y familiar. Este Real Decreto insta a las empresas a llevar a cabo un diagnóstico negociado con la representación legal de las personas trabajadoras, en el que se analice y detecte la posible existencia de barreras u obstáculos que impidan o dificulten la igualdad efectiva en la empresa.

Además, las empresas deben revisar y, en su caso, actualizar estos planes de igualdad regularmente en función de los resultados y objetivos propuestos inicialmente. En consecuencia, el Real Decreto 901/2020 tiene como objetivo principal promover la igualdad de género en el entorno laboral y eliminar cualquier forma de discriminación por sexo.

La legislación española es extensa en este campo, como se puede apreciar en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. "Son principios inspiradores de esta ley el establecimiento de un marco legal adecuado para la prevención, atención y eliminación de todas las formas de discriminación, el impulso de la aplicación transversal de la igualdad de trato en la formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, la coordinación entre las diferentes administraciones públicas y la colaboración entre las mismas, los agentes sociales y la sociedad civil organizada, todo ello para favorecer la corresponsabilidad social ante la discriminación", según se ratificó tras su publicación en el Boletín Oficial del Estado. Y añade que *"la ley persigue un doble objetivo: prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación y proteger a las víctimas, intentando combinar el enfoque preventivo con el enfoque reparador, el cual tiene también un sentido formativo y de prevención general"*.

Hay otros hitos fundamentales en nuestra normativa estatal que tampoco debemos olvidar. Uno de ellos es la Ley 39/1999, que promueve la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, una cuestión de suma importancia para la igualdad de género. Podemos hacer referencia también a la Ley 30/2003, que establece medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas del gobierno. Crucial es la Ley Orgánica 1/2004, que fija medidas de protección integral contra la violencia de género. Y tampoco podemos olvidar que el Pacto de Estado contra la Violencia de Género reafirma la decisión del gobierno de erradicar esta forma de violencia.

En este repaso legislativo, y dando amparo a este Plan de Igualdad de Oportunidades, también están la Ley Orgánica 2/2010, que aborda derechos relacionados con la salud sexual y reproductiva y la interrupción voluntaria del embarazo; la Ley Orgánica 10/2022, que fija la Garantía Integral de la libertad sexual; o la Ley Orgánica 4/2023, que modifica leyes previas para reforzar la protección contra delitos contra la libertad sexual, otorgando especial atención a los derechos de las mujeres y menores; o la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, que *"introduce sustanciales modificaciones en nuestro ordenamiento jurídico a fin de ahondar en esa realización efectiva de la igualdad de mujeres y hombres, esencialmente en los ámbitos decisivos de la vida política y económica"*.

Como se puede apreciar en este marco normativo, se sustenta lo dicho en la anterior edición de este plan: La Ley defiende y promueve aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales y de atención a las víctimas. Lo ha hecho siempre con una ambición global y adaptándose a la evolución de la sociedad y de los problemas, igual que ha hecho y hace este Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

FUNDAMENTACIÓN

Este plan, además de tener un carácter estratégico y organizativo, se sustenta en información recopilada sobre desempleo, conciliación, y datos locales relacionados con la violencia de género. El desafío, como se puede constatar, es evidente y aún quedan obstáculos por superar y, por ello, de ahí la predisposición de la Ciudad Autónoma para dictar e implementar medidas y políticas que permitan avanzar a nuestra sociedad.

Hay situaciones que continúan provocando desigualdades entre géneros. Este plan pone el foco en esos desniveles para, acto seguido, proponer objetivos y acciones estratégicas que ayuden a equilibrar la balanza.

En primer lugar, por lo tanto, hay que fundamentar con datos la situación de la ciudad de Melilla en tres capítulos que ya se abordaron en el anterior plan y que, a día de hoy, continúan siendo escenarios de preocupación:

- Empleo y desempleo.
- Contexto socioeconómico.
- Violencia de género y violencia sexual.
- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

1.- Empleo y desempleo

El desempleo es uno de los grandes problemas mundiales, una afección crónica de la que no escapa España y que sufre en gran medida Melilla. A finales de junio de 2024 la ciudad autónoma registraba una bajada del paro de 212 desempleados, con una cifra total de 8.321 personas afectadas. El dato suponía un descenso del 2,48% con respecto al anterior, sin embargo, la comparativa con junio de 2023 establece un incremento del 9,36% por ciento, es decir, 712 desempleados más en un año.

Esta dinámica negativa es apreciable en nuestra sociedad, especialmente entre las mujeres, y la falta de trabajo no sólo provoca graves consecuencias económicas, sino también repercusiones negativas a nivel social y personal. Es cierto que los índices de desempleo fluctúan, con subidas y bajadas por la estacionalidad o los planes de empleo, pero España, y sobre todo Melilla, ha padecido niveles considerablemente altos en comparación con la mayoría de los países de la Unión Europea. Y esta tasa de desempleo es aún más marcada entre las mujeres y los jóvenes, lo que habla de falta de oportunidades laborales y una desigualdad significativa de género.

Si hablamos en términos nacionales, según los datos facilitados en julio de 2024 por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, Melilla es una de las tres regiones españolas donde se ha producido una variación interanual al alza, y lidera este desagradable ranking con diferencia sobre Ceuta y el País Vasco.

Los datos son alarmantes, más aún si nos atenemos a la brecha de género. A 30 de junio de 2024 había el doble de mujeres desempleadas (5.337) que de hombres (2.984), pero al menos esta diferencia no es tal entre los menores de 25 años, colectivo que engloba a 915 parados, de ellos 435 hombres y 480 mujeres.

Servicio Público de Empleo Estatal

Paro registrado: MELILLA . JUNIO DE 2024

		TOTAL EDAD	< DE 25 AÑOS	DE 25 A 29 AÑOS	DE 30 A 44 AÑOS	>=45 AÑOS
	HOMBRE	2.984	435	345	774	1.430
	MUJER	5.337	490	561	2.021	2.275
TOTAL SECTORES	AMBOS SEXOS	8.321	915	906	2.795	3.705
	HOMBRE	29	6		5	18
	MUJER	14	2	1	4	7
AGRICULTURA	AMBOS SEXOS	43	8	1	9	25
	HOMBRE	95	6	9	35	45
	MUJER	89	6	15	26	20
INDUSTRIA	AMBOS SEXOS	164	14	24	61	65
	HOMBRE	513	21	24	144	324
	MUJER	93	3	15	38	37
CONSTRUCCION	AMBOS SEXOS	606	24	39	182	361
	HOMBRE	2.000	213	288	547	972
	MUJER	4.132	254	439	1.561	1.878
SERVICIOS	AMBOS SEXOS	6.132	467	707	2.106	2.650
	HOMBRE	347	189	44	43	71
	MUJER	1.023	213	91	392	333
SIN EMPLEO ANTERIOR	AMBOS SEXOS	1.376	402	135	435	404

En el caso de Melilla, la tasa de desempleo femenino es un verdadero problema que, evidentemente, incide sobre el avance social de la ciudad. La diferencia señalada entre mujeres y hombres no se suscribe únicamente a junio de 2024. Es una constante de los últimos años, como se puede apreciar en las siguientes estadísticas.

PARO REGISTRADO SEGÚN SEXO, EDAD Y SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

MELILLA		JUNIO 2024										
MUNICIPIOS	TOTAL	SEXO Y EDAD						SECTORES				
		HOMBRES			MUJERES			AGRI- CULTURA	INDUS- TRIA	CONS- TRUCCIÓN	SERVICIOS	SIN EMPLEO ANTERIOR
		<25	25 - 44	>=45	<25	25 - 44	>=45					
MELILLA	8.321	435	1.119	1.430	480	2.582	2.275	43	164	606	6.132	1.376
MELILLA	8.321	435	1.119	1.430	480	2.582	2.275	43	164	606	6.132	1.376

PARO REGISTRADO SEGÚN SEXO, EDAD Y SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

MELILLA		JUNIO 2023										
MUNICIPIOS	TOTAL	SEXO Y EDAD						SECTORES				
		HOMBRES			MUJERES			AGRI- CULTURA	INDUS- TRIA	CONS- TRUCCIÓN	SERVICIOS	SIN EMPLEO ANTERIOR
		<25	25 - 44	>=45	<25	25 - 44	>=45					
MELILLA	7.609	466	1.006	1.300	514	2.263	2.060	48	171	523	5.405	1.462
MELILLA	7.609	466	1.006	1.300	514	2.263	2.060	48	171	523	5.405	1.462

PARO REGISTRADO SEGÚN SEXO, EDAD Y SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

MELILLA							JUNIO 2022					
MUNICIPIOS	TOTAL	SEXO Y EDAD						SECTORES				
		HOMBRES			MUJERES			AGRI-CULTURA	INDUS-TRIA	CONS-TRUCCIÓN	SERVICIOS	SIN EMPLEO ANTERIOR
		<25	25 - 44	>=45	<25	25 - 44	>=45					
MELILLA	7.343	487	956	1.296	503	2.167	1.934	58	165	476	5.361	1.283
MELILLA	7.343	487	956	1.296	503	2.167	1.934	58	165	476	5.361	1.283

FUENTE: Servicio Público de Empleo Estatal

El análisis de los datos confirma las diferencias entre géneros y, además, evidencia que no se reduce, si no que, incluso, aumenta ligeramente. Las 5.337 mujeres en paro de junio de 2024 suponen el 64,1% del total; en junio de 2023 había 4.837 féminas en situación de desempleo, es decir, el 63,5%; y un año antes el dato arroja 4.604 mujeres paradas, el 62,7%. En los tres años en cuestión, además, el paro incide muchísimo más en aquellas mujeres que superan los 25 años, muy por encima de las menores de esa edad.

A la hora de hablar de contratos de trabajo registrados, la brecha al menos no es apreciable, con números muy similares entre mujeres y hombres en este 2024, con más contratos para féminas en 2023 y al revés en 2022.

CONTRATOS DE TRABAJO REGISTRADOS SEGÚN SEXO Y SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

MELILLA		JUNIO 2024									
MUNICIPIOS	TOTAL	TIPO DE CONTRATO						SECTORES			
		HOMBRES			MUJERES			AGRI-CULTURA	INDUS-TRIA	CONS-TRUCCIÓN	SERVICIOS
		INIC. INDEF.	INIC. TEMPORAL	CONVERT. INDEF.	INIC. INDEF.	INIC. TEMPORAL	CONVERT. INDEF.				
MELILLA	1.199	216	366	5	241	360	11	<5	20	58	1.118
MELILLA	1.199	216	366	5	241	360	11	<5	20	58	1.118

CONTRATOS DE TRABAJO REGISTRADOS SEGÚN SEXO Y SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

MELILLA							JUNIO 2023				
MUNICIPIOS	TOTAL	TIPO DE CONTRATO						SECTORES			
		HOMBRES			MUJERES			AGRI- CULTURA	INDUS- TRIA	CONS- TRUCCIÓN	SERVICIOS
		INIC. INDEF.	INIC. TEMPORAL	CONVERT. INDEF.	INIC. INDEF.	INIC. TEMPORAL	CONVERT. INDEF.				
MELILLA	1.281	277	267	12	243	475	7	<5	28	95	1.154
MELILLA	1.281	277	267	12	243	475	7	<5	28	95	1.154

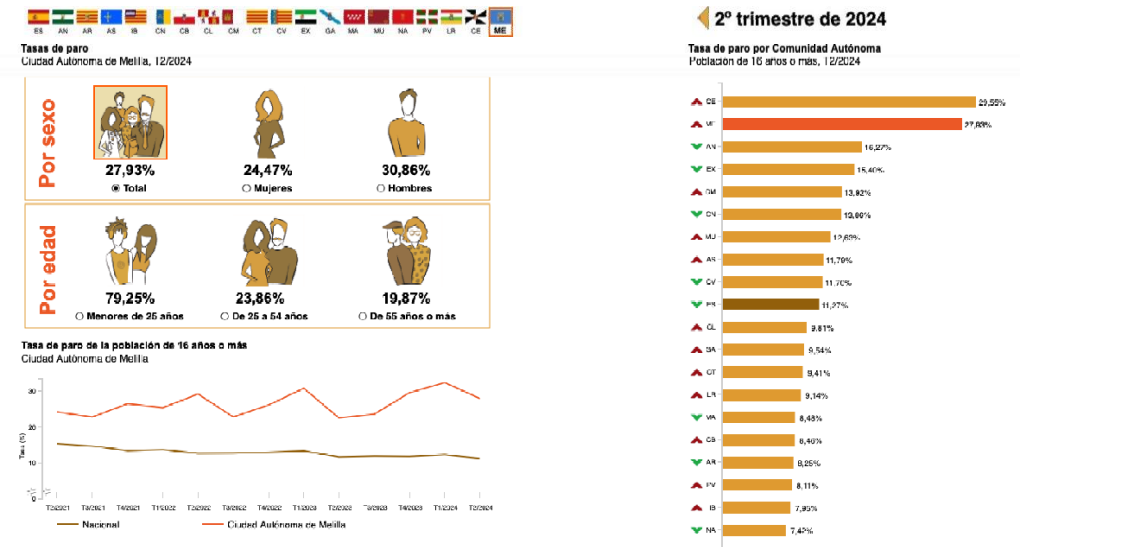
CONTRATOS DE TRABAJO REGISTRADOS SEGÚN SEXO Y SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

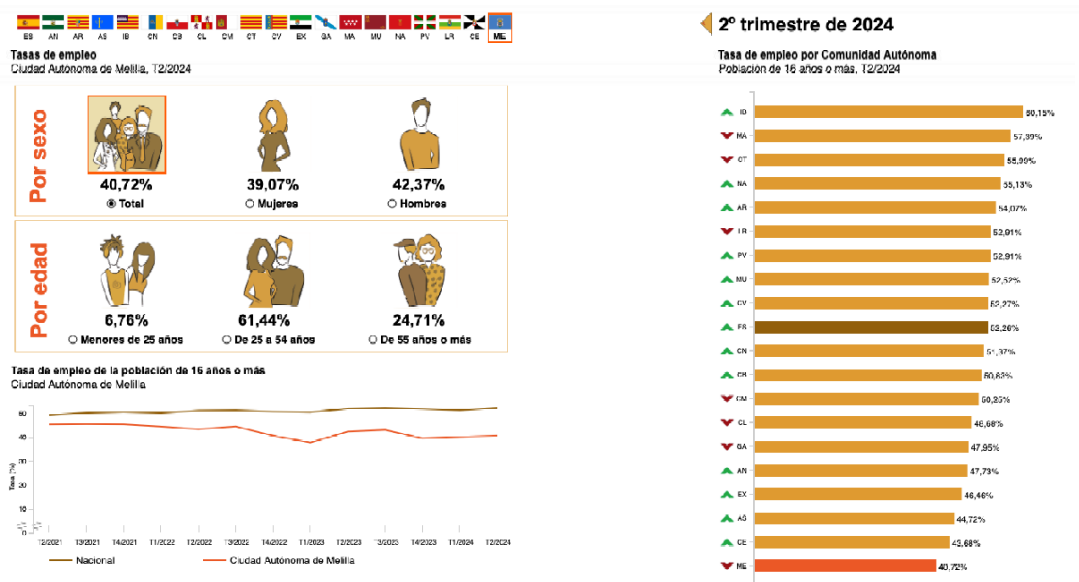
MELILLA							JUNIO 2022				
MUNICIPIOS	TOTAL	TIPO DE CONTRATO						SECTORES			
		HOMBRES			MUJERES			AGRI- CULTURA	INDUS- TRIA	CONS- TRUCCION	SERVICIOS
		INIC. INDEF.	INIC. TEMPORAL	CONVERT. INDEF.	INIC. INDEF.	INIC. TEMPORAL	CONVERT. INDEF.				
MELILLA	1.485	391	306	97	245	367	79		48	183	1.254
MELILLA	1.485	391	306	97	245	367	79		48	183	1.254

FUENTE: Servicio Público de Empleo Estatal

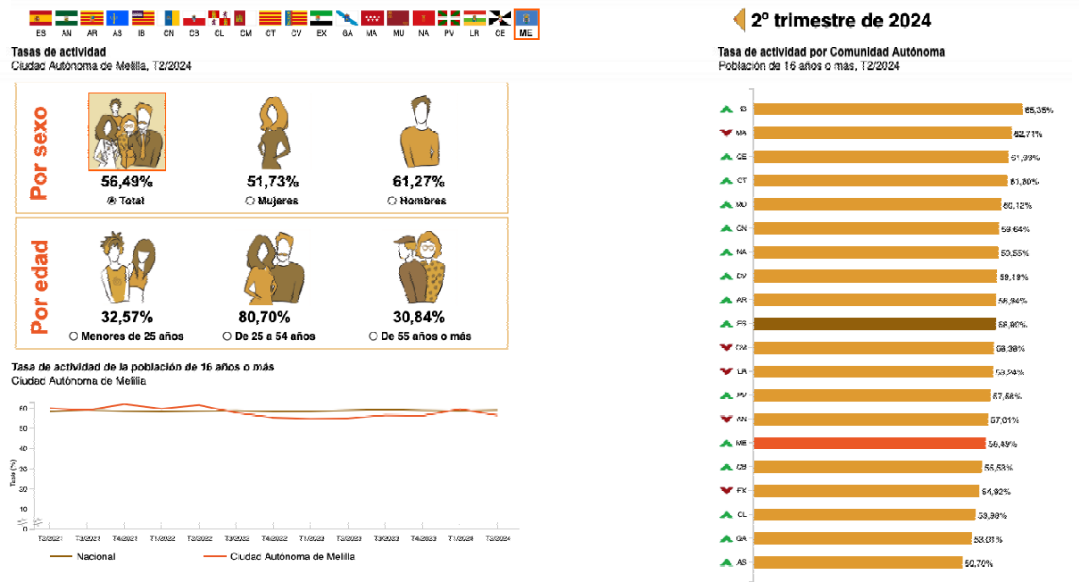
Las dificultades que las mujeres se encuentran en el mercado laboral pueden ser atribuidas a varios factores: brecha salarial de género, nivel de formación y cualificación, sobre todo entre las mujeres de mayor edad, carga de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, falta de oportunidades de empleo, o la discriminación basada en la edad o en el estado de maternidad.

La Encuesta de Población Activa (EPA) deja claro que el problema está lejos de superarse y que Melilla continúa siendo una de las regiones más perjudicadas de España en este aspecto tras el segundo trimestre de 2024, sobre todo en cuanto a cifras de desempleo se refiere, posicionándose casi en lo más alto de la clasificación (segundo lugar), muy por encima de la media nacional.





En la tasa de actividad Melilla casi calca la gráfica nacional, pero de nuevo el dato destacado está en la evidente brecha de género.



Para encontrar soluciones, apuntan los expertos, hay que apostar por medidas que promuevan la igualdad de oportunidades, sin discriminación por razón de sexo. Por lo tanto, hay que apostar por políticas de conciliación familiar, por acabar con las brechas de género en salarios y en oportunidades de promoción, e incentivar la formación y la educación. Las mujeres tienen más paro que los hombres y una de las explicaciones es, precisamente, el nivel formativo. Ahí está una de las grandes barreras que se encuentran las mujeres, con cifras que castigan intensamente a su género entre aquellas que tienen estudios primarios o no acreditados, o que sólo han superado la Educación Secundaria.

TABLA 19. PARO REGISTRADO POR NIVEL FORMATIVO Y SEXO					
Nivel formativo	Total	% total	% var. 2023/22	Tasas	
				Hombres	Mujeres
Estudios primarios / No acreditados	4.911	57,57	-5,79	34,96	65,04
Educación Secundaria Obligatoria	1.446	16,95	-5,18	41,84	58,16
Bachillerato y equivalente	589	6,90	-1,01	37,01	62,99
Grado Medio FP	423	4,96	-4,51	39,01	60,99
Grado Superior FP	507	5,94	-1,55	30,37	69,63
Universitario	653	7,65	1,40	27,87	72,13
Indeterminado	2	0,02	-50,00	0,00	100,00
Total	8.531	100,00	-4,56	35,65	64,35

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. 31 de diciembre de 2023.

Esta realidad también se hace patente en los contratos por nivel formativo en Melilla, siempre con mejores porcentajes entre los hombres que tienen una formación mínima.

TABLA 12. CONTRATOS SEGÚN NIVEL FORMATIVO Y SEXO					
Nivel formativo	Total, contratos	% total	% var. 2023/22	Tasas	
				Hombres	Mujeres
Estudios primarios / No acreditados	6.854	42,07	-15,26	56,67	43,33
Educación Secundaria Obligatoria	2.953	18,12	-16,56	51,37	48,63
Bachillerato y equivalente	1.811	11,12	1,68	45,50	54,50
Grado Medio FP	1.217	7,47	-36,22	36,07	63,93
Grado Superior FP	1.513	9,29	-14,62	32,39	67,61
Universitario	1.874	11,50	-20,63	32,07	67,93
Indeterminado	71	0,44	65,12	4,23	95,77
Total	16.293	100,00	-16,41	47,62	52,38

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Total, año 2023.

También se presentan los datos de paro por actividad económica y sexo en Melilla, con datos de 2023, donde se contempla de nuevo la señalada brecha de género.

TABLA 22. PARO REGISTRADO POR SECCIÓN DE ACTIVIDAD ECONÓMICA Y SEXO					
Sección de actividad económica	Total	% total	% var. 2023/22	Tasas	
				Hombres	Mujeres
Sin empleo anterior	1.441	16,89	-9,60	24,22	75,78
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	44	0,52	-16,98	63,64	36,36
B Industrias extractivas	0	0,00	0	0,00	0,00
C Industria manufacturera	135	1,58	-3,57	57,78	42,22
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	4	0,05	100,00	50,00	50,00
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	37	0,43	-9,76	86,49	13,51
F Construcción	536	6,28	-2,01	84,33	15,67
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	918	10,76	0,22	45,75	54,25
H Transporte y almacenamiento	119	1,39	-18,49	68,91	31,09
I Hostelería	742	8,70	0,54	37,87	62,13
J Información y comunicaciones	57	0,67	16,33	50,88	49,12
K Actividades financieras y de seguros	13	0,15	8,33	53,85	46,15
L Actividades inmobiliarias	10	0,12	11,11	40,00	60,00
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	102	1,20	-8,93	27,45	72,55
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	829	9,72	-7,89	32,33	67,67
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	2.787	32,67	-3,76	28,49	71,51
P Educación	156	1,83	-9,30	23,08	76,92
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	255	2,99	-13,56	20,00	80,00
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	127	1,49	3,25	47,24	52,76
S Otros servicios	133	1,56	10,83	26,32	73,68
T Act. hogares empleadores de personal doméstico; act. hogares productores de bienes y servicios uso propio	86	1,01	16,22	5,81	94,19
U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	0	0	0	0	0
Total	8.531	100,00	-4,56	35,65	64,35

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. 31 de diciembre de 2023.

A la hora de presentar los contratos en Melilla por modalidad y sexo, con datos del año 2023, de nuevo los datos hablan por sí solos: La modalidad de contratación indefinida ordinaria beneficia en mayor medida a los hombres sobre las mujeres; es mayoría el porcentaje de hombres sobre mujeres que ven como sus contratos se convierten en indefinidos; tres de cada cuatro contratos de sustitución, sin embargo, son para mujeres y eso, evidentemente, se traduce en inestabilidad.

TABLA 15. CONTRATOS POR MODALIDAD Y SEXO						
Modalidad		Total, contratos	% total	% var. 2023/22	Tasas	
					Hombres	Mujeres
Indefinido	Indefinido ordinario (bonificado / no bonificado)	6.363	39,05	1,82	57,05	42,95
	Indefinido personas con discapacidad ordinario	40	0,25	0,00	47,50	52,50
	Conversión ordinaria	437	2,70	-69,88	55,38	44,62
	Subtotal indefinido	6.840	41,98	-11,63	56,89	43,11
Temporal	Circunstancias de la producción	5.810	35,83	-7,70	47,66	52,34
	Sustitución	1.971	12,16	-36,21	26,03	73,97
	Temporal personas con discapacidad	27	0,17	50,00	51,85	48,15
	Sustitución jubilación anticipada	-	-	-	-	-
	Jubilación parcial	3	0,02	-40,00	33,33	66,67
	Relevo	1	0,01	0,00	100,00	0,00
	Obtención práctica profesional	39	0,24	105,26	35,90	64,10
	Formación en alternancia	80	0,49	2,56	40,00	60,00
	Investigador predoctoral en formación	0	0	0	0	0
	Vinculado a programas de políticas activas de empleo	1.366	8,38	193,13	31,92	68,08
	Financiado con fondos europeos	7	0,04	-46,15	57,14	42,86
	Artistas y personal técnico o auxiliar	78	0,48	-	50,00	50,00
	Duración determinada	0	0	0	0	0
	Contrato de acceso de personal investigador doctor	0	0	0	0	0
	Otros	71	0,44	-7,79	61,97	38,03
	Subtotal temporal	9.453	58,02	-19,56	40,91	59,09
Total		16.293	100,00	-16,41	47,62	52,38

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Total, año 2023.

En términos globales, los expertos señalan que la lucha contra el desempleo se debe afrontar desde un prisma multidisciplinar y siempre con la implicación de todas las partes, desde las administraciones a las empresas, y más aún si abordamos la cuestión desde una mirada femenina. Sólo alcanzando una sociedad equitativa, entre iguales y sin discriminación, será viable garantizar el bienestar social y económico de todas las personas.

Los datos ponen de relieve que la brecha laboral de género existe en nuestro país, y Melilla sale aún más perjudicada. La brecha en la formación y en la contratación tiene repercusiones negativas en la estabilidad de los hogares, puesto que en muchos casos aún el hombre asume el rol de sostener económicamente a la familia y la mujer continúa siendo la encargada de las labores familiares y domésticas. Este Plan de Oportunidades, por lo tanto, debe encauzar sus acciones para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y a la formación.

2.- Contexto socioeconómico

Melilla es una ciudad española enclavada en el norte de África, con frontera terrestre con Marruecos, y en la que conviven cuatro culturas: cristianos, musulmanes, hebreos e hindúes. Esta diversidad cultural se refleja en la arquitectura, la comida y las festividades locales. Su situación geográfica también marca su devenir, puesto que a diario son muchos los ciudadanos del país vecino que acceden a la ciudad y que acaban formando parte de la convivencia. A esto, además, se debe sumar la inmigración irregular que comenzó en los primeros años de la década de los noventa.

En poco más de 12 kilómetros cuadrados conviven 85.491 personas, según datos del Instituto Nacional de Estadística, cifra a la que habría que sumar esa "población flotante" de transfronterizos y los inmigrantes irregulares. Las características geográficas de Melilla hacen que la densidad poblacional de esta ciudad alcance el nivel más alto de España. En definitiva, un ingente número de personas con comportamientos diversos que atienden los servicios públicos de Melilla. La ciudad juega un papel importante en la migración desde África hacia Europa, es evidente, y esto ha influido en su dinámica social.

Melilla es una ciudad multicultural donde se convive y respetan las tradiciones y costumbres de todas sus comunidades, pero también existen desafíos en términos de integración social.

La ciudad de Melilla goza de una singularidad económica que proviene de su condición geopolítica: geográfica, en el continente africano, y política, en el estado español. Limítrofe con la región del Rif, una de las más pobres del reino marroquí, y aislada respecto de la Península por unos insuficientes medios de transporte, se convierte en un enclave económico con un entorno cultural, tecnológico y político notablemente distinto al suyo, más atrasado y con la idiosincrasia cultural y política relacionada con la religión musulmana, que introduce factores diferenciadores importantes a la convivencia económica y comercial entre ambos espacios.

La población de la ciudad ha experimentado durante los últimos años un crecimiento importante, superior al nacional, en gran medida por la evolución del incremento vegetativo, con una tasa de mortalidad inferior a la media nacional y de nacimientos, la mayor de toda España, así como, del retomo de melillenses que regresan a su lugar de origen como consecuencia de la crisis económica y una fuerte presión migratoria fundamentalmente procedente de Marruecos y de marroquíes residentes en otros países de Europa que retoman y se afincan en nuestra fronteriza ciudad.

Otro aspecto a considerar es el flujo migratorio diario sobre el mercado laboral de trabajadores de frontera, que tiene su residencia en las zonas colindantes de Marruecos.

Por todo ello, es muy acentuada la denominada "economía de frontera", con la presencia permanente de actividades económicas irregulares o sumergidas de muy diversa índole. Además, en el ámbito laboral relacionado con este fenómeno, se observa un flujo migratorio diario importante de personas, que se mueven en el ámbito de la irregularidad laboral.

Melilla es una ciudad en la que el sector servicios es, en todos sus ámbitos, la actividad primordial en el tejido empresarial de la ciudad y las empresas inscritas en el Régimen General de la Seguridad Social son de pequeño tamaño. Según datos del Observatorio Ocupacional del INEM, el 79,36% de ellas tienen de 1 a 5 trabajadores. La importancia del Régimen General de la Seguridad Social es ostensible al concentrar el 74,55% de trabajadores, seguidos en importancia el Régimen especial de Trabajadores Autónomos, con un 17,44%. El perfil del trabajador de Melilla pertenece al Régimen General de la Seguridad Social y está encuadrado en el tramo de edad comprendido entre los 35 y 44 años, siendo la distribución por sexo muy equitativa, con el 53,36% de hombres y el 46,64% de mujeres.

3.- Violencia de género y violencia sexual

En este apartado lo primero es realizar una fotografía fiel de la violencia de género en Melilla correspondiente al año 2023, en base a los datos proporcionados por el Consejo General del Poder Judicial:

- Denuncias presentadas	407
- Medidas judiciales de protección otorgadas	84,72%
- Órdenes de protección solicitadas	81
- Órdenes de protección adoptadas	72
- Porcentajes de sentencias condenatorias entre los enjuiciados	93,6%
- Denuncias presentadas directamente por la víctima	27
- Atestado policial con denuncia de víctima	300
- Atestado policial por intervención directa policial	24
- Parte de lesiones recibido directamente en el juzgado	25

Fuente: CGPJ VIOLENCIA SOBRE LA MUJER/JUZGADOS POR PARTIDO JUDICIAL

3.- Violencia de género y violencia sexual

En este apartado lo primero es realizar una fotografía fiel de la violencia de género en Melilla correspondiente al año 2023, en base a los datos proporcionados por el Consejo General del Poder Judicial:

- Denuncias presentadas	407
- Medidas judiciales de protección otorgadas	84,72%
- Órdenes de protección solicitadas	81
- Órdenes de protección adoptadas	72
- Porcentajes de sentencias condenatorias entre los enjuiciados	93,6%
- Denuncias presentadas directamente por la víctima	27
- Atestado policial con denuncia de víctima	300
- Atestado policial por intervención directa policial	24
- Parte de lesiones recibido directamente en el juzgado	25

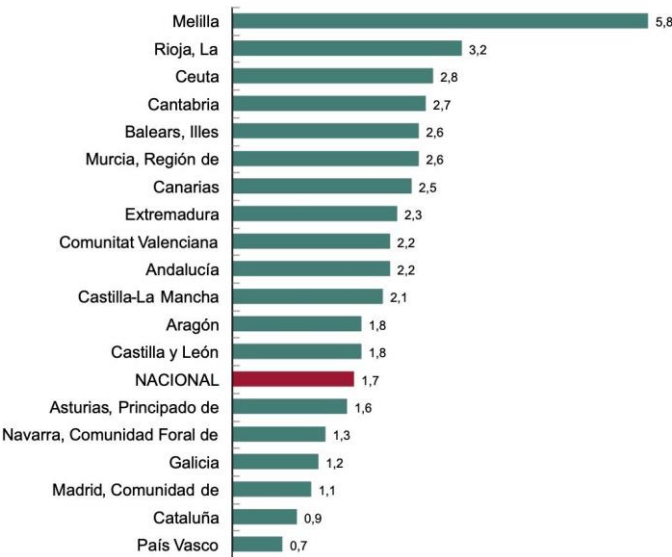
Fuente: CGPJ VIOLENCIA SOBRE LA MUJER/JUZGADOS POR PARTIDO JUDICIAL

Los datos ofrecidos por el CGPJ se pueden actualizar con la información ofrecida en rueda de prensa por la Unidad de Coordinación Contra la Violencia sobre la Mujer, que revelaba que el primer trimestre de 2024 se cerraba con 67 denuncias. Además, se avanzaba, a la hora de definir el perfil tipo de la víctima, que se trataba de mujeres en una horquilla de edad de entre 24 y 40 años, con un porcentaje muy alto de madres.

El Instituto Nacional de Estadística, con datos de 2023, situaba a Melilla con la tasa más alta del país de mujeres víctimas de violencia de género.

Mujeres víctimas de violencia de género por comunidades y ciudades autónomas. Año 2023

Tasas por 1.000 mujeres de 14 y más años



El Ministerio del Interior, en su estadística mensual sobre VioGén, publicaba que a 30 de junio de 2024 existían en Melilla 226 casos activos, de los cuales 148 se trataban de casos con menores a cargo de la víctima. También señalaba que había 25 casos con menores en situación de vulnerabilidad; y añadía 1 caso de una menor en situación de riesgo. En datos globales sobre los casos de VioGén activos, concretaban desde el Ministerio que 11 de los casos eran de especial relevancia, con 8 en riesgo medio y 3 en riesgo alto. Las cifras se mantienen en números similares desde principios de año, con 228 casos activos en enero, 231 en febrero, 227 en marzo, 224 en abril y 227 en mayo, por los 226 señalados en junio.

Desde 2007 se han contabilizado 2.242 casos inactivados, lo que hace un total de 2.469 casos totales y 2.289 víctimas en Melilla desde esa fecha hasta la actualidad.

La Unidad de Coordinación Contra la Violencia sobre la Mujer también confirmaba públicamente a principios de julio de 2024 que ha aumentado el uso del Servicio Telefónico de Información y Asesoramiento Jurídico en materia de Violencia de Género, el teléfono 016, con un registro total de 2.060 llamadas desde su puesta en marcha en 2007 hasta el 31 de mayo de 2024. El primer trimestre de 2024, según la nota emitida por la Delegación de Gobierno, se cerró con 42 llamadas al 016, frente a las 22 llamadas que se registraron en el mismo plazo de 2023, lo que arroja un aumento del 90,9%.

El teléfono 016 también ha ampliado su atención a otras formas de violencia sobre la mujer, como es la trata de mujeres con fines de explotación, y desde 2021 se incluyen atenciones relacionadas con otras formas de violencia, como son la violencia en pareja o expareja, que añade además la violencia sexual en ese ámbito. Este servicio también se presta vía *WhatsApp*, correo electrónico o chat.

La Unidad de Coordinación Contra la Violencia sobre la Mujer también informaba al término del primer semestre de 2024 sobre las usuarias del Servicio Telefónico de Atención y Protección para Víctimas de Violencia de Género (ATENPRO), con una media en torno a las 20 usuarias en estos primeros meses. El número de usuarias activas desde 2005 hasta el 31 de diciembre de 2023 había sido de 193. Se cerró ese mes de diciembre con 19 usuarias activas, cifra similar a la situación de mitad de 2024.

Melilla, desde abril de 2024, cuenta con un Centro de Atención 24 Horas para Víctimas de Violencia Sexual, una herramienta que contempla la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, siendo la Ciudad Autónoma una de las administraciones pioneras en España. Desde su puesta en marcha, en sus primeros cien días, ha atendido a 16 mujeres que han sufrido una agresión de este tipo.

Un equipo multidisciplinar pone al servicio de las víctimas una atención global que va desde el plano psicológico al jurídico o social, con asistencias inmediatas, pero también con seguimientos de los casos a medio y largo plazo. En este apoyo también se contempla la derivación de las víctimas a los órganos correspondientes para que sean tratadas de la mejor manera posible, incluyendo el acompañamiento a Urgencias o la Policía para denunciar su caso.

Es evidente la necesidad de seguir implementando medidas de protección hacia las víctimas, pero también de concienciación hacia toda la sociedad para evitar estos casos y proteger a las mujeres. Es preciso, una vez más, destacar el reconocimiento de la Ciudad Autónoma hacia todos los profesionales que trabajan diariamente en esta materia tan sensible y que necesitan tener a su alcance todas las herramientas posibles para seguir luchando contra esta lacra.

Este Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades tiene que servir para continuar trabajando en ello, acentuando aún más la atención integral e individualizada que se hace desde la Viceconsejería de Igualdad y Mujer con el objetivo de ayudar y asesorar a las víctimas, con la intención de acabar con la violencia que sufren y propiciando la asistencia psicológica, jurídica y social que merecen, además de la tan necesaria orientación laboral.

4.- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Una de las condiciones ineludibles para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres es garantizar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. En los últimos años la Ciudad Autónoma ha trabajado desarrollando medidas en este sentido. La Viceconsejería de Igualdad y Mujer proporciona información y asesoramiento para alcanzar esta meta, desarrolla medidas que acompañen a la sociedad melillense en este camino, pero la ruta aún es larga.

Los organismos y administraciones son conscientes del camino a seguir e insisten en defender la conciliación. Naciones Unidas, por ejemplo, subraya que es un derecho humano poder disfrutar de un equilibrio entre el trabajo, la familia y la vida personal. Argumenta que es necesario desempeñar roles en la familia y en la sociedad sin verse perjudicado en el trabajo.

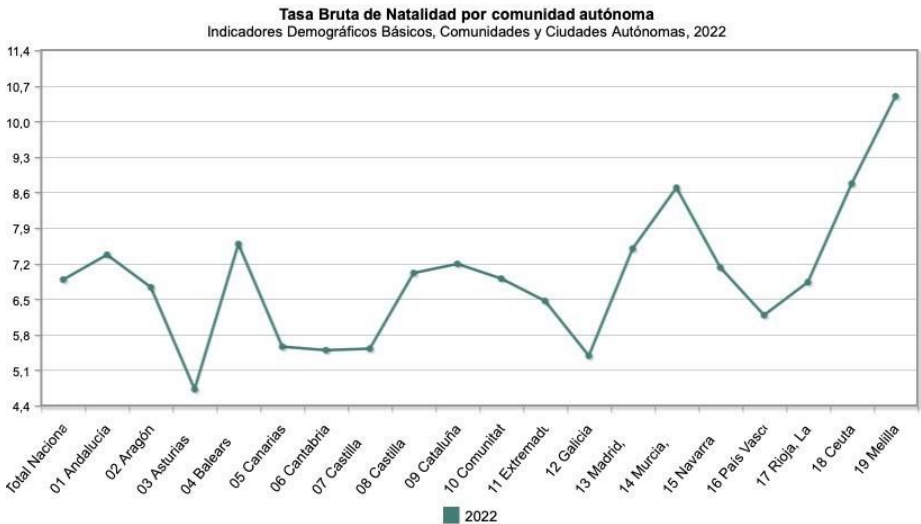
Apunta también Naciones Unidas que la conciliación ayuda a promover la igualdad de género al permitir que tanto mujeres como hombres compartan las responsabilidades familiares y del hogar. La conciliación, explican, favorece el crecimiento económico sostenible, favoreciendo la productividad y la satisfacción laboral, y permitiendo un mejor aprovechamiento del potencial humano. Y entre los argumentos que exponen para apostar por la conciliación también aluden a la infancia, puesto que los padres que tienen tiempo para criar a sus hijos contribuyen en su bienestar y en su desarrollo saludable.

La Unión Europea, por su parte, ha promovido varias iniciativas para ayudar a los Estados miembros a mejorar la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, tales como la Directiva de la UE sobre la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar de 2019. Desde Bruselas apuntan también a razones de igualdad de género, bienestar y salud mental, pero introducen dos razones más. Por un lado, hablan de cambios demográficos: Con el envejecimiento de la población, muchos empleados ahora se encuentran en la denominada "generación sándwich", teniendo que cuidar tanto de sus hijos como de sus padres ancianos. La promoción de un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal ayuda a que las personas puedan asumir estas responsabilidades sin verse perjudicadas en su trabajo. Y, por otro lado, aluden a razones de competitividad y productividad: La conciliación entre la vida laboral y personal puede atraer y retener a trabajadores altamente calificados, mejorar el desempeño laboral y reducir las tasas de absentismo, lo que es beneficioso para las empresas y para la economía en general.

En España la conciliación laboral y familiar también es un tema de gran relevancia, en el que se implican el Gobierno y las empresas. A nivel legislativo, por ejemplo, se establecen una serie de derechos para garantizar el equilibrio de los trabajadores: permiso de maternidad y **paternidad, excedencias para el cuidado de hijos o familiares, o adaptaciones de horarios** para atender responsabilidades familiares. Además, desde 2020, en virtud del Real Decreto-ley 6/2020, se ampliaron en España los derechos de conciliación familiar para los padres con hijos menores de 12 años. Este Real Decreto-ley permite reducir la jornada laboral o incluso abandonar el puesto de trabajo por un tiempo determinado, para cuidar de los hijos, sin que exista el riesgo de ser despedido.

La Ciudad Autónoma de Melilla, por su parte, 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. Y también pone a disposición de la ciudadanía

una serie de programas y recursos para favorecer la conciliación. Antes de detallarlos, se debe poner de relieve que Melilla, según el Instituto Nacional de Estadística, tiene el índice de natalidad más alto del país, como se aprecia en el gráfico inferior correspondiente a 2022, último año del que se recogen datos.



Servicios sociales destinados a hijas e hijos:

- Programas de refuerzo escolar para hijos de víctimas de violencia de género y familias vulnerables (Fondos Violencia de Género). Gratuito.
- Aulas matinales en la red escolar de centros públicos en colaboración con el Ministerio de Educación y Formación Profesional (Plan Corresponsables). Gratuito.
- Recursos de conciliación para las familias, en horario de tarde (Plan Corresponsables). Gratuito.
- Recurso de cangreio para las familias. Plan Corresponsables. Gratuito.
- Recurso de acogida para mujeres víctimas de violencia de género con sus hijos/as. Gratuito.
- Centros de atención socioeducativos y ludotecas.
- 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.
- Actividades extraescolares en los centros escolares públicos.
- Actividades para jóvenes: Acciones formativas, talleres, conciertos, la Gran Movida, campamentos de verano, viajes para jóvenes, Feria de Emprendimiento Joven...

Recursos destinados a personas mayores y/o con discapacidad:

- Aulas para Mayores.
- Centros residenciales.
- Centro de Día.
- Piso de estancia temporal para mayores.
- Programas de estancias diurnas y respiro familiar.
- Servicio de ayuda a domicilio.
- Teleasistencia.

La Ciudad Autónoma de Melilla, a lo largo de los últimos años, ha promovido la conciliación personal, familiar y laboral mediante los centros de educación infantil (0-3 años) y las ludotecas, destinando un importante presupuesto económico para el mantenimiento de estos centros e incluso para su construcción. En estos momentos pone a disposición de las familias cuatro centros propios (San Francisco, Virgen de la Victoria, Infanta Leonor y Josefa Calles) y está previsto que en el curso 2025/2026 abra sus puertas la nueva Escuela Infantil Dolores Bartolomé, cuya obra ha contado con un presupuesto de 4,6 millones de euros. Las cuatro escuelas actuales ofertan un total de 550 plazas y la nueva sumará 197 vacantes más para niños de 0 a 3 años.

Para aumentar la oferta, de todas formas, la Ciudad Autónoma suscribe convenios de colaboración con entidades privadas para garantizar otras 256 plazas para ese 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. En el año 2023 se destinaron 750.000 euros para el concierto directo de estas plazas. En el curso 2024-2025 la Administración local oferta 805 plazas, entre públicas y privadas, y superará las 1.000 en el curso 2025-2026 con la apertura de la Escuela Infantil Dolores Bartolomé.

Plazas ofertadas atendiendo a los centros infantiles de la Ciudad Autónoma.

ESCUELA INFANTIL	NÚMERO DE PLAZAS
San Francisco	129
Virgen de la Victoria	115
Infanta Leonor	172
Josefa Calles	141
Dolores Bartolomé (2025-2026)	197
TOTAL	557+197=754

Plazas ofertadas atendiendo a los centros infantiles con convenio con la Ciudad Autónoma, según lo publicado en el BOME Número 6188, de 5 de julio de 2024.

ESCUELA INFANTIL	NÚMERO DE PLAZAS	IMPORTE CONCEDIDO
CEI Santa Luisa de Marillac	65	195.000 €
CEI Divina Infantita	42	126.000 €
Escuela Enrique Soler	70	210.000 €
CEI Merlín	44	132.000 €
Cruz Roja	35	105.000 €
TOTAL	256 PLAZAS	768.000 €

A su vez, la Ciudad Autónoma de Melilla, para hacer posible la conciliación de la vida laboral y familiar, pone a disposición de sus ciudadanos una red de ludotecas, siete en total, en las que se ofrecen más de 280 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 socioeducativos se encuentran disponibles, tanto en horario de mañana como de tarde, al objeto de propiciar una efectiva conciliación familiar y laboral. Según los últimos datos presupuestarios del año 2023, se destinaron 950.000 euros a estos centros, para mejorar sus instalaciones, así como, facilitar la contratación de personal y plazas disponibles.

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 Igualdad y Mujer, encuadrada en la Consejería de Presidencia, Administración Pública e Igualdad, propone un amplio abanico de acciones formativas, enfocadas muchas de ellas a mujeres que se encuentran en situación de especial vulnerabilidad.

Durante los ejercicios 2022 y 2023, por ejemplo, se impartieron, a través del Plan Operativo de Melilla, del Fondo Social Europeo: Operación: Plan Integral de Mujeres D. IV y V, los siguientes cursos:

- Alfabetización, nivel inicial. Duración: 400 horas. 2 ediciones.
- Mejora de la capacidad lingüística del español. Duración: 300 horas.
- Alfabetización digital. Duración: 200 horas. 2 ediciones.

Formación similar se ha ofertado en los últimos años en áreas tan dispares como:

- 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.
- Costura.
- Preparatoria ESO.

No obstante, a pesar de los avances legales o de las acciones y medidas puestas en marcha para facilitar la conciliación, todavía existen barreras para alcanzar una verdadera conciliación laboral y familiar en España. Las largas jornadas laborales, la cultura del trabajo presencial o la falta de flexibilidad a menudo dificultan este equilibrio. Con estas bases es obligatorio seguir trabajando para cambiar algunos estereotipos y procesos del mundo laboral; se debe poner el acento en la corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado; así como aumentar la oferta de servicios de cuidado de calidad para niños y personas dependientes; además de fomentar políticas laborales más flexibles y adaptadas a las necesidades de las familias actuales.

EVALUACIÓN II PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 18-22

El informe de evaluación del II Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades de la Ciudad Autónoma de Melilla (en adelante, PEIOCAM), elaborado por la Consultora Daleph en colaboración con la CAM, remarca que "la igualdad efectiva requiere que mujeres y hombres reciban una protección adecuada de sus derechos humanos, incluyendo el derecho a una vida libre de violencias, tanto en el ámbito privado como en el público, y también un acceso equitativo a las oportunidades, recursos, servicios, espacios de toma de decisiones o el reconocimiento social".

El II PEIOCAM -según expone el informe- integra las directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos de Melilla en materia de igualdad, definiéndose como una herramienta que contribuye a superar los obstáculos que impiden alcanzar una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Entre sus finalidades se encuentran las siguientes:

- Promover la incorporación de las mujeres melillenses a la vida laboral, garantizar que el acceso al empleo no contenga sesgos de género y favorecer la corresponsabilidad.
- Proporcionar formación a las mujeres en la Ciudad Autónoma de Melilla, especialmente a aquellas que se encuentran en situación de especial vulnerabilidad.
- Erradicar las diversas formas de violencia contra las mujeres.

En uno de sus capítulos se realiza una aproximación general a la evaluación de los resultados, con datos cuantitativos y cualitativos, del II PEIOCAM, según ejes, medidas y acciones ejecutadas y presupuesto previsto.

TABLA Nº2. ANÁLISIS GENERAL DE EJECUCIÓN DEL II PEIOCAM			
EJES	Nº Medidas totales	Medidas Realizadas	% Medidas Realizadas
Eje 1. Transversalidad de género	6	4	66%
Eje 2. Formación y Empleo	8	5	62,5%
Eje 3. Violencia de género y otras formas de violencia hacia la mujer	18	10 ⁵	55%
Eje 4. Juventud y educación en valores	20	14	70%
Eje 5. Conciliación y corresponsabilidad	12	6	50%
Eje 6. Participación y visibilización de las mujeres	9	6	66%
Eje 7. Salud, actividad física y deporte	6	Sin información disponible	Sin información disponible

El informe de resultados, según reconocen, se realizó a partir de las fuentes documentales consultadas en internet y a partir de los resultados de las 2 encuestas cumplimentadas. En este sentido, concluyen que el grado de ejecución del Plan fue del 61,5%, es decir, más de la mitad de las acciones se llevaron a cabo, y eso teniendo en cuenta que la vigencia del Plan se vio interrumpida por la pandemia por la Covid-19 en el epicentro de su puesta en marcha.



Con todo, y a pesar de la interrupción forzosa por la pandemia mundial, concluyen que *“queda camino por recorrer”* para *“la consecución de una cultura institucional de género y una sociedad libre de desigualdades entre mujeres y hombres”*. Sentencian que *“el hecho de que el 38% de las acciones previstas no hayan sido ejecutadas supone que muchos de los objetivos previstos no han podido alcanzarse”*. Por ello, a la hora de realizar un III Plan y definir sus acciones, plantean *“mayor involucración de las Consejerías en su puesta en marcha y un cronograma lo más ajustado posible a la realidad melillense”*.

A pesar de todo, concluyen que *“se percibe una buena perspectiva para consolidar lo que se ha desarrollado en estos años y seguir progresando en una cultura institucional de género mediante el impulso de nuevas estructuras”*. También puntualiza el informe que *“la nueva forma de trabajar que supone la incorporación de la perspectiva de género en la Administración Pública debe acompañarse de una formación específica y de acciones de información y sensibilización que permitan al personal de la Administración melillense asumir el nuevo enfoque que tiene que aportar a su trabajo y disponer de las herramientas suficientes para llevarlo a cabo”*.

En resumen, sentencian que, *“a pesar de todas las dificultades con las que se ha encontrado el Plan en su implementación, sí parece haber contribuido al avance en la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, finalidad general del Plan, si bien, como se ha recogido en el presente informe de resultados, los avances no se han desarrollado de forma homogénea, tanto en lo que respecta a los ámbitos como al nivel de ejecución”*.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

La Ciudad Autónoma de Melilla fija, para alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, una planificación a corto, medio y largo plazo, siguiendo la línea iniciada con los anteriores disposición de todos los actores implicados las herramientas necesarias para erradicar las situaciones de discriminación, violencia de género o vulneración de derechos en cualquier escenario, ya sea público o privado.

El actual Plan, tras analizar la situación actual y el trabajo realizado desde diferentes ámbitos a lo largo de los últimos años, establecerá objetivos estratégicos y operativos por cada uno de los nueve ejes, pero a su vez fija los siguientes objetivos generales:

❖ **Promover la igualdad de género:**

El primer objetivo, el principal de todos los que se presentan y que sustenta todo el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, es habilitar un entorno laboral, educativo y social que fomente la equidad e igualdad real.

❖ **Sensibilización y formación:**

Para alcanzar el primer objetivo es prioritario lograr el segundo, sensibilizar y formar a la población. Este objetivo pretende educar a todas las personas sobre la igualdad de género, los efectos del sexismo en nuestra sociedad y cómo todas las personas pueden y deben trabajar unidas para luchar y erradicar las desigualdades.

❖ **Igualdad de acceso a las oportunidades:**

La sociedad, con ayuda de las administraciones, debe procurar vías para garantizar que tanto mujeres como hombres disfrutan de las mismas oportunidades para progresar, tanto en sus profesiones como en la educación.

❖ **Eliminación de la discriminación de género:**

La meta de este objetivo no es otra que localizar y eliminar aquellas formas de discriminación de género que todavía persisten en nuestra sociedad.

❖ **Incentivar la participación:**

Voces iguales y con el mismo peso. Es decir, garantizar que la persona sea escuchada en todos los niveles y aspectos de la sociedad, independientemente de si es hombre o mujer.

❖ **Equilibrar la balanza en los roles de género:**

La intención no es otra que remover y cambiar los estereotipos de género tradicionales para procurar un equilibrio en los roles de género.

❖ **Conciliación/corresponsabilidad:**

Apostar de manera decidida por aquellas medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral y personal. El desequilibrio en el reparto de las responsabilidades del hogar y la familia continúa siendo uno de los principales obstáculos.

❖ **Promover códigos de conducta:**

Desarrollar propuestas que defiendan la igualdad y el respeto entre mujeres y hombres en todos los ámbitos.

❖ **Promover el liderazgo femenino:**

Fomentar la presencia de mujeres en puestos de toma de decisiones y liderazgo, salvando los estereotipos y barreras que aún lo impiden en algunos sectores.

❖ **Control y seguimiento:**

Planificar una estrategia efectiva para seguir y evaluar el progreso de los objetivos establecidos. Por ello, se fijará en este Plan un equipo responsable del desarrollo y evolución del mismo.

Para la consecución de estos objetivos se propone la metodología SMART, es decir, deben ser objetivos específicos (*Specific*), medibles (*Mensurable*), alcanzables (*Achievable*), realistas (*Realistic*) y de duración determinada (*Time-bound*).

En base a estos objetivos, las directrices estratégicas del III Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Ciudad Autónoma de Melilla se desarrollarán en 9 ejes:



1.- TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

En el II Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades de la Ciudad Autónoma de Melilla ya se hacía referencia a la transversalidad de género y la abordaba desde dos ámbitos de actuación:

- En la promoción de la igualdad y en la puesta en marcha de medidas específicas a favor de las mujeres.
- 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.

Hay que recordar que la Comisión Europea ya hacía alusión a la transversalidad de género en 1996: *“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".

El término de transversalidad de género también lo recoge el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad: *"Es una estrategia eficaz para el avance en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas públicas y supone contribuir a eliminar desigualdades de género, corregir procedimientos y métodos de trabajo e impulsar tendencias de cambio social. No se trata de una aplicación esporádica de medidas puntuales sino de la aplicación de políticas transversales de género que supongan un cambio estructural y social".*

La estrategia de la transversalidad aparece en nuestro ordenamiento jurídico, concretamente en la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres, que en su artículo 15 recoge: *"El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. 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".*

Por lo tanto, la Ciudad Autónoma asume este objetivo como suyo y garantiza su incorporación en todas sus políticas públicas. Y, para alcanzar dicha meta, plantea los siguientes objetivos operativos:

- Formación sobre igualdad y comprensión sobre el concepto de transversalidad de género dentro de la Administración local, para incorporarlo a todas las áreas de trabajo.
- Incluir consideraciones de género en la toma de decisiones. Melilla no tiene potestad legislativa formal, no puede modificar leyes para integrar la perspectiva de género, pero sí puede modificar sus políticas y cómo aplicarlas.
- Realizar evaluaciones de impacto de género sobre dichas políticas, para anticipar en la medida de lo posible cómo van a repercutir sobre mujeres y hombres.
- Incluir a todas las personas en la toma de decisiones, de manera que se garantice con ello la igualdad de condiciones para mujeres y hombres.
- Aplicar el concepto de perspectiva de género en los recursos humanos, ya sea en la incorporación al organigrama de la Ciudad Autónoma, la promoción o la capacitación.
- Diseñar los presupuestos de las distintas áreas de gobierno también con perspectiva de género, para garantizar una justa distribución de los recursos públicos.
- Seguir y evaluar todas las medidas que se apliquen desde la Administración, para testar el progreso de las mismas garantizando la igualdad.
- Promover cláusulas sociales que obliguen a las empresas adjudicatarias de un contrato público a dar cumplimiento, junto con el objeto propio del contrato, a determinados objetivos de política social que se estima de interés general. Es decir, apostar por el empleo decente, la inclusión social, la no discriminación, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y la protección del medio ambiente.
- Colaborar de manera fluida con otras administraciones u organizaciones para fortalecer el sistema y mejorar las prácticas de transversalidad de género.
- Comunicar e informar sobre las decisiones tomadas en esta línea con el objetivo de crear conciencia y, de paso, formar a la población en materia de igualdad.
- Y fomentar el lenguaje no sexista en los documentos públicos y en todas aquellas comunicaciones o manifestaciones que emanen de la Ciudad Autónoma.

Asumir la transversalidad de género en las políticas de actuación de la Ciudad Autónoma es asumir un proceso largo y que no puede estar exento de compromiso y esfuerzo por todos los actores. Sólo así, apoyando el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades en la transversalidad de género, se alcanzará la equidad entre las mujeres y hombres melillenses.

2.- FORMACIÓN Y EMPLEO

Uno de los principales objetivos de la Ciudad Autónoma, como ya se manifestó en el Plan anterior, es mejorar la incorporación al mercado laboral de los melillenses, sobre todo para aquellas personas en riesgo de exclusión social o mujeres víctimas de violencia de género.

Es evidente que las mujeres tendrán más y mejores opciones laborales y, por lo tanto, más independencia si llegan mejor preparadas a la búsqueda de empleo, que, a su vez, es un factor crítico para combatir la violencia de género. De ahí la apuesta clara por la formación con el objetivo de facilitar herramientas eficaces para promover la igualdad de género.

Está demostrado que las mujeres, cuando mejoran sus habilidades y conocimientos, reducen su vulnerabilidad ante la violencia de género. La formación les garantiza herramientas que pueden usar para evitar o escapar de situaciones de violencia y mejorar su calidad de vida. Los estudios dejan claro que las mujeres dependientes económicamente pueden verse obligadas a permanecer en relaciones abusivas o tóxicas por falta de medios para cambiar de vida. Un estudio realizado por el Instituto de la Mujeres en España demostró que la independencia económica es un factor protector importante contra la violencia de género. Mientras que el informe "La violencia de género en mujeres económicamente dependientes" del Observatorio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres del Consejo Económico y Social de España concluye que las mujeres sin recursos económicos propios son las que soportan situaciones de violencia de género más intensas y durante más tiempo.

La Ciudad Autónoma para cumplir con el eje estratégico de formación y empleo plantea los siguientes objetivos operativos:

- Formación específica para mujeres, con la intención de ofrecerles herramientas de inmersión en el mercado laboral o capacitarlas para nuevos nichos de negocio.
- Formación en igualdad de género, al objeto de sensibilizar tanto a empleados como empleadores. La intención es aportar información y orientación para reconocer y combatir el sesgo de género.
- Generar programas de liderazgo para mujeres, con la idea de ofrecer oportunidades de formación y desarrollo profesional.
- Ayudar, a través de programas de conciliación, a que las mujeres retomen sus trabajos tras pausas motivadas por responsabilidades familiares.
- En el seno de la Administración local, asumir medidas de trabajo flexible como el teletrabajo o las licencias parentales para ambos géneros.

- Hacer campañas para motivar en las empresas políticas de contratación equitativas, que garanticen la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de su género.
- En el organigrama de la Ciudad Autónoma, adoptar políticas claras y procedimientos de denuncia para no permitir el acoso sexual y la discriminación de género. Y, de paso, promocionar mediante campañas que el sector privado asuma políticas idénticas en el lugar de trabajo.

Todos estos objetivos, que deben traducirse en acciones, deben asumirse desde la Administración local, pero también se debe procurar que calen en los empleadores y en los formadores/educadores, con el único afán de promover la igualdad de género en la formación y el empleo.

3.- VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA HACIA LA MUJER

La violencia de género es la manifestación más cruel y extrema de la desigualdad entre mujeres y hombres. Las instituciones como la Ciudad Autónoma están obligadas a prevenir y sensibilizar a la sociedad para acabar con esta lacra y, por lo tanto, este fin debe ser un eje fundamental del III Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

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. Al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión”.

En su artículo 1, donde se aborda el objeto de dicha ley, manifiesta que:

“1. La presente Ley tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

2. Por esta ley se establecen medidas de protección integral cuya finalidad es prevenir, sancionar y erradicar esta violencia y prestar asistencia a las mujeres, a sus hijos menores y a los menores sujetos a su tutela, o guarda y custodia, víctimas de esta violencia.

3. La violencia de género a que se refiere la presente Ley comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

4. La violencia de género a que se refiere esta Ley también comprende la violencia que con el objetivo de causar perjuicio o daño a las mujeres se ejerza sobre sus familiares o allegados menores de edad por parte de las personas indicadas en el apartado primero”.

Por obligación moral, y para cumplir con la mencionada ley, la Administración local aborda y abordará esta problemática insistiendo en la educación de niños y niñas, para trabajar desde la base. La juventud es un periodo de la vida crucial para marcar las pautas de conducta correctas.

Hay que impulsar la concienciación y el respaldo de la sociedad, e implicar a los medios de comunicación en una estrategia de prevención real. En dicha planificación es fundamental la colaboración y coordinación entre administraciones para desarrollar una atención adecuada a las víctimas de violencia de género. Y, sobre todo, para intentar prevenir y erradicar esta lacra social.

En la lucha contra la violencia de género se deben involucrar mujeres, hombres, niños y jóvenes, y combinar políticas gubernamentales con la acción de las entidades competentes en la materia, sin olvidar el compromiso individual. Por ello, desde la Ciudad Autónoma se proponen los siguientes objetivos operativos:

- Educación y sensibilización, al objeto de concienciar a la sociedad sobre la violencia de género, sus efectos perjudiciales y cómo ayudar a prevenirla y combatirla.
- Formación en prevención de violencia, con propuestas para los profesionales implicados en la materia, pero también para la sociedad en general, prestando especial atención a los más jóvenes y sus formadores.
- Campañas de concienciación, para sensibilizar a la población a través de los medios de comunicación y las redes sociales. Dichas acciones deben servir también para que la sociedad aprecie las señales de advertencia y ayude a las víctimas.
- Implicar a la sociedad civil, apoyándose para ello en entidades o grupos de acción comunitaria.
- Facilitar el empoderamiento de la mujer para ayudar a romper patrones de control y violencia.
- Coordinar recursos y servicios de emergencia y asistencia legal para ayudar a las víctimas en situaciones de crisis.
- Mantener servicios de apoyo accesibles para las supervivientes, incluyendo líneas de ayuda telefónica, refugios, asesoramiento y servicios legales.
- Potenciar programas de intervención temprana con aquellas personas con un alto riesgo de ejercer o sufrir violencia en el futuro, proporcionando formación y apoyo para cambiar las actitudes y comportamientos violentos.
- Promover relaciones saludables a través de acciones de habilidades de comunicación o resolución de conflictos.

4.- JUVENTUD Y EDUCACIÓN EN VALORES

Este cuarto eje estratégico tiene como única meta, es su objetivo estratégico, alcanzar una juventud no sexista y se debe lograr de una manera efectiva desarrollando una educación en valores. La educación es, junto con la familia, el agente de socialización de mayor impacto, sin olvidar otras influencias directas como las redes sociales o las amistades.

La legislación española ampara este eje estratégico. La Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOMLOE) tiene entre sus principios rectores la igualdad entre mujeres y hombres.

La LOMLOE, según destaca el Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes, introduce “una nueva materia en Primaria y Secundaria sobre valores cívicos y éticos, que prestará especial atención a la igualdad entre mujeres y hombres y al valor del respeto a la igualdad”. En Bachillerato, añade la ley, se incorpora entre los objetivos apuntalar la madurez personal, afectivo-sexual y social que permita al adolescente “prever, detectar y resolver posibles situaciones de violencia”.

La LOMLOE, recuerdan desde el Ministerio, insta a las administraciones educativas a fomentar la presencia de alumnas en los estudios de inglés, ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, y de las enseñanzas de Formación Profesional (FP) con menor demanda femenina, así como la presencia de alumnado masculino en aquellos estudios en los que sean minoritarios. Añaden que esta perspectiva de género debe también estar presente en la orientación educativa y profesional en ESO y FP.

Además, las administraciones, reitera el Ministerio, deberán promover que los currículos, los libros de texto y demás materiales educativos fomenten la igualdad entre mujeres y hombres y no contengan estereotipos sexistas o discriminatorios.

Por todo lo expuesto, la Ciudad Autónoma refrenda lo manifestado en el anterior plan. Es decir, Melilla continúa apostando por la coeducación, al objeto de asumir una serie de valores que capaciten al joven para participar en la sociedad en igualdad de condiciones. Aquí recuperamos la transversalidad, puesto que la coeducación debe impregnar todas las áreas de la administración que aborden asuntos relacionados con la juventud.

La Ciudad ha promovido a lo largo de su historia, y sigue apostando, por la educación no sexista. Aquí es vital el papel que juega la Consejería de Educación, Juventud y Deporte, puesto que su target es, en gran medida, la población joven. Todas sus actividades deben permitir al alumnado/usuario actuar en libertad y libre de estigmas.

El Gobierno local aboga por una educación en contra de la violencia de género y de nuevo tiene que dirigirse principalmente a la juventud melillense. Las acciones a desarrollar deben implicar a la juventud garantizando en todo momento la igualdad y la lucha contra la violencia de género. La violencia hacia la mujer es una lacra social y, como ya se ha mencionado, sólo se podrá atajar actuando desde la base y en este caso la base es la juventud. Debemos, por lo tanto, ayudarles a la detección temprana de la violencia de género.

En esta línea también se plantea fundamental conducirles hacia la corresponsabilidad en el hogar para que entiendan y defiendan que ambos sexos son plenamente capaces de aportar por igual a la familia.

Para alcanzar estos objetivos, este III Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades propone las siguientes líneas de actuación:

- Educación y formación: El artículo 14 de la Constitución Española recoge que "los españoles somos iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal social" y así se le debe inculcar a los niños y niñas desde muy temprana edad. Es evidente que la formación y la educación son los primeros escalones para acabar con el sexismo y en ello se debe trabajar desde las diferentes administraciones implicadas.
- Medios de comunicación y redes sociales. En primer lugar, se debe trabajar para que la prensa no use estereotipos sexistas que acaban calando en la sociedad. Y, en segundo lugar, se debe aprovechar el potencial de las redes para instruir y aconsejar a los jóvenes, puesto que son sus grandes consumidores. Es prioritario, además, difundir a través de ellas campañas de educación no sexista y de integración para combatir la ingente cantidad de publicaciones de índole sexual, racista o peyorativo.
- Actividades extraescolares. Se debe proponer a los menores, a través de cualquier iniciativa extraescolar (deporte, ludotecas, asociaciones...), propuestas que fomenten la igualdad y que ayuden a desarrollar una mentalidad no sexista.
- Garantizar igualdad de oportunidades. Todas las personas, independientemente de su género, deben tener las mismas opciones de acceso y formación. Por ello, se debe apostar por una representación equilibrada de género en todas las acciones de la juventud.
- Educación integral en sexualidad. A los jóvenes, ya sea a través de campañas informativas o de talleres específicos, se les debe aportar información apropiada y exacta sobre la salud sexual, las relaciones y el consentimiento.
- Fomentar ambientes de respeto y tolerancia. La escuela, el ocio o el deporte deben ser escenarios donde se respete y se garantice la diversidad.
- Intervención temprana contra posibles acosos. Hay que facilitar herramientas para evitar el acoso escolar o de género en cualquier ámbito de la juventud.
- Involucrar a los padres y la comunidad. La coeducación no será posible si no se cuenta con el apoyo de los progenitores. Deben ser conscientes de los beneficios que genera la coeducación y, a su vez, deben potenciar prácticas que apoyen un sistema en igualdad.
- Programas de sensibilización. Hay que formar a la juventud en igualdad de género, respeto a la diversidad, derechos humanos o democracia.
- Proyectos de servicio comunitario. Enseñar a los jóvenes responsabilidad social y respeto y apoyo a la comunidad.
- Diálogos y debates. Posibilitar espacios de discusión sobre temas éticos y sociales, de manera que se potencien valores como el respeto o la justicia.
- Espacios seguros. Garantizar escenarios donde el joven puede expresarse y comportarse en libertad, ya sea para su ocio o su formación.
- Enseñanza a través de ejemplos. La sociedad tiene la obligación de ofrecer modelos positivos a sus adolescentes, figuras que representen valores como la honestidad, el respeto o la justicia.

5.- CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

La Ciudad Autónoma de Melilla plantea como quinto eje estratégico la conciliación y la corresponsabilidad. Las administraciones deben propiciar una mejor conciliación y corresponsabilidad familiar, laboral, y personal, deben apostar por medidas que garanticen una mejor organización y distribución de las jornadas de trabajo. En los últimos años se ha avanzado en la posibilidad del trabajo a distancia, se han mejorado los permisos laborales o se han extendido los beneficios para las personas trabajadoras.

Las empresas trabajan para mejorar su productividad y su reputación corporativa, pero el tiempo ha demostrado que estas metas están más cerca si se garantiza un mejor clima laboral que atraiga y retenga el talento. La flexibilidad y la conciliación son vitales en estas aspiraciones, y las administraciones pueden colaborar proponiendo guías de buenas prácticas o estableciendo programas sociales que acompañen a aquellas familias que necesitan apoyos.

Este objetivo estratégico se centra en equilibrar las responsabilidades laborales con las familiares, garantizando el bienestar de todos los miembros de la familia con un reparto justo y equitativo de las tareas. Y, por ello, las líneas de actuación se pueden centrar en:

- Flexibilidad laboral. Apostar por políticas de trabajo flexible para aquellos que lo necesiten y elaborar guías de buenas prácticas para aconsejar al sector privado.
- Garantizar bajas parentales equitativas para los empleados públicos.
- Desarrollar políticas de igualdad en el lugar de trabajo.
- Programas de formación. En este caso, el Gobierno local puede orientar dichos proyectos hacia sus empleados, pero también puede facilitar dicha formación al resto de los sectores sociales. Deben primar, como es evidente, la conciliación laboral y familiar y la corresponsabilidad.
- Servicios de cuidado de niños o cangureo. La Ciudad Autónoma ya trabaja en este sentido al objeto de facilitar el acceso a estos servicios con calidad y de manera asequible.
- Servicios de ayuda para el cuidado de personas mayores. Acompañar y apoyar a las familias que tienen personas dependientes a su cargo.
- Programas de apoyo en el lugar de trabajo. La Administración puede facilitar a sus empleados servicios de conciliación dentro del puesto de trabajo y proponer al sector privado que habilite medidas similares.
- Reservar plazas en los centros de Educación Infantil para familias con necesidades específicas.
- Generar conciencia de conciliación. Es decir, activar programas o campañas de publicidad que destaquen la necesidad de compartir las responsabilidades familiares de manera equilibrada.

6.- PARTICIPACIÓN Y VISIBILIZACIÓN DE LAS MUJERES EN DIFERENTES ÁMBITOS

Mujeres y hombres son iguales y deben serlo a todos los efectos en cualquier ámbito de nuestra sociedad. Por ello, el sexto eje estratégico de este Plan de Igualdad de Oportunidades centra sus esfuerzos en visibilizar el papel de la mujer en el plano político, económico, social, deportivo y cultural. La Ciudad Autónoma, en su espíritu político, pero sobre todo en sus acciones diarias, apoya decididamente la plena integración de la mujer en todas las esferas de la sociedad, pero reconoce que aún hay asignaturas pendientes.

La participación femenina en los órganos de decisión de empresas o instituciones, por ejemplo, no es equilibrada, y en muchas ocasiones las oportunidades de promoción tampoco son las mismas. Los roles tradicionales de género a día de hoy todavía pueden ser para salvar estas barreras.

La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación ya *“regula derechos y obligaciones de las personas, físicas o jurídicas, públicas o privadas, establece principios de actuación de los poderes públicos y prevé medidas destinadas a prevenir, eliminar, y corregir toda forma de discriminación, directa o indirecta, en los sectores público y privado”. Su ámbito de aplicación es ambicioso, comenzando por el empleo, pero también se aplica a la afiliación y participación en organizaciones políticas, sindicales, empresariales, profesionales y de interés social o económico, y a sectores como la educación, sanidad, transporte, cultura, seguridad ciudadana, administración de justicia, protección social, publicidad, internet, actividades deportivas e incluso inteligencia artificial. Y en su artículo 4 sentencia, por ejemplo, que “queda prohibida toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad”.*

En base a esta legislación, y tras la implicación histórica de la Ciudad en este sentido, este eje estratégico pretende concienciar a la sociedad melillense. La meta final es aumentar la participación de las mujeres en los ámbitos político, económico, social y cultural a través de los siguientes objetivos operativos:

- A la hora de impulsar dicha participación, será relevante destacar su capacidad de trabajo y su implicación.
- Diseño de programas de asesoramiento, al objeto de preparar a las mujeres para asumir roles de liderazgo en diferentes sectores.
- El papel de la mujer en la empresa ha crecido en nuestra historia reciente, pero se puede fortalecer aún propiciando el emprendimiento femenino.
- Apoyar la presencia y la progresión de la mujer en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas, áreas a menudo dominadas por hombres.
- Promover un tratamiento justo y adecuado de la mujer en los medios de comunicación, para que esté correctamente representada.
- Impulsar el protagonismo de las mujeres en el deporte, ya sea como participantes, entrenadoras o en papeles de dirección o gerencia.
- Realizar conferencias o eventos públicos en los que la mujer sea la protagonista, ya sea como ponentes o ensalzando su figura personal o profesional.
- Erigir a la mujer como líder o motor de proyectos comunitarios, mejorando su visibilidad y su influencia.
- Programar actividades para destacar los logros del género femenino y promover la igualdad, como, por ejemplo, con motivo del Día Internacional de la Mujer.

La intención de todos estos objetivos operativos es mejorar la participación de la mujer en el plano público, empoderarla y dar autoridad a su voz y su contribución en la sociedad.

7.- SALUD, ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE

La Ciudad Autónoma se ha caracterizado siempre por su apuesta por el deporte, asumiendo desde la Administración local que el deporte es sinónimo de salud. Melilla se sitúa cada año en los puestos de cabeza del ranking nacional de inversión por habitante, convencidos de que la vida sana mejora la calidad de las personas y, en este caso particular, de las mujeres y de las víctimas de violencia de género.

El Anuario de Estadísticas Deportivas de 2023, el último publicado por la División de Estadística y Estudios de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Cultura y Deporte constata, además, el incremento año a año de Melilla.

Practicar deporte de manera regular garantiza beneficios fisiológicos, psicológicos y sociales, independientemente del género, y se podría resumir en los siguientes aspectos:

- Alcanzar un peso saludable gracias al ejercicio reduce el riesgo de enfermedades cardiovasculares, osteoporosis, diabetes e incluso algunos tipos de cáncer.
- Previene, además, el deterioro muscular y óseo producido por los años.
- La práctica deportiva también repercute sobre la salud mental. Mejora la autoestima, la calidad y duración del sueño y reduce el estrés, la ira, la ansiedad o la depresión.
- Los síntomas del síndrome premenstrual y la menopausia también se pueden reducir con ayuda del ejercicio físico de manera regular.
- Los estudios también atestiguan que la práctica regular permite mejorar la memoria y el rendimiento cognitivo.
- La coordinación y las habilidades motrices también encuentran un aliado en el deporte.

- El deporte también aporta otros beneficios a las mujeres, como la socialización, la mejora de la autonomía personal, las mujeres se sienten más fuertes y seguras, y esto, a su vez, posibilita su empoderamiento.
- Tras esta exposición de virtudes, este séptimo eje estratégico tiene como objetivo promover la actividad física y el deporte para mejorar la salud, la calidad de vida de las mujeres y la igualdad. Y, por ello, se proponen los siguientes objetivos operativos:
- Programas de salud dedicados a mujeres, abordando materias como la salud mental o la salud reproductiva, e insistiendo en la prevención de enfermedades.
- En esta línea, se podría capacitar a los profesionales de la salud en asuntos de género, es decir, para una atención integral y respetuosa hacia las mujeres.
- Fomentar la actividad física entre las féminas.
- Abordar el acoso sexual en el deporte desde el desarrollo de proyectos de prevención y respuesta inmediata.
- Generar competiciones deportivas inclusivas, fomentando la participación de las mujeres en igualdad de condiciones: mismas normas, mismos premios, idéntico reconocimiento mediático...
- Relacionado con esto último, dar apoyo y visibilidad a las deportistas.
- Propiciar la presencia de mujeres en los cargos directivos del deporte.
- Formación a medida para aumentar el número de entrenadoras o árbitras en los diferentes deportes, sobre todo en aquellas disciplinas donde las mujeres han ido ganando terreno, como el fútbol.
- Realizar campañas de sensibilización, destacando, por un lado, los beneficios de la actividad física en las mujeres; y, por otro, poniendo de relieve los méritos deportivos alcanzados por las féminas y el papel que representan para la sociedad.

Esta guía de actuación permitirá, en resumen, apostar por la igualdad de género en el ámbito de la salud, la actividad física y el deporte, promoviendo, además, hábitos de vida activa y saludable.

8.- MEDIO AMBIENTE

El Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad advierte que “existen vínculos no siempre visibles entre la gestión del territorio, el agua, la diversidad biológica o la calidad del aire, que no se tratan desde la perspectiva de género, produciendo brechas de desigualdad entre mujeres y hombres”. Su III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres incluye entre sus principios orientadores la sostenibilidad de la vida “incluyendo por primera vez una visión ecofeminista para hacer frente a la crisis climática y la conservación del planeta”.

La Ciudad Autónoma, por su parte, está plenamente convencida de la necesidad de incorporar la perspectiva de género a todas las áreas de la gestión con el ciudadano, conscientes de los beneficios que supondrá incorporar el papel de la mujer en los retos medioambientales y ecológicos. Un estudio realizado por la Alianza CARE-WWF muestra que “empoderar a las mujeres puede reducir el daño ambiental, especialmente cuando las mujeres se involucran en posiciones de liderazgo para la gestión y conservación de los recursos materiales” (<https://www.care.org/news-andstories/resources/gender-inequality-environmental-degradation/>).

El objetivo estratégico de este Plan de Igualdad de Oportunidades prioriza a la mujer como un actor principal de cambio, reconociendo que la igualdad es determinante para lograr un desarrollo sostenible. Y, por ello, se establecen una serie de objetivos operativos:

- Tratamiento de género en las políticas medioambientales.
- Realizar programas formativos para que mujeres y hombres aborden temas medioambientales.
- Incluir a las mujeres en roles decisivos de la gestión medioambiental.
- Promover el papel de la mujer en la investigación y la conservación de los recursos.
- Proponer la participación de las mujeres en el desarrollo de proyectos de energías renovables para apostar por la igualdad de oportunidades.
- Animar a niñas y mujeres para que estudien en la rama medioambiental, puesto que ha sido un campo tradicionalmente liderado por los hombres.

9.- TECNOLOGÍA

El progreso tecnológico ha permitido avances constantes en los últimos tiempos, mejorando los resultados sociales, económicos y políticos. Este noveno eje estratégico se centra precisamente en el vertiginoso camino que ha emprendido nuestra sociedad gracias a la tecnología, puesto que la evolución experimentada también ha generado y genera desigualdades sociales, siendo muchas veces la mujer la gran perjudicada.

Sima Bahous, secretaria general adjunta de las Naciones Unidas y directora ejecutiva de ONUMujeres, tras la celebración en marzo de 2023 de la sexagésima sesión de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, manifestaba que las mujeres “siguen estando infrarrepresentadas en la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM). Solo representan el 35% del alumnado de estas disciplinas. Las mujeres ocupan menos de un tercio de los puestos en el sector tecnológico y solo el 22% de los empleos en el área de la inteligencia artificial (IA)”.

Las estadísticas también constatan que las mujeres están muy por debajo de los hombres en conexión a internet, uso efectivo de la tecnología o competencias y habilidades. Naciones Unidas incluso habla de sesgo de género en las empresas de alta tecnología, con muchos más hombres que mujeres en plantilla, y también denuncia un “sesgo inconsciente” y “desigualdad” en los productos y servicios que crean estas empresas. Otros de los

problemas detectados podrían ser la censura o las *fake news* en las redes sociales, o la pornografía, con impunidad en la mayoría de las ocasiones para los infractores y con muchas más víctimas del género femenino.

Sin embargo, también se observan aspectos positivos que han permitido el avance hacia la equidad deseada. Muestra de ello es el activismo digital o las barreras derribadas gracias a movimientos como *#MeToo*.

Para seguir avanzando la Administración melillense tiene como objetivo estratégico situar a las mujeres y las niñas en el centro de la tecnología, precisando para ello de la colaboración entre administraciones, junto a la sociedad civil, el sector privado y la comunidad tecnológica. La Ciudad Autónoma debe garantizar que las ventajas digitales se repartan de manera equitativa y para alcanzarlo se plantean los siguientes objetivos operativos:

- Garantizar el acceso a internet y a las herramientas digitales a toda la población, indistintamente de su género, poder adquisitivo, domicilio o estrato social.
- Proponer una educación tecnológica global, propiciando que niños y niñas tengan las mismas opciones para acceder a carreras de ciencia, tecnología, ingeniería o matemáticas.
- Seguir apostando por la alfabetización digital, sobre todo entre aquellas mujeres y niñas que no han tenido posibilidades de acceso a estas habilidades.

- Generar programas o talleres orientados al género femenino sobre habilidades más técnicas, de manera que también puedan acceder a nuevos nichos en el mercado laboral.
- Apostar por la formación online para garantizar el acceso a aquellas mujeres que están trabajando y quieren reciclarse, o no pueden asistir a formación presencial por sus circunstancias sociales o personales.
- En esta misma línea, de cara a una educación superior, se puede crear una línea de becas para apoyar a mujeres estudiantes o emprendedoras.
- Planificar redes de apoyo para que las mujeres compartan experiencias tecnológicas o encuentren asesoramiento en este campo.
- Usar las redes sociales para generar campañas de sensibilización que potencien la perspectiva de género y acaben con los estereotipos de género actuales.
- La tecnología también sirve para alertar sobre la violencia de género o la violencia sexual, además de permitir la generación de plataformas de asesoramiento o apoyo.
- Respalidar proyectos para visibilizar y reconocer a las mujeres en la tecnología, creando referentes que han logrado romper los estereotipos.

MEDIDAS

EJE ESTRATÉGICO	ACCIÓN	ÁREA
EJE 1 TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO	-Creación del Centro de la Familia (asesoramiento, conciliación familiar, ludoteca...)	<i>Consejería de Fomento Consejería de Educación, Juventud y Deporte Viceconsejería de Igualdad y Mujer Consejería de Políticas Sociales</i>
EJE 1 TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO	- Reforzar el Centro de la Mujer (formación, apoyo, asesoramiento, mentorización, tejido asociativo...)	<i>Consejería de Economía PROMESA Viceconsejería de Igualdad y Mujer</i>
EJE 1 TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO	- Cursos de igualdad de género en el Plan de Formación de la Ciudad Autónoma	<i>Consejería de Presidencia y Administración Pública e Igualdad</i>
EJE 1 TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO	- Uso de lenguaje no sexista en la comunicación interna y externa de la Ciudad Autónoma	<i>Consejería de Presidencia y Admón. Pública e Igualdad</i>
EJE 1 TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO	- Línea de subvenciones en materia de igualdad dirigida al tejido asociativo y empresarial	<i>Consejería de Presidencia y Admón. Pública e Igualdad</i>
EJE 1 TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO	- Elaboración y difusión de material divulgativo con la normativa vigente en materia de igualdad	<i>Consejería de Presidencia y Admón. Pública e Igualdad</i>
EJE 1 TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO	- Revisión y actualización de los recursos en materia de igualdad y violencia de género en la web de la CAM	<i>Todas las áreas de la Administración local</i>
EJE 1 TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO	-Elaboración y difusión de una guía de buenas prácticas por la igualdad de género para el empleado público de la CAM	<i>Consejería de Presidencia y Admón. Pública e Igualdad</i>
EJE ESTRATÉGICO	ACCIÓN	ÁREA
EJE 1 TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO	- Incorporación en los pliegos administrativos y convocatorias de subvenciones elaborados por la CAM de la obligatoriedad de cumplir con la normativa de igualdad	<i>Todas las áreas de la Administración local</i>
EJE 1 TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO	- Realización de acciones formativas en comunicación inclusiva al personal municipal, especialmente al personal responsable de la comunicación institucional de la CAM y a quienes desarrollen campañas dirigidas a la ciudadanía	<i>Consejería de Presidencia y Admón. Pública e Igualdad</i>
EJE 1 TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO	- Difusión de guías sobre uso de lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas para potenciar la comunicación desde la perspectiva de género	<i>Consejería de Presidencia y Admón. Pública e Igualdad</i>
EJE 1 TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO	- Uso de un lenguaje inclusivo en la cartelería de las dependencias municipales	<i>Consejería de Presidencia y Admón. Pública e Igualdad</i>
EJE 1 TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO	- Realización de unas jornadas sobre Urbanismo y Género donde se fomente la participación ciudadana, poniendo el acento en la accesibilidad urbanística y la seguridad	<i>Consejería de Fomento Consejería de Presidencia y Admón. Pública e Igualdad</i>
EJE 1 TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO	- Incorporación de nombres de mujeres al callejero, implementando un código QR, para poner en valor el papel de la mujer	<i>Consejería de Fomento Consejería de Presidencia y Admón. Pública e Igualdad Consejería de Cultura, Patrimonio Cultural y del Mayor</i>
EJE ESTRATÉGICO	ACCIÓN	ÁREA

EJE 1 TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO	- Coordinación con las distintas entidades locales y estatales para que incluyan la igualdad de género en todas sus acciones	Consejería de Presidencia y Admón. Pública e Igualdad
EJE 1 TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO	-Nombrar un responsable de Igualdad en cada consejería y sociedades públicas que trabaje de forma transversal con el resto de áreas de la CAM	Consejería de Presidencia y Admón. Pública e Igualdad
EJE ESTRATÉGICO	ACCIÓN	ÁREA
EJE 2 FORMACIÓN Y EMPLEO	-Cursos formativos para víctimas de violencia de género y a madres con hijos a su cargo y escasos recursos económicos	Consejería de Educación, Juventud y Deporte Consejería de Economía, Comercio, Innovación Tecnológica, Turismo y Fomento Vicecons. de Igualdad y Mujer
EJE 2 FORMACIÓN Y EMPLEO	Cursos y programas de alfabetización dirigidos a los colectivos más vulnerables	Consejería de Educación, Juventud y Deporte Consejería de Economía, Comercio, Innovación Tecnológica, Turismo y Fomento Vicecons. de Igualdad y Mujer
EJE 2 FORMACIÓN Y EMPLEO	-Programas específicos de formación para facilitar la inserción laboral a mujeres víctimas de violencia de género, víctimas de trata...	Consejería de Economía, Comercio, Innovación Tecnológica, Turismo y Fomento Vicecons. de Igualdad y Mujer
EJE 2 FORMACIÓN Y EMPLEO	-Contratación de profesionales (psicólogos, administrativos) para el apoyo integral e impartición de cursos formativos que mejoren la empleabilidad de las mujeres en riesgo de exclusión	Consejería de Economía, Comercio, Innovación Tecnológica, Turismo y Fomento Vicecons. de Igualdad y Mujer
EJE 2 FORMACIÓN Y EMPLEO	Asesoramiento dirigido a empresas sobre los beneficios que supone contratar a mujeres, especialmente a víctimas de violencia de género	Consejería de Economía, Comercio, Innovación Tecnológica, Turismo y Fomento Vicecons. de Igualdad y Mujer
EJE 2 FORMACIÓN Y EMPLEO	- Encuentros profesionales y campañas entre mujeres empresarias locales y el personal del Centro de la Mujer	Consejería de Economía, Comercio, Innovación Tecnológica, Turismo y Fomento Vicecons. de Igualdad y Mujer
EJE 2 FORMACIÓN Y EMPLEO	-Campañas de sensibilización que visibilicen a mujeres en empleos tradicionalmente masculinizados	Consejería de Economía, Comercio, Innovación Tecnológica, Turismo y Fomento Vicecons. de Igualdad y Mujer
EJE 2 FORMACIÓN Y EMPLEO	- Creación de programas de apoyo empresarial que faciliten la contratación de mujeres mayores de 50 años	Consejería de Economía, Comercio, Innovación Tecnológica, Turismo y Fomento
EJE 2 FORMACIÓN Y EMPLEO	-Programas de actualización y formación profesional continua para mujeres, para mejorar su empleabilidad o su situación laboral	Consejería de Economía, Comercio, Innovación Tecnológica, Turismo y Fomento
EJE 2 FORMACIÓN Y EMPLEO	- Acciones informativas dirigidas a mujeres empresarias y emprendedoras para promover su participación en convocatorias de ayuda	Consejería de Economía, Comercio, Innovación Tecnológica, Turismo y Fomento
EJE 2 FORMACIÓN Y EMPLEO	-Proyectos de microcréditos que financien y apoyen las iniciativas de autoempleo de mujeres en situación de vulnerabilidad	Consejería de Economía, Comercio, Innovación Tecnológica, Turismo y Fomento Consejería de Políticas Sociales y Salud Pública
EJE 2 FORMACIÓN Y EMPLEO	Campañas sobre corresponsabilidad, conciliación, brecha salarial e igualdad desde la perspectiva interseccional	Viceconsejería de Igualdad y Mujer
EJE 2 FORMACIÓN Y EMPLEO	-Campañas de sensibilización sobre profesionales del hogar y cuidados	Viceconsejería de Igualdad y Mujer
EJE 2 FORMACIÓN Y EMPLEO	-Diseño de un distintivo de reconocimiento a empresas comprometidas con la igualdad y concretamente con la conciliación	Consejería de Economía, Comercio, Innovación Tecnológica, Turismo y Fomento Viceconsejería de Igualdad y Mujer
EJE 3 VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA HACIA LA MUJER	- Conmemoración del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (25 de noviembre)	Viceconsejería de Igualdad y Mujer Resto de áreas de la Administración local
EJE 3 VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA HACIA LA MUJER	-Creación del 'Laboratorio Iguales contra la violencia de género' (punto de encuentro para concienciar, formar, asesorar y desarrollar programas de prevención)	Consejería de Presidencia Consejería de Educación, Juventud y Deporte Viceconsejería de Igualdad y Mujer

EJE 3 VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA HACIA LA MUJER	- Difusión de los datos de violencia de género para sensibilizar a la ciudadanía	<i>Viceconsejería de Igualdad y Mujer</i>
EJE 3 VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA HACIA LA MUJER	- Campañas de prevención entre jóvenes para evitar las situaciones de malos tratos en las relaciones de pareja adolescentes	<i>Viceconsejería de Igualdad y Mujer Consejería de Educación, Juventud y Deporte</i>
EJE 3 VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA HACIA LA MUJER	- Medidas para sensibilizar sobre la eliminación de la prostitución, el tráfico de mujeres y su explotación sexual	<i>Viceconsejería de Igualdad y Mujer</i>
EJE 3 VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA HACIA LA MUJER	-Campañas para dar a conocer el funcionamiento del nuevo Centro de Crisis 24 Horas	<i>Viceconsejería de Igualdad y Mujer</i>
EJE 3 VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA HACIA LA MUJER	-Promoción y mejora de los programas de atención integral para mujeres víctimas de violencia de género y para sus hijos	<i>Viceconsejería de Igualdad y Mujer</i>
EJE 3 VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA HACIA LA MUJER	-Continuación con el apoyo psicológico prestado a las mujeres víctimas de violencia de género	<i>Viceconsejería de Igualdad y Mujer</i>
EJE 3 VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA HACIA LA MUJER	- Continuación con el asesoramiento jurídico gratuito prestado a las mujeres víctimas de violencia de género	<i>Viceconsejería de Igualdad y Mujer</i>
EJE 3 VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA HACIA LA MUJER	-Continuación con el asesoramiento social gratuito prestado a las mujeres víctimas de violencia de género	<i>Viceconsejería de Igualdad y Mujer</i>
EJE 3 VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA HACIA LA MUJER	-Continuación con el asesoramiento laboral gratuito prestado a las mujeres víctimas de violencia de género	<i>Viceconsejería de Igualdad y Mujer</i>
EJE 3 VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA HACIA LA MUJER	- Recursos habitacionales para las víctimas de violencia de género y otras formas de violencia hacia la mujer	<i>Viceconsejería de Igualdad y Mujer</i>
EJE 3 VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA HACIA LA MUJER	-Servicio ATENPRO para víctimas de violencia de género y otras formas de violencia hacia la mujer	<i>Viceconsejería de Igualdad y Mujer</i>
EJE 3 VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA HACIA LA MUJER	Convenio VIOGEN con el Ministerio del Interior	<i>Viceconsejería de Igualdad y Mujer</i>
EJE ESTRATÉGICO	ACCIÓN	ÁREA
EJE 3 VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA HACIA LA MUJER	Convenio 016 con el Ministerio de Igualdad	<i>Viceconsejería de Igualdad y Mujer</i>
EJE 3 VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA HACIA LA MUJER	Colaboración con la Administración General del Estado y, en concreto, con la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género	<i>Viceconsejería de Igualdad y Mujer</i>
EJE 3 VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA HACIA LA MUJER	- Colaboración con todas las entidades, nacionales y locales, que trabajan con víctimas de violencia de género	<i>Viceconsejería de Igualdad y Mujer</i>
EJE 3 VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA HACIA LA MUJER	- Guardar un minuto de silencio por cada víctima mortal de violencia de género	<i>Todas las áreas de la Administración local</i>
EJE 3 VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA HACIA LA MUJER	- Establecimiento de acciones dirigidas a la consecución de una ciudad más segura para mujeres y niñas	<i>Consejería de Fomento Consejería de Seguridad Ciudadana Consejería de Bienestar Social Viceconsejería de Mujer e Igualdad</i>
EJE 3 VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA HACIA LA MUJER	- Acciones formativas y de sensibilización que aborden el concepto de las nuevas masculinidades	<i>Consejería de Educación, Juventud y Deporte Viceconsejería de Igualdad y Mujer</i>
EJE 3 VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA HACIA LA MUJER	-Campañas de sensibilización para conmemorar el Día Internacional contra la Explotación Sexual (23 de septiembre)	<i>Viceconsejería de Igualdad y Mujer</i>
EJE ESTRATÉGICO	ACCIÓN	ÁREA
EJE 3 VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA HACIA LA MUJER	-Campañas o acciones de sensibilización para prevenir agresiones sexuales u otras formas de violencia machista	<i>Viceconsejería de Mujer y Igualdad</i>
EJE 3 VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA HACIA LA MUJER	Desarrollo de jornadas y encuentros entre profesionales que fomenten la formación sobre las diferentes	<i>Viceconsejería de Mujer y Igualdad</i>

	manifestaciones de violencias machistas	
EJE 3 VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA HACIA LA MUJER	-Talleres o cursos para la población con el objetivo de prevenir la violencia machista y sus manifestaciones, poniendo especial atención en los adolescentes	Viceconsejería de Mujer y Igualdad
EJE 3 VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA HACIA LA MUJER	- Elaboración, revisión y difusión de un protocolo para la detección y atención a mujeres víctimas de violencia de género con mayor vulnerabilidad	Viceconsejería de Mujer y Igualdad
EJE 3 VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA HACIA LA MUJER	- Apoyo de recursos de traducción para las víctimas de violencia de género	Viceconsejería de Mujer y Igualdad
EJE 3 VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA HACIA LA MUJER	- Programas de formación para facilitar la inserción sociolaboral a las mujeres víctimas de violencia de género, y víctimas de trata o prostitución	Consejería de Economía, Comercio, Innovación Tecnológica, Turismo y Fomento Viceconsejería de Igualdad y Mujer
EJE ESTRATÉGICO	ACCIÓN	ÁREA
EJE 3 VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA HACIA LA MUJER	-Colocación de puntos violetas para atender, informar y ayudar a víctimas de cualquier agresión sexista en lugares de interés como la Feria, locales de ocio del Puerto Deportivo o Centro, las playas, campus universitario...	Consejería de Cultura Consejería de Educación, Juventud y Deporte Viceconsejería de Igualdad y Mujer
EJE 3 VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA HACIA LA MUJER	-Coordinación con las entidades locales para desarrollar campañas informativas y preventivas sobre igualdad y violencia de género	Viceconsejería de Igualdad y Mujer
EJE ESTRATÉGICO	ACCIÓN	ÁREA
EJE 4 JUVENTUD Y EDUCACIÓN EN VALORES	-Impulso de aplicaciones que ayuden a detectar relaciones desiguales y de control	Consejería de Presidencia, Administración Pública e Igualdad Consejería de Economía, Comercio, Innovación Tecnológica, Turismo y Fomento
EJE 4 JUVENTUD Y EDUCACIÓN EN VALORES	-Campañas coeducativas sobre igualdad de género	Consejería de Educación, Juventud y Deporte Viceconsejería de Igualdad y Mujer
EJE 4 JUVENTUD Y EDUCACIÓN EN VALORES	- Jornadas formativas de coeducación sobre igualdad de género para profesores y asociaciones	Consejería de Educación, Juventud y Deporte Viceconsejería de Igualdad y Mujer
EJE 4 JUVENTUD Y EDUCACIÓN EN VALORES	-Campañas de sensibilización que promuevan la corresponsabilidad familiar	Consejería de Educación, Juventud y Deporte Viceconsejería de Igualdad y Mujer
EJE 4 JUVENTUD Y EDUCACIÓN EN VALORES	-Talleres y campañas formativas basadas en la promoción de las conductas afectivosexuales igualitarias	Consejería de Educación, Juventud y Deporte Viceconsejería de Igualdad y Mujer Consejería de Bienestar y Salud Pública
EJE 4 JUVENTUD Y EDUCACIÓN EN VALORES	-Campañas de sensibilización sobre la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las profesiones	Consejería de Educación, Juventud y Deporte Viceconsejería de Igualdad y Mujer
EJE 4 JUVENTUD Y EDUCACIÓN EN VALORES	-Jornadas y campañas de publicidad orientadas al buen uso de la tecnología, concretamente de las redes sociales, para prevenir el acoso o la extorsión	Consejería de Presidencia, Administración Pública e Igualdad Consejería de Economía, Comercio, Innovación Tecnológica, Turismo y Fomento Consejería de Educación, Juventud y Deporte Viceconsejería de Igualdad y Mujer
EJE ESTRATÉGICO	ACCIÓN	ÁREA
EJE 4 JUVENTUD Y EDUCACIÓN EN VALORES	-Campañas informativas orientadas a la juventud para la concienciación sobre educación sexual y embarazos no deseados	Consejería de Bienestar Social y Salud Pública Viceconsejería de Igualdad y Mujer
EJE 4 JUVENTUD Y EDUCACIÓN EN VALORES	-Jornadas de reflexión orientadas a concienciar a la juventud sobre la importancia de actuar desde la perspectiva de igualdad de género en su vida social, familiar y profesional	Consejería de Educación, Juventud y Deporte Viceconsejería de Igualdad y Mujer
EJE 4 JUVENTUD Y EDUCACIÓN EN VALORES	- Acciones para que la juventud rompa los estereotipos en sus estudios, para acabar así con las profesiones masculinizadas o feminizadas	Consejería de Educación, Juventud y Deporte Viceconsejería de Igualdad y Mujer
EJE 4 JUVENTUD Y EDUCACIÓN EN VALORES	Jornadas informativas y campañas de publicidad para dar a conocer a la	Consejería de Educación, Juventud y Deporte

	juventud la tipicidad de la violencia de género, así como el deber de denunciarlo	<i>Viceconsejería de Igualdad y Mujer</i>
EJE 4 JUVENTUD Y EDUCACIÓN EN VALORES	-Jornadas informativas y campañas de publicidad para sensibilizar y prevenir la discriminación y estereotipos negativos hacia las personas del colectivo LGTBI+	<i>Consejería de Educación, Juventud y Deporte</i> <i>Viceconsejería de Igualdad y Mujer</i>
EJE ESTRATÉGICO	ACCIÓN	ÁREA
EJE 5 CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	-Próxima apertura de la escuela infantil Dolores Bartolomé y dotación de medios para su puesta en marcha	<i>Consejería de Fomento</i> <i>Consejería de Educación, Juventud y Deporte</i>
EJE 5 CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	Dotación de técnicos y recursos en las guarderías municipales para garantizar la conciliación de las familias	<i>Consejería de Educación, Juventud y Deporte</i>
EJE 5 CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	-Fomento de la escolarización de menores de 0-3 años para facilitar la conciliación laboral-familiar a través del convenio con las escuelas infantiles de titularidad privada	<i>Consejería de Educación, Juventud y Deporte</i>
EJE 5 CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	- Impulso del apoyo escolar para facilitar la conciliación personal y familiar a través de la red de ludotecas de la CAM	<i>Consejería de Educación, Juventud y Deporte</i>
EJE 5 CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	-Reserva de plazas en los centros de Educación Infantil para aquellas familias con situaciones específicas (necesidades educativas especiales, minusvalía superior al 33%...)	<i>Consejería de Educación, Juventud y Deporte</i>
EJE 5 CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	- Actualización de la guía sobre recursos existentes para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	<i>Viceconsejería de Igualdad y Mujer</i>
EJE 5 CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	- Campañas de concienciación sobre la conciliación familiar	<i>Viceconsejería de Igualdad y Mujer</i>
EJE 5 CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	- Acciones que fomenten el ocio y el tiempo libre entre las mujeres	<i>Viceconsejería de Igualdad y Mujer</i>
EJE ESTRATÉGICO	ACCIÓN	ÁREA
EJE 5 CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	-Teatro educativo para potenciar valores de igualdad	<i>Consejería de Educación, Juventud y Deporte</i> <i>Consejería de Cultura</i>
EJE 5 CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	- Jornadas para corregir los roles estereotipados existentes entre mujeres y hombres, al objeto de fomentar responsabilidades equilibradas en la familia	<i>Viceconsejería de Igualdad y Mujer</i>
EJE 5 CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	- Acciones dirigidas a las personas que cuidan, mayoritariamente mujeres, dotándolas de herramientas, conocimientos y habilidades para favorecer su autocuidado	<i>Consejería de Bienestar Social y Salud Pública</i> <i>Viceconsejería de Igualdad y Mujer</i>
EJE 5 CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	- Acciones formativas en masculinidades positivas que fomenten la corresponsabilidad y la conciliación familiar, personal y laboral	<i>Viceconsejería de Igualdad y Mujer</i>
EJE 5 CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	- Apoyo y asistencia domiciliaria para familias con bebés, el denominado servicio de 'Cangureo', especialmente para familias monoparentales	<i>Consejería de Bienestar Social y Salud Pública</i> <i>Viceconsejería de Igualdad y Mujer</i>
EJE 5 CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	- Actividades de ocio y tiempo libre gratuitas durante el periodo vacacional y horarios extraescolares	<i>Consejería de Bienestar Social y Salud Pública</i> <i>Consejería de Cultura</i> <i>Consejería de Educación, Juventud y Deporte</i>
EJE ESTRATÉGICO	ACCIÓN	ÁREA
EJE 6 PARTICIPACIÓN Y VISIBILIZACIÓN DE LAS MUJERES	-Programas de apoyo educativo y alfabetización digital dirigido a mujeres para promover su autonomía	<i>Consejería de Educación, Juventud y Deporte</i> <i>Viceconsejería de Igualdad y Mujer</i>
EJE 6 PARTICIPACIÓN Y VISIBILIZACIÓN DE LAS MUJERES	Campañas para visibilizar experiencias de superación por parte de mujeres en situación de vulnerabilidad	<i>Consejería de Cultura</i> <i>Viceconsejería de Igualdad y Mujer</i>

EJE 6 PARTICIPACIÓN Y VISIBILIZACIÓN DE LAS MUJERES	- Apoyo a los encuentros entre asociaciones que desarrollen proyectos encaminados a favorecer y potenciar la igualdad entre mujeres y hombres	Viceconsejería de Igualdad y Mujer
EJE 6 PARTICIPACIÓN Y VISIBILIZACIÓN DE LAS MUJERES	- Dar continuidad a programas y premios que visibilizan el papel de la mujer: Certamen Periodístico Carmen Goes, Relato Corto Encarna León, Certamen de Redacción Juvenil Clara Campoamor...	Consejería de Cultura Consejería de Educación, Juventud y Deporte Viceconsejería de Igualdad y Mujer
EJE 6 PARTICIPACIÓN Y VISIBILIZACIÓN DE LAS MUJERES	Dar continuidad al Premio Lourdes Carballa para visibilizar historias personales y profesionales de mujeres melillenses que han destacado en su lucha por la igualdad	Consejería de Cultura Viceconsejería de Igualdad y Mujer
EJE 6 PARTICIPACIÓN Y VISIBILIZACIÓN DE LAS MUJERES	- Conmemoración y campañas a favor del Día Internacional de la Mujer (8 de marzo) y del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (25 de noviembre)	Todas las áreas de la Administración local
EJE 6 PARTICIPACIÓN Y VISIBILIZACIÓN DE LAS MUJERES	Campañas de publicidad para ensalzar el éxito de la mujer en áreas tradicionalmente masculinizadas y campañas para visibilizar el papel social de la mujer	Consejería de Cultura Viceconsejería de Igualdad y Mujer
EJE ESTRATÉGICO	ACCIÓN	ÁREA
EJE 6 PARTICIPACIÓN Y VISIBILIZACIÓN DE LAS MUJERES	Organización de encuentros profesionales, asociaciones, medios de comunicación y otras entidades para intercambiar su visión e información relativa a la igualdad de género	Viceconsejería de Igualdad y Mujer
EJE 6 PARTICIPACIÓN Y VISIBILIZACIÓN DE LAS MUJERES	Diseño de acciones de sensibilización dirigidas a la ciudadanía en base a la celebración de efemérides	Consejería de Cultura Consejería de Educación, Juventud y Deporte Viceconsejería de Igualdad y Mujer
EJE 6 PARTICIPACIÓN Y VISIBILIZACIÓN DE LAS MUJERES	- Alianzas con los medios de comunicación para que potencien acciones de sensibilización en materia de igualdad	Consejería de Presidencia Consejería de Cultura Consejería de Educación, Juventud y Deporte Viceconsejería de Igualdad y Mujer
EJE 6 PARTICIPACIÓN Y VISIBILIZACIÓN DE LAS MUJERES	- Visibilización de mujeres referentes en Melilla, para que sirvan de modelo a las generaciones futuras	Consejería de Cultura Viceconsejería de Igualdad y Mujer
EJE 6 PARTICIPACIÓN Y VISIBILIZACIÓN DE LAS MUJERES	Actividades de carácter divulgativo que visibilicen la desigualdad que afecta a la mujer en las artes, la ciencia, la cultura y la educación	Consejería de Cultura Viceconsejería de Igualdad y Mujer
EJE 6 PARTICIPACIÓN Y VISIBILIZACIÓN DE LAS MUJERES	Difusión de propuestas artísticas y culturales presentadas por mujeres que potencien la igualdad de género a través de campañas y otras actuaciones	Consejería de Cultura
EJE 6 PARTICIPACIÓN Y VISIBILIZACIÓN DE LAS MUJERES	Incorporación de nombres de mujeres ilustres, deportistas o profesionales de éxito a instalaciones deportivas, instalaciones culturales o callejero, implementando un código QR, con el objetivo de proyectar el talento femenino	Consejería de Fomento Consejería de Educación, Juventud y Deporte Consejería de Cultura
EJE ESTRATÉGICO	ACCIÓN	ÁREA
EJE 6 PARTICIPACIÓN Y VISIBILIZACIÓN DE LAS MUJERES	-Dinamización de grupos de trabajo en los barrios, contando con las asociaciones de vecinos, para promover la participación ciudadana y el apoyo social sobre diferentes temáticas que afecten e interesen a las mujeres	Viceconsejería de Movimiento Participativo
EJE ESTRATÉGICO	ACCIÓN	ÁREA
EJE 7 SALUD, ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE	Campañas sobre salud sexual y reproductiva para la prevención de enfermedades de transmisión sexual y para promover una natalidad responsable	Consejería de Bienestar Social y Salud Pública Viceconsejería de Igualdad y Mujer
EJE 7 SALUD, ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE	- Programas que promuevan la actividad física como hábito saludable en la vida de las mujeres: gimnasia	Consejería de Educación, Juventud y Deporte

	hipopresiva, suelo pélvico, defensa personal, Marcha Contra la Violencia de Género, Carrera por la Igualdad...	<i>Consejería de Bienestar Social y Salud Pública</i> <i>Viceconsejería de Igualdad y Mujer</i>
EJE 7 SALUD, ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE	- Cursos terapéuticos para mejorar la calidad de vida de las mujeres: yoga, pilates, arteterapia...	<i>Consejería de Educación, Juventud y Deporte</i> <i>Consejería de Cultura</i> <i>Consejería de Bienestar Social y Salud Pública</i>
EJE 7 SALUD, ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE	Promoción de la participación equilibrada de mujeres y hombres en el deporte para evitar la discriminación	<i>Consejería de Educación, Juventud y Deporte</i>
EJE 7 SALUD, ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE	Actuaciones que den visibilidad a la participación y logros de las mujeres en el deporte: exposiciones, premios, jornadas...	<i>Consejería de Educación, Juventud y Deporte</i>
EJE 7 SALUD, ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE	Servicios de ludoteca en los grandes eventos deportivos para posibilitar la participación de padres y madres	<i>Consejería de Educación, Juventud y Deporte</i>
EJE 7 SALUD, ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE	- Organización de torneos mixtos que potencien la igualdad (baloncesto, fútbol, balonmano...)	<i>Consejería de Educación, Juventud y Deporte</i>
EJE 7 SALUD, ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE	- Exhibiciones de deportes ensalzando el papel de las mujeres para intentar atraer nuevas participantes	<i>Consejería de Educación, Juventud y Deporte</i>
EJE ESTRATÉGICO	ACCIÓN	ÁREA
EJE 7 SALUD, ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE	Campañas de concienciación sobre el papel de la mujer en el deporte destinadas a los centros educativos	<i>Consejería de Educación, Juventud y Deporte</i>
EJE 7 SALUD, ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE	Cursos/campañas para atraer y formar a juezas y entrenadoras en diferentes especialidades, poniendo énfasis en aquellos deportes masculinizados	<i>Consejería de Educación, Juventud y Deporte</i>
EJE 7 SALUD, ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE	- Conferencias/jornadas para impulsar la práctica deportiva de mujeres a través de referentes femeninos profesionales de diferentes disciplinas fomentando el liderazgo y la igualdad de género	<i>Consejería de Educación, Juventud y Deporte</i>
EJE 7 SALUD, ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE	Campañas de publicidad para visibilizar y poner en valor a las mujeres como referencia deportiva	<i>Consejería de Educación, Juventud y Deporte</i>
EJE 7 SALUD, ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE	Campañas que promuevan la superación de estereotipos sexistas en torno al cuerpo y la imagen, para prevenir trastornos de alimentación u otros que afecten a la salud mental	<i>Consejería de Bienestar Social y Salud Pública</i> <i>Consejería de Educación, Juventud y Deporte</i>
EJE 7 SALUD, ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE	Formación en prevención de violencia de género al personal técnico de los clubes y federaciones deportivas	<i>Consejería de Educación, Juventud y Deporte</i> <i>Viceconsejería de Igualdad y Mujer</i>
EJE 7 SALUD, ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE	Creación de un centro de ITS (enfermedades venéreas) público y gratuito	<i>Consejería de Bienestar Social y Salud Pública</i>
EJE 8 MEDIO AMBIENTE	- Creación de "paradas seguras" en el transporte público para que las usuarias puedan solicitar una parada a demanda dentro del recorrido. Desarrollo de acciones de difusión del servicio	<i>Consejería de Medio Ambiente y Naturaleza</i>
EJE 8 MEDIO AMBIENTE	- Creación de grupos de apoyo entre asociaciones de mujeres y asociaciones medioambientales para el intercambio de conocimientos y experiencias, enfocados al empoderamiento para impulsar la participación de las féminas en temas ecológicos	<i>Consejería de Medio Ambiente y Naturaleza</i>
EJE 8 MEDIO AMBIENTE	Evaluación del impacto de género para la implementación de los nuevos modelos de movilidad urbana	<i>Consejería de Medio Ambiente y Naturaleza</i>
EJE 8 MEDIO AMBIENTE	- Fomento del empleo femenino en el sector del medio ambiente	<i>Consejería de Medio Ambiente y Naturaleza</i>
EJE 8 MEDIO AMBIENTE	Campañas que ensalcen el papel de la mujer y su empoderamiento en el contexto del cambio climático, el medio ambiente o la reducción del	<i>Consejería de Medio Ambiente y Naturaleza</i>

	riesgo de desastre para generar referentes a las nuevas generaciones	
EJE 8 MEDIO AMBIENTE	Favorecer la representación de las mujeres en las instituciones y asociaciones que toman decisiones sobre medio ambiente y clima	Consejería de Medio Ambiente y Naturaleza
EJE 8 MEDIO AMBIENTE	- Incorporación de la dimensión de género en los sistemas de recogida y análisis de la información en proyectos para la protección y mejora del medio ambiente	Consejería de Medio Ambiente y Naturaleza
EJE 8 MEDIO AMBIENTE	- Programas de formación medioambiental para mujeres y hombres, con especial atención a la juventud	Consejería de Medio Ambiente y Naturaleza
EJE 8 MEDIO AMBIENTE	Proyectos de energías renovables en los que prime la participación de la mujer	Consejería de Medio Ambiente y Naturaleza
EJE 8 MEDIO AMBIENTE	Fomentar, a través de campañas de publicidad y jornadas, la presencia de alumnas en los estudios de la rama medioambientales, puesto que tradicionalmente ha sido un sector masculinizado	Consejería de Medio Ambiente y Naturaleza
EJE 8 MEDIO AMBIENTE	Fomentar, a través de campañas de publicidad y jornadas, la presencia de investigadoras medioambientales, puesto que tradicionalmente ha sido un sector masculinizado	Consejería de Medio Ambiente y Naturaleza
EJE ESTRATÉGICO	ACCIÓN	ÁREA
EJE 9 TECNOLOGÍA	- Creación de página web para el Área de la Mujer y gestión de sus redes sociales	Viceconsejería de Igualdad y Mujer
EJE 9 TECNOLOGÍA	Programas de acceso a internet y a las herramientas digitales a toda la población, centradas en aquellas personas en riesgo de exclusión social	Consejería de Presidencia, Administración Pública e Igualdad Consejería de Economía, Comercio, Innovación Tecnol., Turismo y Fomento
EJE 9 TECNOLOGÍA	- Programas de becas, capacitación en línea y eventos para fomentar la participación femenina en proyectos tecnológicos	Consejería de Presidencia, Administración Pública e Igualdad Consejería de Economía, Comercio, Innovación Tecnol., Turismo y Fomento
EJE 9 TECNOLOGÍA	Generación de aplicaciones y plataformas en línea para ayudar a las mujeres a denunciar el acoso sexual y la violencia de género	Consejería de Presidencia, Administración Pública e Igualdad Consejería de Economía, Comercio, Innovación Tecnol., Turismo y Fomento Vicecons. de Igualdad y Mujer
EJE 9 TECNOLOGÍA	Cursos de habilidades tecnológicas para que las mujeres adquieran más autonomía y poder	Consejería de Presidencia, Administración Pública e Igualdad Consejería de Economía, Comercio, Innovación Tecnol., Turismo y Fomento
EJE 9 TECNOLOGÍA	- Programas de concienciación, dirigido sobre todo a jóvenes, sobre los problemas de un uso inadecuado de la tecnología, centrado en las redes sociales	Consejería de Presidencia, Administración Pública e Igualdad Consejería de Economía, Comercio, Innovación Tecnol., Turismo y Fomento
EJE 9 TECNOLOGÍA	- Campañas de publicidad y sensibilización que potencien la perspectiva de género y acaben con los estereotipos de género	Consejería de Presidencia, Administración Pública e Igualdad Consejería de Economía, Comercio, Innovación Tecnol., Turismo y Fomento
EJE 9 TECNOLOGÍA	Jornadas de emprendimiento tecnológico, liderazgo y trabajo en equipo dirigidas a mujeres	Consejería de Presidencia, Administración Pública e Igualdad Consejería de Economía, Comercio, Innovación Tecnológica, Turismo y Fomento
EJE 9 TECNOLOGÍA	Potenciar proyectos innovadores con un enfoque integrador para las mujeres	Consejería de Presidencia, Administración Pública e Igualdad Consejería de Economía, Comercio, Innovación Tecnológica, Turismo y Fomento
EJE 9 TECNOLOGÍA	Promover la eliminación de sesgos de género, gracias al uso de herramientas de inteligencia artificial, en los procesos de selección de personal y en las evaluaciones de desempeño laboral	Consejería de Presidencia, Administración Pública e Igualdad Consejería de Economía, Comercio, Innovación Tecnológica, Turismo y Fomento

EJE 9 TECNOLOGÍA	- Desarrollo de eventos enfocados a promover el interés de niñas y mujeres en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM)	<i>Consejería de Presidencia, Administración Pública e Igualdad</i> <i>Consejería de Educación, Juventud y Deporte</i> <i>Consejería de Economía, Comercio, Innovación Tecnológica, Turismo y Fomento</i> <i>Consejería de Políticas Sociales</i>
EJE 9 TECNOLOGÍA	Inclusión de la perspectiva de género en el diseño y desarrollo de productos y servicios digitales de la Ciudad Autónoma	<i>Consejería de Presidencia, Administración Pública e Igualdad</i> <i>Consejería de Economía, Comercio, Innovación Tecnológica, Turismo y Fomento</i>

EQUIPO DE DESARROLLO Y EVALUACIÓN

Al objeto de cumplir con este III Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades de la Ciudad Autónoma de Melilla, y para la puesta en marcha y desarrollo de los objetivos propuestos, se establece una comisión técnica que se encargará de su seguimiento. Esta comisión estará formada por el siguiente personal técnico de la Viceconsejería de Igualdad y Mujer de la Ciudad Autónoma:

- Agentes de Igualdad.
- Equipo técnico del Área de la Mujer.

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:

- Viceconsejera de Igualdad y Mujer, como Presidenta de la comisión.
- Director/a general de Presidencia e Igualdad.
- La persona responsable de la Secretaría Técnica de la Viceconsejería de Igualdad y Mujer, encargada de levantar acta de las comisiones.
- Un/a representante de cada una de las Consejerías de la Ciudad Autónoma implicadas en este III Plan.
- Dos miembros del equipo técnico de la Viceconsejería de Igualdad y Mujer.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La puesta en funcionamiento del Plan hace necesario, a su vez, contar con un proyecto de evaluación paralelo en el que se marquen las pautas a seguir para el buen desarrollo del mismo. Esta evaluación del Plan tiene como objeto conocer el grado de éxito de los objetivos fijados inicialmente, así como la eficacia de las medidas adoptadas durante su desarrollo. Una de las metas principales en este proceso de evaluación será corregir o modificar cualquier obstáculo que impida el correcto desarrollo de las acciones establecidas.

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

- *Antes de su ejecución:* Una vez desarrollado el borrador del Plan, será remitido al Consejo Sectorial para que hagan llegar sus aportaciones con respecto al mismo. Posteriormente, el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 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 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 los siguientes criterios de evaluación:

- *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.
- *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.
- *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.
- *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.

Melilla, a 30 de abril de 2025,

El Secretario del Consejo de Gobierno, con carácter de suplencia,
Decreto nº 29 de fecha 04/03/2025 (BOME Extra nº 16 de 04/03/2025)
Diego Giner Gutiérrez