



## **ANEXO I. INFORME DE IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO**

### **DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PLAN DE INTERVENCIÓN LOCAL DE ZONAS DESFAVORECIDAS ARCOS DE LA FRONTERAA-SUR Y JEDULA**

**1.- Indicar la denominación del proyecto de norma o propuesta de acto administrativo:**

Plan de Intervención Local para las Zonas Desfavorecidas de la Estrategia Regional Andaluza para la Cohesión en Inclusión Social.

**2.- Indicar el Departamento y la Dirección que lo promueve:**

Consejería de Igualdad y Políticas Sociales

**3.- Señalar, en su caso, otras normas, planes, etc. relacionados con el proyecto o propuesta:**

- La Estrategia Europa 2020
- Ley 9/2016, de 27 de diciembre, de Servicios Sociales de Andalucía.
- Ley 5/2010, de 11 de junio, de Autonomía Local de Andalucía.
- Decreto-Ley 3/2017, de 19 de diciembre, por el que se regula la Renta Mínima de Inserción Social en Andalucía.
- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Programa Operativo FSE Andalucía 2014-2020, dentro del Proyecto "Diseño y Ejecución de Estrategias Locales de Empleabilidad e Inserción Social de las Personas en Situación de Exclusión Social"
- Orden 3 de mayo de 2018, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva dirigidas a entidades locales para el diseño, implantación, ejecución y desarrollo de los planes locales de intervención en zonas desfavorecidas en Andalucía, en el ámbito de las competencias de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales.
- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

**4.- Exponer los objetivos generales del proyecto de norma o propuesta de acto administrativo:**

Esta Estrategia tiene como objeto, la actuación sobre aquellos pueblos donde hay situaciones graves de exclusión o existe el riesgo de que las haya. Además de actuar sobre todo el



contexto para que se elimine la segregación de estas zonas y se transforme la visión que desde el municipio se tiene de ella. De esta forma se anula la territorialidad como factor de exclusión social.

El fin último es que las Administraciones Locales elaboren planes locales de forma que todos los agentes sociales participen. Las acciones desarrolladas deben ser diseñadas y realizadas de forma integral y comunitaria para favorecer la inclusión de la población residente en las zonas desfavorecidas, haciendo especial hincapié en la formación e inserción laboral.

#### **5.- Exponer los objetivos para promover la igualdad de mujeres y hombres:**

Bajo el prisma del androcentrismo que supedita lo productivo (asignado a los hombres) a lo reproductivo (asignado a las mujeres), el modelo social y económico actual se sustenta y organiza sobre una economía de mercado que sólo considera el trabajo productivo, dejando de lado el trabajo reproductivo a pesar de ser imprescindible para la sostenibilidad de la vida. En este sentido, el sistema de Seguridad Social se configura también entorno al mundo productivo y, por tanto, su acción protectora y el alcance de la misma están condicionadas básicamente por las contribuciones realizadas en el ejercicio de una actividad profesional (principio de contributividad) y su cuantía (principio de proporcionalidad). Esto genera desigualdades de hecho para las mujeres que no realizan un trabajo remunerado en el mercado laboral (y para las que se encuentran en la economía sumergida) y para las que aún teniendo empleo disponen de condiciones laborales precarias. Por ello los objetivos de este Plan, que se encargarán de promover la igualdad entre hombres y mujeres, se centran en reincorporar a la mujer al mercado laboral y mejorar sus condiciones laborales:

- Disminuir las tasas de desempleo en mujeres.
- Promover la igualdad de mujeres y hombres en el mercado laboral.
- Reducir la brecha salarial.
- Favorecer la formación en TIC's (Tecnologías de la Información y la Comunicación) de la mujer para mitigar la brecha digital.

#### **EVALUACIÓN PREVIA DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO**

##### **6.- ¿Se prevé que la presencia de mujeres y hombres en los beneficios o resultados derivados del Plan contribuya a la disminución de las desigualdades en el sector?**

Sí, la puesta en marcha del Plan provocará un aumento de la empleabilidad en la mujer, reduciendo así las tasas de desempleo. A través de los itinerarios de inserción laboral se



marcarán las pautas a seguir para la formación y el empleo, haciendo discriminación positiva en la mujer para que aumente su tasa de empleo y oportunidades.

Tras el estudio realizado hemos podido comprobar que la tasa de desempleo en mujeres es mucho mayor que la de los hombres. Una de las causas es la temprana incorporación de la mujer al ámbito doméstico y por ende el abandono de los estudios reglados. La falta de formación se convierte en un problema cuando la mujer quiere reincorporarse al mercado laboral. En la mayoría de los casos no pueden acceder a empleos profesionalizados y terminan desempeñando trabajos dentro de la economía sumergida. Este comportamiento provoca que el sistema se mantenga y no se modifique su situación.



**7.- ¿Se prevé que el Plan de Intervención Local produzca la eliminación o, al menos, una disminución de las desigualdades en cuanto al acceso a los recursos?**

Sí, a través de este Plan se pretende que la mujer acceda al mercado laboral como hasta ahora no lo ha hecho. A través de los itinerarios de inserción laboral, se formará a las mujeres en cuanto a empleo y tecnología para que puedan acceder a profesiones regladas y se mantengan activas en el mercado laboral. Además uno de los objetivos del Plan, es establecer una red que conecte todos los recursos del municipio para que las personas que pertenezcan a las zonas desfavorecidas puedan acceder sin diferencia alguna. Discriminando de forma positiva para que las mujeres de estas zonas no se encuentren en doble situación de desigualdad, por pertenecer a un lugar concreto y por el propio hecho de ser mujer.

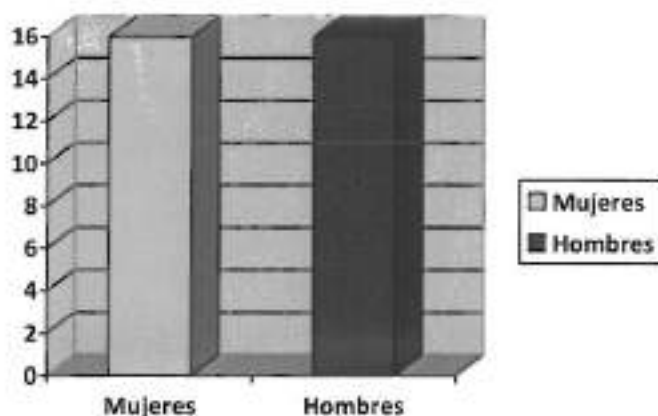


**8.- ¿En cuanto a la toma de decisiones, la futura norma o acto administrativo prevé una representación equilibrada de mujeres y hombres o, al menos, una representación similar al de su presencia en el ámbito?**

Para la elaboración del Plan ha sido necesario un estudio previo de toda la red de recursos de la localidad y hemos comprobado cómo el tejido asociativo se encuentra representado de igual forma por hombres y mujeres. Aunque los puestos de relevancia que ocupan las mujeres dentro de las asociaciones, suelen ser dentro de aquellas destinadas a los cuidados o a las asociaciones de mujeres como tal. Podríamos decir que son labores feminizadas. Es esencial la participación de todas las entidades, asociaciones y empresas que llevan a cabo acciones en el municipio en este Plan de Intervención, ya que serán parte activa del mismo. Por ello se promoverá la participación activa de la mujer en todo el tejido asociativo y se fomentará su representación en los puestos de relevancia.

En el caso del equipo de Gobierno existe paridad ya que una de las premisas de éste es que las mujeres y los hombres se encuentren representados en igualdad de número.

En muchos casos será complicada la representación equilibrada ya que ciertos organismos participantes no se encuentran representados en igual medida por ambos sexos, pero se tendrá en cuenta en la toma de decisiones una perspectiva de género igualitaria, para que sea un valor transversal.

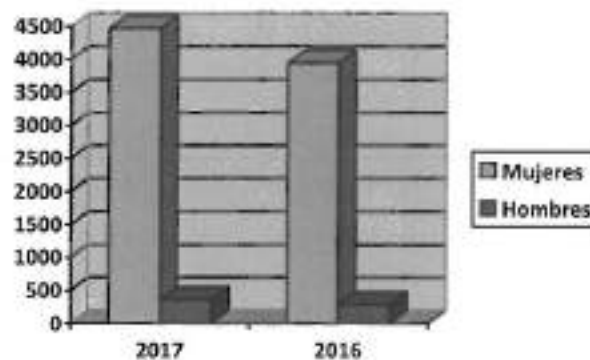


**Número de mujeres y hombres representados en las asociaciones entrevistadas. Fuente de los datos: Estudio propio para ERACIS**



**9.- ¿Se prevé que los objetivos y las medidas planteadas en el Plan contribuyan a la superación o modificación de las normas sociales o valores de lo que se atribuye a las mujeres o a los hombres?**

Se pretende que se adquiera conciencia social sobre la conciliación familiar para que la mujer abandone el ámbito doméstico y se incorpore al mundo laboral. Pero esto es una labor que debe ser apoyada por los poderes políticos y por tanto no es fácil de conseguir. Para poder crear conciencia, es necesario el empoderamiento de la mujer y la formación en igualdad para hombres y mujeres. Dar visibilidad a la situación sobre la conciliación para que las propias personas promuevan el cambio.



**Excedencia para el cuidado de hijos por hombres y mujeres en los años 2016/2017**

**Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.**

Como se puede ver en el gráfico anterior, la excedencia para el cuidado de los hijos sigue siendo cosa de madres. En el caso de los hombres, la cifra es mucho menor que en el de las mujeres, y a penas se ha modificado la situación en los últimos años.

Anteriormente hemos hablado sobre madres que abandonan el mercado laboral y/o la formación porque se incorporan de forma temprana a la vida doméstica, pero existen muchos casos en los que la mujer se ve obligada a abandonar su vida profesional para hacerse cargo de los hijos. Esto se debe a la falta de políticas competentes para la conciliación familiar y es prácticamente impensable que los padres asuman este papel. Por tanto podemos concluir diciendo, que las labores de concienciación son esenciales para que no solo las mujeres tengan que renunciar y que sea compatible la vida laboral con la familiar. Que no tenga que haber una opción si no que se puedan afrontar ambos papeles sin ser estigmatizados por la sociedad.





<b>MEDIDAS PARA ELIMINAR LAS DESIGUALDADES Y PROMOVER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES</b>		
<i>¿Se ha incluido en el texto del proyecto de norma o acto administrativo alguna medida ...</i>		<i>Cómo se incluyen las medidas y su descripción.</i>
<p>... para promover la incorporación de la perspectiva de género?</p> <p><b>Sí</b></p>	Mejorando el conocimiento de la situación diferencial de mujeres y hombres	<i>Dando visibilidad a la diferenciación entre ambos sexos en cuanto a cifras de desempleo y formación</i>
	Incorporando la igualdad de mujeres y hombres como principio, objetivo o a título declarativo o expositivo	<i>La igualdad entre hombres y mujeres es un principio transversal en este Plan ya que busca eliminar las diferencias entre sexos en cuanto a cifras de empleo y formación</i>
	Haciendo o promoviendo un uso no sexista del lenguaje	<i>En la redacción del texto se ha hecho con carácter general, un uso no sexista del lenguaje.</i>
	Promoviendo la participación de personas con formación en cuestiones de género y/o entidades que trabajan por la igualdad	<i>La Delegación de Igualdad formará parte de la Comisión Local de Impulso Comunitario y además ha participado en la elaboración y el diseño del Plan.</i>
<p>... de acción positiva?</p> <p><b>Sí</b></p>	Para las mujeres	<i>Dando preferencia de acceso a cursos de formación y empleo a mujeres residentes en las zonas desfavorecidas</i>
	Para la implicación de los hombres a favor de la igualdad	<i>Formando en igualdad a hombres</i>
<p>... aparentemente neutra pero con un previsible impacto de género positivo?</p> <p><b>Sí</b></p>	Para víctimas de violencia	<i>Formando parte de programas de formación y empleo para el empoderamiento</i>
	Para familias monoparentales	<i>Se tendrán en cuenta como colectivos especialmente vulnerables</i>
	Para quienes asumen el cuidado de personas dependientes	<i>Impartiendo formación para el cuidado de cuidadores</i>
<p>... para disminuir las desigualdades de las mujeres que sufren múltiple discriminación?</p> <p><b>Sí</b></p>	Por edad	<i>Todas aquellas acciones indicadas a mujeres en edades potencialmente activas, desde los 16 hasta los 65 años</i>



¿Se prevé más allá del contenido del proyecto de norma o acto administrativo la adopción de alguna medida...	<i>Descripción</i>	
... dirigida a complementar o incrementar la eficacia de los objetivos y medidas para la igualdad? <b>Sí</b>	Actuaciones de seguimiento y evaluación	<i>Se llevarán a cabo sesiones de seguimiento y evaluación con la comisión local, cada 6 meses.</i>
	Adecuación de estadísticas y realización de estudios específicos	<i>Se ha hecho un estudio previo para el diseño y elaboración del Plan, en el que se ha tenido en cuenta la situación personal de las mujeres, sobre todo en materia de empleo y formación.</i>
	Acciones de información, sensibilización y formación	<i>Se llevarán a cabo acciones formativas para la igualdad de género tanto a hombres como mujeres para crear concienciación frente a la situación de desigualdad.</i>
	Adecuación o adopción de normas, planes o programas	<i>El Plan en sí mismo lleva de forma transversal el principio de Igualdad.</i>
	Elaboración de planes para la igualdad	<i>Se exigirá la elaboración de un nuevo Plan de Igualdad</i>

Arcos de la Frontera, 23 de octubre de 2018



Fdo.: Juana M<sup>a</sup> Valle Moreno  
Delegada Municipal de Igualdad