

Estrategia municipal para la

# Igualdad de Género

**II Plan Transversal**

**de Género**  
2019-2022



AYUNTAMIENTO DE CORDOBA



*Este documento es el resultado propositivo tras el análisis preliminar de las desigualdades de género, detectadas en un proceso participativo abierto a las entidades que conforman el Consejo Municipal de las Mujeres y al personal técnico municipal; se ha desarrollado durante el periodo julio 2018-marzo 2019.*

Equipo de Coordinación:



Asistencia técnica



Equipo de trabajo

Carmen Castro García | Anabel Santos Castro | Paula Rios Curbeira





## Presentación

Aún resuenan los cánticos de esperanza y deseos de justicia que el pasado 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres, aunó un gran sentir colectivo, también en nuestra ciudad. Dar respuesta al anhelo de avanzar hacia un futuro de igualdad para cada persona cordobesa implica conocer el punto de partida: cómo se desarrollan las vidas cotidianas de mujeres y hombres en este municipio, según los distritos y barrios dónde se vive y según también las diversas condiciones y particularidades de cada persona. Hoy somos más conscientes de que el progreso socioeconómico de Córdoba será posible en la medida en que consigamos la plena participación de las mujeres y un avance en igualdad efectiva. La *Estrategia Municipal para la Igualdad de Género* se impulsa desde estas premisas de partida y con la intención de constituirse en la hoja de ruta que oriente la política Municipal del Ayuntamiento de Córdoba desde un compromiso activo con la igualdad de mujeres y hombres.

Desde el Ayuntamiento asumimos el inspirador reto de hacer efectiva la igualdad real en nuestra ciudad y, para ello, resulta necesario repensar y reorganizar los recursos y medios que tiene al alcance esta Administración Local. Se trata de impulsar estrategias de cambio y nuevas metodologías para una transformación social, dirigiendo la gestión pública a través de un proceso de mejora continua que revierta en las vidas de cordobesas y cordobeses. Trabajamos para hacer de Córdoba una ciudad más habitable y vivible, superando obstáculos en el día a día e imaginando horizontes posibles para nuestra ciudad; hacer de Córdoba una ciudad realmente inclusiva, cuidadora y libre de violencias machistas, donde todos y todas podamos desarrollar vidas plenas, en armonía y equidad.

A esto responde el *II Plan Transversal de Género*, un instrumento de acción política con el que ir haciendo realidad esos cambios necesarios en un nuevo contexto de convivencia en la ciudad, diluyendo los mecanismos que nos atrapan en los machismos cotidianos y abriendo horizontes inclusivos de igualdad para todas.

**Isabel Ambrosio**

*Alcaldesa de Córdoba*

El *II Plan Transversal de Género* de la ciudad de Córdoba es el documento de orientación estratégica de la política Municipal que, a modo de *Estrategia Municipal para la Igualdad de Género*, contextualizará los procesos a desarrollar desde la política local, en base a los ejes, objetivos y medidas propuestas para el periodo 2019-2022.

Se trata de una acción estratégica a medio y largo plazo, **que posibilite la igualdad efectiva, la inclusión de la diversidad, en el marco de convivencia y en las relaciones igualitarias que se den en el municipio de Córdoba.**

**La prioridad de la presente estrategia marco es orientar la mejora de la gestión pública, a través de la aplicación del enfoque integrado de género en las políticas locales.**

El contenido del *II Plan Transversal de Género* consta de 4 grandes horizontes para la igualdad de género que inspiran los 10 objetivos estratégicos a conseguir; la concreción de los mismos se realiza a través de 22 líneas de acción cuyo desarrollo se operativiza a través de 140 medidas de actuación..

## II PLAN TRANSVERSAL DE GÉNERO



### Misión

Servir de instrumento para la mejora de la gestión pública aplicando Enfoque Integrado de Género en las políticas locales



### Visión

Conseguir cambios sostenibles para la igualdad efectiva y la convivencia Municipal en equidad de género



### EJES ESTRATÉGICOS



### CÓRDOBA

Ciudad cuidadora

Ciudad inclusiva en IGUALDAD

Ciudad libre de Violencias Machistas



# Índice de contenido

<b>Presentación</b>	<b>5</b>
<b>Introducción</b>	<b>11</b>
<b>Antecedentes: Marco normativo</b>	<b>15</b>
Ámbito Internacional	
Ámbito Estatal	16
Ámbito autonómico	17
Ámbito local	
<b>Proceso de elaboración</b>	<b>18</b>
Objetivos del proceso seguido	19
Estructuras y grupos de trabajo	20
Participantes	21
<b>Relación de entidades que integran el CMM de Córdoba</b>	<b>24</b>
<b>Criterios y principios rectores</b>	<b>25</b>
No discriminación	
Interseccionalidad	
Transversalidad de Género	
Responsabilidad Institucional	26
Visión de proceso	
Efecto sobre la ciudadanía	
Participación paritaria	
Sinergias con otros procesos de transformación social	
Coordinación local	27



## **Enfoques y ejes transversales** **27**

Corresponsabilidad social con la Igualdad de Género	
Empoderamiento de las mujeres y perspectiva feminista	28
Actuación ejemplar del Ayuntamiento en materia de igualdad	29

## **Horizontes que inspiran la Estrategia Municipal para la Igualdad de Género** **29**

Imaginaris de ciudad a convertir en realidad	30
Ciudad libre de violencias machistas	
Ciudad inclusiva	31
Ciudad cuidadora	32

## **Reorganización y mejora de la gestión pública Municipal para la Igualdad de Género** **33**

## **Retos del II Plan Transversal de Género** **34**

## **Objetivos, líneas de acción y medidas a poner en marcha** **35**

A) Identificación de objetivos y líneas estratégicas a desarrollar	
B) Medidas de actuación, áreas co-responsables y calendario	37
Reorganización y mejora de la gestión pública Municipal	
Ciudad libre de violencias machistas	42
Ciudad inclusiva en igualdad	46
Ciudad cuidadora	50

## **Seguimiento y Evaluación** **54**

Objetivos de la Evaluación del Plan de Igualdad	
---	--



# Introducción

La igualdad de mujeres y hombres es un principio básico recogido ampliamente en el ordenamiento jurídico internacional, europeo, estatal y autonómico. A lo largo de la segunda mitad del siglo XX se ha ido construyendo un amplio consenso al respecto de la importancia de la Igualdad de Género como motor estratégico del desarrollo y progreso de una sociedad. Sin embargo, la realidad nos muestra día a día los distintos rostros de la desigualdad con los que aún convivimos en pleno siglo XXI y que también se reflejan en cómo se da el marco de convivencia en la ciudad de Córdoba que, lamentablemente, no es una excepción. Son muchos los indicadores que revelan un efecto desigual de determinados patrones culturales sobre las condiciones de vida de mujeres y hombres.

La *Estrategia Municipal para la Igualdad de Género* surge del compromiso de la corporación local con la igualdad de género, a sabiendas de que será imprescindible el desarrollo de mecanismos específicos para el avance gradual en el goce efectivo de los derechos y la movilización de recursos disponibles para garantizar la superación de las situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de diversidad de género. La propuesta que incluye la estrategia determina el itinerario a seguir en el medio plazo para alcanzar la aspiración de Córdoba como modelo de ciudad en el que convivir en igualdad. Y precisamente por esto se nutre de los compromisos políticos de la corporación local para el avance hacia la igualdad efectiva, según el mandato legislativo de la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres.

Entre las orientaciones que dan contenido a la presente estrategia se prioriza el derecho a una vida libre de violencia para las mujeres y las niñas cordobesas, el derecho al acceso a una cultura y aprendizaje social sin estereotipos de género, el derecho a una vida saludable desde una perspectiva integral, el derecho a mejores oportunidades y desarrollo de capacidades, el derecho a los cuidados, a la protección y seguridad social y a la participación en condiciones de igualdad en todos los ámbitos de la vida de la ciudad, política, económica y social. Todo ello conforma el *II Plan Transversal de Género* (PTG) como una guía clave en el desarrollo de la *Estrategia Municipal para la Igualdad de Género*.

Para atender a este cometido, el II PTG apuesta de forma decidida por la aplicación del *Enfoque Integrado de Género* en el Ayuntamiento de Córdoba, siendo su misión la de servir de instrumento para la dinamización de la igualdad, la mejora de la gestión pública y el cambio social entre la ciudadanía. A través de este enfoque de transversalidad se aborda la necesidad de re-orientar todas las políticas municipales hacia la transformación social y el impacto favorable sobre la (des)igualdad de género, haciendo explícita la intencionalidad de facilitar activamente la corresponsabilidad con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres como premisa clave para la igualdad y el bienestar, individual y social.

La *Estrategia Municipal para la Igualdad de Género* se desarrolla a través del *II Plan Transversal de Género* y los programas operativos anuales con los que se pretende conseguir que los cambios impulsados sean sostenibles para la igualdad efectiva y la convivencia en equidad de género en el municipio de Córdoba.

El presente Plan Transversal de Género, es el resultado de un proceso de análisis y consulta, así como de la aproximación preliminar al diagnóstico obtenido del trabajo realizado con el personal técnico Municipal y de las asociaciones que integran el Consejo Municipal de las Mujeres. La propuesta recoge las síntesis más significativas y pretende remover los obstáculos existentes para la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en la ciudad de Córdoba.

Lo que pretende este *II Plan Transversal de Género* es promover una reforma estructural contribuyendo a la *despatriarcalización* de la política pública dirigida a la ciudadanía y también a nivel interno de la corporación municipal.





# Antecedentes: Marco normativo

## Ámbito Internacional

La *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)* en su artículo 1 dice:

*“A los efectos de la presente Convención, la expresión ‘discriminación contra la mujer’ denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.*

La *Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos*, celebrada en Viena en 1993, consagra los Derechos de las Mujeres como Derechos Humanos.

Las 4 Conferencias Mundiales de la Mujer (México 1975, Copenhague 1980, Nairobi 1985, Beijing 1995) especialmente la IV Conferencia, donde se constituyen la Declaración y Plataforma de acción de Beijing, y en la que establecen las 12 esferas de especial atención para la eliminación de la discriminación y la remoción de los obstáculos que impiden la igualdad entre las mujeres y los hombres. Y también las sesiones de seguimiento y evaluación realizados por Naciones Unidas de esta Conferencia.

El *Convenio del Consejo de Europa para la eliminación de la violencia contra la mujer y violencia doméstica* (Convenio de Estambul) de 2014 es el primer instrumento vinculante en el ámbito europeo. Este tratado internacional reconoce la violencia contra las mujeres como una violación de los derechos humanos, abordando las medidas para su erradicación a través de la prevención, la protección a las víctimas y el enjuiciamiento de los autores.

## Ámbito Estatal

Los artículos 1.1, 9.2, 14, 23, 139.1 y 149.1 de la *Constitución*. Siendo el art. 14 el que expresa la prohibición de discriminación por razón de sexo, y el art. 9.2 el que hace más referencia a la igualdad real, al obligar a los poderes públicos a intervenir de manera activa para remover los obstáculos que impidan la igualdad real, facilitando la participación en la vida política, económica, cultural y social.

La *Ley Orgánica 3/2007*, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que expone en su artículo 1, el objeto de la Ley:

*1. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.*

*2. A estos efectos, la Ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.*

Esta ley incluye la necesidad de transversalizar la perspectiva de género en la política pública. También cabe destacar que la ley se refiere a la generalidad de las políticas públicas de España, tanto en el ámbito estatal, autonómico como local.

- *Ley Orgánica 1/2004*, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- *El Pacto de Estado contra la Violencia de Género* y el *Real Decreto-ley 9/2018*, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género.



## Ámbito autonómico

La Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de Reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía, proclama la igualdad de género como uno de los objetivos básicos y principio rector de la comunidad andaluza, estableciendo que las políticas de género deben centrarse, entre otras, en la presencia equilibrada, la equiparación laboral entre mujeres y hombres, la incorporación de valores igualitarios en la educación, la elaboración de informes de impacto de género y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

- *Ley 12/2007, de 26 de noviembre*, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- *Ley 9/2018*, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

## Ámbito local

La experiencia previa del Ayuntamiento de Córdoba se remite al año 2005, cuando el I Plan Transversal de Género fue aprobado por unanimidad en sesión plenaria, teniendo como objetivo fundamental lograr la igualdad plena, en todas las facetas de la vida. Dicho Plan fue anterior a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y también a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Ambos marcos legislativos han significado avances en la realización de diagnósticos, medidas y actuaciones innovadoras que afectan a la administración local y que se deben incorporar a las nuevas políticas públicas locales.

La siguiente experiencia significativa fue la renovación del I Plan Transversal de Género, para llevar su actuación de los años 2011 al 2013.

Trascurridos tres años, el Consejo Municipal de las Mujeres, inició una fase de consultas cuya finalidad era detectar las propuestas y demandas con los diferentes colectivos de mujeres, poniendo de manifiesto que el plan fue un avance en su momento y detectando aquellas medidas de actuación a seguir desarrollándose, bien por no haberse iniciado o por ser necesaria su continuidad.

# Proceso de elaboración

El *II Plan Transversal de Género* es el resultado de un proceso que se ha estado desarrollando durante el segundo semestre del 2018 y el primer trimestre de 2019, secuenciado a través de cuatro fases: **1)** recopilación de información; **2)** investigación y análisis de los datos; **3)** debate social y técnico y **4)** deliberación, mejora y envío al pleno para su aprobación.



Jun / Jul / Ago /  
2018

## Creación del Grupo de coordinación PTG

- Revisión propuesta, ajuste calendario y metodología

## Fase: Recopilación información

- Identificación agentes clave en el municipio
- Toma de contacto con DG: entrevistas semi-estructuradas
- Elaboración cuestionarios y fichas recogida de información

## Documento 1:

- Planteamiento inicial
- Ejes estratégicos
- Estructuras de trabajo
- Hoja de ruta



Sep / Oct / Nov /  
2018

## Constitución Comisión de Igualdad

- Creación de grupos de trabajo + Aprobación hoja de ruta
- Consejo Municipal Mujeres (C. Permanente)

## Fase: Recopilación información + investigación

- Entrevistas semi-estructuradas
- Tabulación cuestionarios y análisis documental
- Grupos de trabajo Municipal+ Consejo Municipal Mujeres

## Documento 2:

- Documento base PTG
- Aproximación Diagnóstico género
- + Orientaciones estratégicas



Dic/Ene  
2019

## Fase: Debate PTG (social y técnico)

- Grupos de trabajo Municipal+ Consejo Municipal Mujeres (grupos y asamblea)
- Recogida aportaciones sociales y técnicas de las jornadas

## Documento 3:

- Borrador del Plan Transversal de Género



Feb/Mar  
2019

## Fase: Debate PTG (social + técnico + político)

- Trabajo de Grupos sobre el borrador PTG: revisión, contrastación, nuevas propuestas, priorización y temporalización de medidas

## Documento 4:

- Documento definitivo Plan Transversal de Género

## Fase: Deliberación y envío al Pleno para su aprobación

Se ha ido conformando un proceso participado en el que han interactuado tres niveles de agentes y ámbitos: político, técnico y ciudadano, desde la coordinación realizada por el Servicio de Promoción de la Igualdad (Departamento de Mujer e Igualdad) y la asistencia técnica contratada. A lo largo de dicho proceso han tenido cabida las aportaciones realizadas desde las Direcciones Generales, los diferentes departamentos municipales y desde el Consejo Municipal de las Mujeres.

## Objetivos del proceso seguido

- Avanzar en el conocimiento de la situación y posición de mujeres y hombres en la realidad social, económica, cultural y política de Córdoba.
- Facilitar la implicación y participación directa de las personas o colectivos que por su posición profesional, institucional o social constituyen elementos clave para el avance en igualdad en el municipio de Córdoba.
- Promover la participación y el desarrollo de actitudes favorables a la aprobación y desarrollo del II Plan Transversal de Género de Córdoba.

El punto de partida del proceso de trabajo ha sido por una parte, la experiencia ya desarrollada en el Ayuntamiento de Córdoba, tanto en lo que se refiere a procesos participativos como a la realización de actuaciones a favor de la igualdad, incluyendo la evaluación del I Plan Transversal de Género, así como la valoración de otros planes estratégicos con incidencia en la ciudad y su ciudadanía. Y, por otra parte, la aproximación al diagnóstico de la realidad que afecta a mujeres y hombres en Córdoba. Para articular todo ello se han conformado grupos de trabajo, cuyas aportaciones han posibilitado identificar:

- Selección de experiencias de acciones positivas desarrolladas en Córdoba, con la valoración de los resultados conseguidos.
- Situación socioeconómica de las mujeres y de los hombres de Córdoba.
- Desequilibrios de género existentes en el municipio.

En este *II Plan Transversal de Género* que se presenta, se han tenido en cuenta los antecedentes del Ayuntamiento de Córdoba en el impulso y realización de política a favor de la transformación hacia la igualdad real entre mujeres y hombres, realizando el análisis de los informes de evaluación del anterior Plan Transversal para contar con todos los antecedentes posibles a la hora de realizar el proceso de elaboración del *II Plan Transversal de Género*.

## Estructuras y grupos de trabajo

Han sido una pieza clave de todo el proceso de elaboración del *II Plan Transversal de Género*.

- **Comisión de Igualdad**, presidida por la Alcaldesa de la corporación y formada por responsables y/o coordinadores/as de delegaciones o áreas de intervención municipal.
- **Consejo Municipal de las Mujeres**, formada por mujeres en representación de asociaciones de mujeres, agentes sociales y ciudadanía.
- **Equipo Técnico Multidisciplinar**, conformado por personal técnico y/o responsables de coordinación de departamentos, cuya participación se ha distribuido en 4 Grupos de trabajo Municipal (GdT). La conformación de dichos grupos se ha realizado atendiendo a ejes comunes de la orientación del trabajo realizado desde los departamentos/servicios:

**GdT 1)** Infraestructuras y servicios básicos de ciudad.

**GdT 2)** Bienestar.

**GdT 3)** Ciudad activa.

**GdT 4)** Procedimientos transversales de la política local.

El cometido de dichos grupos ha sido:

- **Aportar su percepción, conocimiento e información** sobre posibles áreas de mejoras del funcionamiento interno del Ayuntamiento.
- **Contribuir en la definición de actuaciones**, desde su ámbito de competencia municipal, que permitan avanzar en igualdad.
- **Valorar técnicamente la viabilidad de las propuestas** recogidas en el proceso y la temporalización de las medidas de actuación en su ámbito de competencia municipal.
- **Grupo de coordinación del PTG**, está conformado por las responsables de la Delegación de Igualdad y la empresa adjudicataria del contrato de asistencia técnica.

El cometido de dicho grupo de coordinación ha sido:

- **Coordinar y facilitar el desarrollo del trabajo transversal** para la elaboración del *II Plan Transversal de Género*.
- **Definir las prioridades** de la *Estrategia Municipal para la Igualdad de Género*.

## Participantes

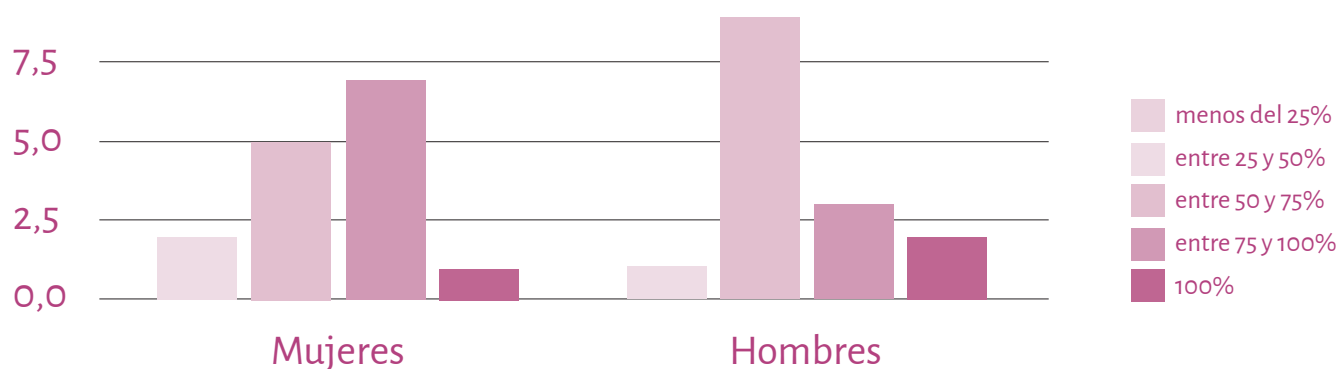
La participación interna Municipal se ha realizado a través de 3 instrumentos:

**a) Entrevistas personales** semi-estructuradas con responsables de 8 Direcciones Generales.

Direcciones Generales. Entrevistas personales semi-estructuradas	Fecha
Promoción de Igualdad. Políticas Transversales. Servicios Sociales, Participación Ciudadana. Cultura. Turismo. Infraestructuras. Gestión y Contratación. RRHH y Salud Laboral.	Julio 2018

**b) Cuestionario on-line** dirigido a responsables de delegaciones, áreas, servicios municipales y/o empresas municipales: 16 respuestas recogidas de 13 Direcciones Generales / Gerencia de empresas municipales, durante el periodo de septiembre a diciembre de 2018.

### Composición de la delegación / servicio o departamento



Direcciones generales. Delegaciones municipales	Empresas municipales
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Presidencia y Políticas Transversales / Promoción de la Igualdad.</li> <li>· Servicios Sociales.</li> <li>· Participación Ciudadana.</li> <li>· Gestión y Contratación.</li> <li>· RRHH, prevención, Gestión de sistemas y Salud Laboral.</li> <li>· Medio Ambiente e Infraestructuras.</li> <li>· Ferias y festejos.</li> </ul>	CECOSAM IMGEMA AUCORSA IMDECO MERCACORDOBA VIMCORSIA

### c) Grupos de Trabajo

Se ha contado con una participación activa y continua de 16 delegaciones/departamentos municipales y de 6 empresas municipales/organismos autónomos; las dinámicas de trabajo conjunto se han desarrollado a través de 4 sesiones presenciales realizadas durante los meses de septiembre y octubre de 2018 y marzo de 2019.

Grupos de trabajo (GdT)	Departamentos / Servicios / Empresas Municipales
Infraestructuras y servicios básicos de ciudad	Infraestructuras, Medio Ambiente, Jardín Botánico, Mujer, Promoción de la Igualdad, SADECO, CECOSAM, EMACSA, AUCORSA, IMGEMA, VIMCORSIA
Bienestar	Servicios Sociales, Educación e Infancia, Consumo, Salud, Mujer, Promoción de la Igualdad
Ciudadanía Activa	Participación ciudadana, Cultura, Juventud, Ferias y Festejos, Cooperación y Solidaridad, Mujer, Promoción de la Igualdad, Mercacórdoba, IMDECO
Procedimientos transversales de la política local	Presidencia, Recursos Humanos, Contratación, Mujer, Promoción de la Igualdad

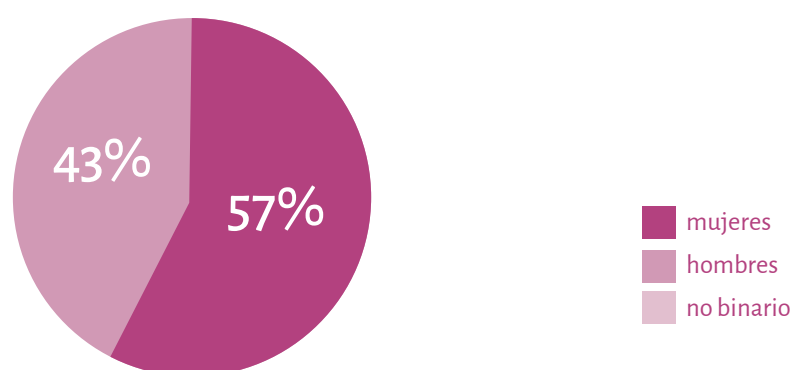
Además del trabajo grupal, ya de manera individualizada cada dirección general/delegación/servicios/empresas municipales han contribuido compartiendo información y documentación sobre la estructura de personal, la existencia de programas o planes en el ámbito de igualdad y/u otra información estadística que han encontrado disponible y relevante para este proceso.

#### d) Personal municipal

Un total de 554 personas trabajadoras del ayuntamiento o de alguno de sus organismos autónomos han contestado un cuestionario on-line relativo a las condiciones de trabajo y percepciones sobre la (des)igualdad de género existente, iniciativas y acciones positivas desarrolladas y valoración de necesidades detectadas para avanzar en igualdad sustantiva.

Del total de cuestionarios recibidos, el 43% fueron cumplimentados por hombres y el 57% por mujeres.

**Personal Municipal que participa en II PTG. Cuestionarios on-line**



#### e) La participación de sociedad civil

Se ha focalizado a través del **Consejo Municipal de Mujeres**, tanto por parte de su Comisión Permanente (Sesiones de octubre de 2018 y febrero de 2019) como de su asamblea en pleno (jornada de trabajo en diciembre de 2018), integrada por 59 entidades.

El punto de partida con las asociaciones de mujeres ha sido el resultado de su propio trabajo y deliberación política realizada en unas jornadas sobre agenda feminista que tuvieron lugar en 2017 y en las que se identificaron 5 ámbitos de atención prioritaria para incorporar la perspectiva de género en la política municipal: 1) Ciudad sostenible. 2) Educación, cultura y deportes. 3) Participación y formación sociopolítica. 4) Políticas sociales y empleo. 5) Violencia de Género.

Más de 70 mujeres han participado activamente en los grupos de trabajo de la jornada sobre el II PTG organizada desde el Consejo Municipal de las Mujeres el 13 de diciembre de 2018; y entre 90-100 mujeres tomaron parte de la asamblea el mismo día sobre los criterios y prioridades para el empoderamiento feminista y los horizontes para la igualdad del *II Plan Transversal de Género*.

# Relación de entidades que integran el CMM de Córdoba

Asociación ADEVIDA. Asociación de Mujeres Al Alba. Asociación de Mujeres Aljama. Asociación de Mujeres Amistades. Asociación de Mujeres Amudevi. Asociación Cultural Andrómina. Asociación APERFOSA. Asociación de Mujeres Armonía. Asociación de Jóvenes Empresarios de Córdoba. Centro de Iniciativa a la Cooperación Batá. Secretaría de la Mujer C.T.A. Vocalía de la Mujer A. Vecinal Cañero Nuevo. Secretaría de la Mujer CCOO-U. Provincial. Vocalía de la Mujer A VV Centro Histórico Córdoba. Asociación Centros de Cultura Popular y Promoción de la Mujer de Córdoba. Grupo Ciudadanos. Área de la Mujer Asociación Córdoba Acoge. Secretaría de la Mujer Cruz Roja Española. Secretaría de Igualdad CSI-F. Asociación Desperta. Asociación de Mujeres El Despertar de Fátima. Vocalía de la Mujer A VV El Monasterio. Asociación de Mujeres El Trébol. Asociación En Femenino. Asociación ENSAYOcon7. Asociación Cultural Entre Quijote y Sancho. Forum Política Feminista. Fundación Mujeres (1). Grupo Ganemos Córdoba. Asociación de amas de casa, consumidores y usuarios Helvia. Asociación de Mujeres Hiedra. Asociación Cultural y Tecnológica Ingenia XXI. Fundación Interred. Área de la Mujer IU, LV-CA. Grupo IU, LV-CA. Colectivo Jóvenas Feministas. Consejo Local Juventud. Asociación Cultural de Mujeres Kaifa. Asociación de Mujeres La Jara. Cátedra de Estudios de las Mujeres Leonor de Guzmán. Asociación de Mujeres Los Pinares. Asociación de Mujeres Sordas de Córdoba Magdalena Carmona. Asociación de Mujeres Marianne. Consejo Local Mayores. Asociación de Mujeres Miralbaida. Asociación Mujeres de Hoy. Asociación Mujeres en Igualdad. Asociación Mujeres en Zona de Conflicto. Vocalía de la Mujer A VV Nueva Ciudad Jardín. Asociación de Mujeres Perséphone. Plataforma Andaluza de Apoyo al Lobby Europeo de Mujeres. Grupo PP. Red Española de Madres y Padres Solidarios. Asociación Red Madre Córdoba. Asociación de Mujeres Talia. Grupo UCOR. Secretaría de Políticas Sociales e Igualdad UGT. Asamblea de Mujeres Yerbabuena.



# Criterios y principios rectores

El contenido de la *Estrategia Municipal para la Igualdad de Género* se orienta bajo una serie de principios y criterios que van a estar presentes en todo su proceso de desarrollo e implementación. Se trata de 3 principios rectores y 6 criterios inspiradores para su aplicación afectiva.

Los **principios rectores** establecen los requisitos que han de cumplir todas las acciones que se emprendan en el marco del *II Plan Transversal de Género*; es decir, representan la garantía básica para cimentar la igualdad efectiva y a ellos remite el marco legislativo en materia de igualdad en Andalucía. Estos principios son:

## No discriminación

El principio de no discriminación se refiere a la garantía de igualdad de trato y de oportunidades a todas las personas y el cumplimiento de la igualdad de derechos, la equivalencia humana y la dignidad en las condiciones de vida. Que la no-discriminación actúe como principio rector quiere decir que ha de velarse para que sea efectivo en todas las esferas de la vida cotidiana: salud, educación, vivienda, servicios sociales y acceso a bienes públicos.

## Interseccionalidad

La interseccionalidad contribuye a comprender con mayor precisión las diferentes realidades y cómo afectan de manera diferencial a las condiciones de vida de las mujeres. Es decir, al incluir la interseccionalidad como principio rector se pretende una mayor amplitud de la mirada explicativa a las desigualdades en contextos específicos y al reconocimiento de las múltiples formas de desigualdad y discriminación que sufren muchas mujeres por razón de sus diversidades, condiciones o situación vital.

## Transversalidad de Género

Este principio es clave para garantizar que todas las medidas, programas, planes y servicios municipales que se desarrollen en la política local integren la consideración de cómo los procesos de socialización diferenciados colocan a mujeres y hombres en situaciones de desigualdad; y contemplando, al mismo tiempo, la previsión de un efecto favorable para su dilución. Para ello es necesario la implicación y vinculación, no solo de todas las concejalías, áreas, departamentos y empresas municipales, sino de toda la sociedad cordobesa en un proceso de rendición de cuentas liderado por el movimiento feminista local y el Consejo Municipal de las Mujeres. La apuesta por la transversalidad de género es una decisión fundamental para conseguir mayor efectividad en el avance de la igualdad efectiva en todos los ámbitos de la vida.

Los **criterios inspiradores** de la *Estrategia Municipal para la Igualdad de Género* proyectan la necesidad de terminar con las desigualdades, al tiempo que proporcionan una orientación sobre la dimensión y alcance a tomar en consideración. Tienen un efecto sumatorio incorporando valor a través del enfoque integrado de género en todas las políticas. Es por ello que conectan directamente el cometido del Plan Transversal de Género y su visión estratégica de transformación de la realidad con el compromiso firme con la igualdad de género. Y también proyectan aspectos significativos de la metodología de intervención, orientadora de la formulación de las acciones y también de sus objetivos específicos. Entre los criterios, destacan especialmente los siguientes:

## Responsabilidad Institucional

La corporación local asume el compromiso con el marco normativo de la igualdad de género y con ello con su aplicación efectiva en el ámbito de su competencia y responsabilidad. En este sentido, el *II Plan Transversal de Género* se convierte en un instrumento, un camino para lograr los retos que plantea la legislación vigente en materia de igualdad.

## Visión de proceso

El *II Plan Transversal de Género* se articula como una pieza fundamental en el impulso de la nueva etapa en la que se enmarca la *Estrategia Municipal para la Igualdad de Género* la cual, no solo se contempla desde los aspectos de planificación e intervención técnica municipal, sino que se nutre de la participación ciudadana y de su implicación en el avance hacia la igualdad efectiva en la ciudad.

## Efecto sobre la ciudadanía

Atendiendo a este criterio, todas las actuaciones llevadas a cabo desde el Ayuntamiento de Córdoba han de buscar de forma prioritaria el impacto favorable sobre la ciudadanía y el logro de avances en términos de igualdad de género, de trato y oportunidades.

## Participación paritaria

Este Plan se concibe como el cauce para que la ciudadanía, específicamente las mujeres, adquiera el protagonismo que le corresponde en la articulación de un marco de convivencia en equidad de género.

## Sinergias con otros procesos de transformación social

Se trata de alentar procesos de colaboración y cooperación con otros procesos municipales de incidencia social, posibilitando mayor coherencia y un resultado acumulativo facilitador de la transformación social.

## Coordinación local

A través de este Plan se propiciarán dinámicas de coordinación entre la institución local, empresas municipales, el Consejo Municipal de Mujeres y agentes sociales, económicos, educativos, deportivos y culturales existentes en la ciudad.

## Enfoques y ejes transversales

La **transversalidad de género** se plantea como un enfoque estratégico imprescindible para la puesta en práctica del proceso que impulsa la *Estrategia Municipal para la Igualdad de Género*, orientando la mismas hacia la transformación social y el impacto favorable sobre la (des)igualdad de género. Es por ello, que su intencionalidad es integrar este enfoque en todo el ciclo de las políticas públicas (diagnóstico, formulación, desarrollo, evaluación y presupuesto), en todos los procesos de participación y consulta ciudadana y en todos los programas y servicios de todas las consejerías y departamentos de intervención municipal. Dicha intención se muestra en este *II Plan Transversal de Género* de manera gradual, a través del programa de medidas de actuación para alcanzar los objetivos estratégicos definidos. Se trata de orientar la política local hacia la igualdad de género, de manera que alcance a las condiciones de vida de la ciudadanía y al establecimiento de una base necesaria para ir conformando otro modelo de sociedad, en equidad de género y justicia social.

Este enfoque recorre el conjunto que da contenido al *II Plan Transversal de Género* e interactúa con los otros ejes transversales que acompañan el planteamiento estratégico:

## Corresponsabilidad social con la Igualdad de Género

La corresponsabilidad social requiere tomar consciencia de los modelos y patrones culturales vigentes, impulsando tendencias de cambio para transformar las bases de los mismos por un planteamiento más permeable con la igualdad de género. Al considerar la corresponsabilidad como eje transversal se hace más evidente el hecho de que la ausencia de igualdad de género es una rémora para toda la sociedad y, por ello, se trata de implicar a toda la sociedad cordobesa: hombres y mujeres, poderes públicos, empresas, personas trabajadoras y/o en situación de desempleo, personas dependientes, en definitiva a toda la sociedad civil y a todos los sectores, públicos y privados.

Ahora bien, este amplio alcance no diluye la particular importancia que tiene la implicación de los hombres en la corresponsabilidad de la vida laboral y familiar, algo esencial para un reparto equitativo de las responsabilidades, de usos del tiempo, de rentas y trabajos. Para conseguirlo es imprescindible impulsar procesos de cambio y avanzar hacia un reparto equitativo de los tiempos de vida.

En términos prácticos, la corresponsabilidad se refiere a tres procesos:

- **Reorganización equitativa de las responsabilidades**, entre mujeres y hombres y entre los servicios públicos y agentes económicos y sociales.
- **Nuevos usos sociales del tiempo en la organización del trabajo**, con empresas y organizaciones que puedan avanzar hacia un mayor compromiso con las personas y sus derechos de desarrollo personal.
- **Visibilidad y valorización del trabajo reproductivo, de cuidados, sociocomunitario y doméstico**, dada su importancia para el acceso al trabajo remunerado y a su incidencia en las condiciones de vida, de manera que se pueda subvertir el desequilibrio existente en las relaciones de género, llegando una mayor corresponsabilidad en las mismas.

## Empoderamiento de las mujeres y perspectiva feminista

*... “desarrollar la conciencia de tener el derecho a tener derechos, reconocer la propia autoridad y confiar en la capacidad de lograr propósitos. Dicha autoridad se produce cuando cada mujer genera autoconfianza, seguridad subjetiva y legitimidad para ser quien es y para existir, es decir, para autoafirmarse y atreverse, tomar decisiones propias y movilizarse para realizarlas en la existencia. Decimos que una mujer es o está empoderada cuando esas capacidades se convierten en poderes vitales y se tornan estructurales, se vuelven su forma de ser”*

(Marcela Lagarde, 2004)

El empoderamiento de las mujeres es un proceso de superación de la desigualdad de género que adquiere relevancia a partir de la IV Conferencia Mundial de las Mujeres (Beijing, 1995) como mecanismo para la satisfacción de sus necesidades e intereses estratégicos.

Al considerar el empoderamiento de las mujeres como eje transversal se pretende extender el alcance de dicho mecanismo para adecuar la planificación, la gestión pública y la sensibilización social a la realidad, derechos, intereses y necesidades de las mujeres. Su aplicación incide en la toma de decisiones y en la distribución y acceso a recursos que inciden en las condiciones materiales y simbólicas, a través de una mayor visibilidad y reconocimiento de las aportaciones realizadas por mujeres, a nivel individual y también colectivo.

## Actuación ejemplar del Ayuntamiento en materia de igualdad

La aplicación del enfoque integrado de género en la gestión pública Municipal conlleva implícito el compromiso de iniciar un proceso de cambio social, con importantes desafíos en la concepción de las políticas locales, la administración de los recursos, la participación de agentes relevantes y también en las relaciones interpersonales. Este proceso de cambio en la política Municipal es lo que pretende orientar la estrategia de transversalidad de la igualdad de género del Ayuntamiento de Córdoba. Se trata de un proceso político, técnico y de sociedad civil que contribuirá a eliminar las brechas de desarrollo humano persistentes entre mujeres y hombres; también contribuirá a compensar o corregir las discriminaciones de género que impregnan las relaciones sociales y que a menudo se trasladan a las relaciones administrativas y a las decisiones políticas, representando además una nueva forma de hacer política.

Esta nueva forma de hacer política requiere de un nuevo modelo de gestión pública, por el que se vincula el *II Plan Transversal de Género* a todas las concejalías, departamentos y servicios municipales, así como a todos los niveles de toma de decisiones –políticas y técnicas- y a la sociedad civil, para hacer de la igualdad de género una realidad efectiva en el municipio de Córdoba.

## Horizontes que inspiran la Estrategia Municipal para la Igualdad de Género

*“La igualdad de género está relacionada con el principio de equivalencia humana y, por lo tanto, también con el logro pleno de los derechos humanos, con la aceptación y valoración de las diferencias, con la democracia real y la independencia económica, en un contexto de responsabilidades plenamente compartidas en equidad, entre mujeres y hombres”*

(Consejo de Europa, 1999).

La orientación estratégica para la igualdad incide en el imaginario simbólico de construir futuro, ese otro modelo de sociedad que se aproxime a la visión de la ciudad deseada, en la que las aspiraciones de igualdad y justicia arropen también a las mujeres, de manera que cada persona o grupo social amplíen sus ámbitos de libertad y autonomía relacional. La *Estrategia Municipal para la Igualdad de Género* se entiende como la suma de procesos a impulsar, a medio y largo plazo, creando sinergias posibilitadoras de la igualdad efectiva, incluyendo la diversidad existente, en el marco de convivencia y en las relaciones que se den en el municipio de Córdoba.

A ello atiende el Plan Transversal de Género, convirtiéndose también en una ruta, un camino proyectado hacia el horizonte de otro modelo de sociedad. Se trata de imaginar que es posible establecer otros marcos de convivencia y relaciones y, asumiendo el principio de equivalencia humana y la empatía social, conseguir reorientar recursos y líneas de actuación que desarrollen la estrategia marco para la igualdad de género.

Así pues, a modo de faro, la *Estrategia Municipal para la Igualdad de Género* vislumbra tres imaginarios de ciudad y una estrategia de reorganización de la gestión pública Municipal para atender a la superación de los desequilibrios de género y el avance efectivo de las condiciones de vida de mujeres y hombres en igualdad.

## Imaginarios de ciudad a convertir en realidad

La Córdoba que soñamos. Imaginando nuevas realidades posibles de alcanzar.

### Ciudad libre de violencias machistas

El marco legislativo de referencia en Andalucía es la Ley 7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, en cuya exposición de motivos se expone lo siguiente:

*“La persistencia de la violencia de género como principal atentado a los derechos humanos de las mujeres obliga a los poderes públicos a seguir avanzando en el reconocimiento de derechos y en el desarrollo de las políticas públicas que sirvan para erradicar esta violencia machista en todas sus formas. El movimiento feminista global, principal motor de este cambio social, desde hace ya varios siglos viene generando olas de avances democráticos con efectos muy positivos en la construcción de una sociedad más igualitaria y en especial, desde la Conferencia de Pekín de 1995, consiguió poner la lucha contra la discriminación y la violencia de género en la agenda pública internacional. La definición de la violencia hacia las mujeres como una manifestación extrema de las desigualdades de género y como vulneración de derechos humanos ha permitido la aprobación de leyes que, en los casos de España y Andalucía, han supuesto un avance indudable, ya que han servido para reducir la impunidad de la violencia en la pareja y la expareja y han ayudado a visibilizar la realidad de otras muchas formas de violencias machistas que forman parte de la nueva definición de la violencia de género. Estos avances legislativos, sin embargo, son insuficientes, como ha venido planteando el movimiento feminista, que ha colocado en la agenda política además de la protección de las víctimas, que debe seguir siendo la prioridad, la necesidad de profundizar en las causas estructurales de la violencia y en quienes la ejercen.*”



*Aplicando El Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, Convenio de Estambul, (Ratificado por España el 18 de Marzo de 2014) y que entró en vigor el 1 de agosto de ese mismo año, y que es el primer instrumento de carácter vinculante en el ámbito europeo en materia de violencia contra la mujer y violencia doméstica y el tratado internacional de mayor alcance para hacer frente a esta grave violación de los derechos humanos”.*

Córdoba diseña en su imaginario de ciudad, una ciudad libre de Violencias Machistas, y lo hace con el diseño de estrategias, medidas, acciones y presupuestos. Para ello se reorienta la función educadora de la sociedad, especialmente niños y hombres, desde valores como la equivalencia humana, el respeto mutuo y la convivencia en igualdad; y alentando procesos emancipadores basados en la autonomía de las mujeres y de las niñas, como condición necesaria para el reconocimiento y disfrute pleno de sus derechos. En la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial de la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, se estableció como eje prioritario promover la autonomía de las mujeres y las niñas.

## Ciudad inclusiva

El marco de este imaginario es el de los derechos humanos, en el que se incluye la igualdad de género; esto implica obligaciones fundamentales para las instituciones públicas, tales como garantizar el principio de igualdad y no discriminación mediante políticas públicas que reconozcan que las mujeres de todas las edades, atendiendo a sus diversidades, tienen derecho a tener derechos, sin distinción de ningún tipo.

Es por ello que el marco legal viene determinado en el contexto internacional por la celebración de los 70 años de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la proclamación de la Conferencia de Derechos Humanos (Viena 1993) que declara los Derechos de las Mujeres como Derechos humanos. Y, ya en el contexto autonómico, por la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, que reconoce en su capítulo IV:

*“En nuestro país aún persisten disparidades entre mujeres y hombres, y las mujeres siguen siendo mayoritarias en sectores laborales peor retribuidos y están infrarrepresentadas en puestos de responsabilidad. El escaso apoyo a la maternidad y paternidad limita las tasas de empleo femenino, y en el hogar las mujeres siguen trabajando más horas, sin salario, que los hombres. Las desigualdades entre mujeres y hombres violan derechos fundamentales, imponen una pesada carga a la economía y suponen un despilfarro de talento para nuestra sociedad.”*

Córdoba trabaja en su imaginario para convertirse en una ciudad inclusiva, en cumplimiento a estos derechos, al derecho a la igualdad entre mujeres y hombres contemplando la interseccionalidad y las diversidades presentes en la ciudadanía, protagonista del desarrollo de la ciudad y de estos derechos.

Para convertirse en una ciudad inclusiva promocionará la igualdad real de hombres y mujeres en todos los ámbitos sociales, laborales, económicos y representativos priorizando la sostenibilidad de la vida. A través del desarrollo de los ejes de corresponsabilidad, transversalidad y empoderamiento.

## Ciudad cuidadora

Córdoba se piensa y se siente, en su imaginario, como una ciudad cuidadora, de quien la habita, de sus entornos de convivencia, de sus espacios de encuentro y relación, planteando como protagonistas de su ciudad a las personas, a las mujeres y a los hombres. Para ello, se pretende priorizar la atención de sus necesidades básicas, de interrelación social, de autonomía vital y ecodependencia en el centro del quehacer político de la vida municipal.

El tránsito hacia un modelo de ciudad cuidadora requiere poner en valor lo que tradicionalmente ha permanecido invisibilizado, los cuidados que propician la sostenibilidad de la vida y las condiciones de desarrollo y progreso humano. El diseño del cambio de modelo nos invita a repensar los criterios y la asignación de valor, según cuál sea el tipo de organización socioeconómica, a qué reparto de tiempos y qué reparto de trabajos -remunerados y no remunerados- propiciar desde las políticas públicas.

Los cuidados son responsabilidad de todas las personas, hombres y mujeres, de todas las entidades empleadoras y de las administraciones públicas, de los gobiernos locales.

El Ayuntamiento de Córdoba es la administración más cercana a la realidad de la ciudadanía, de sus intereses, de sus necesidades y de sus propuestas. Es quien planifica y decide lo que afecta a la cotidianidad de la vida de las personas, al bienestar, a los buenos vivires y por ello se plantea repensar los usos de los tiempos, de los espacios, el urbanismo de la ciudad y así dar respuesta a las necesidades de la ciudadanía en todo su ciclo vital, atendiendo a las diversidades y a la interseccionalidad.

Para poder cumplir esta realidad, la sostenibilidad de la vida tiene que impregnar la corriente principal de la política, teniendo en cuenta la interdependencia entre las personas y los recursos naturales.



# Reorganización y mejora de la gestión pública Municipal para la igualdad de género

Los nuevos modelos de gestión pública consideran la igualdad como un factor de calidad de las políticas públicas y Córdoba proyecta con esta estrategia marco un compromiso firme desde la corresponsabilidad con la implicación política y la intervención de todos los agentes relevantes, así como con la integración del principio de igualdad y la perspectiva de género en todas las políticas y estrategias municipales. Y precisamente por ello, la transversalidad de género es un importante acelerador de los procesos de mejora de la gestión pública.

*La transversalidad de género es el proceso de “organización (reorganización), mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos, de modo que se incorpore la perspectiva de género en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas” (Consejo de Europa, 1999).*

El Ayuntamiento de Córdoba da un impulso decisivo al proceso de mejora de la gestión pública a través del II Plan (PTG) y de las líneas de acción que posibilitarán su desarrollo estratégico. Al colocar la igualdad en el foco de atención prioritaria de las políticas, posibilita detectar las necesidades de las personas, en su amplia dimensión de diversidades, como factor causal a cuya satisfacción poder dirigir la acción de la política municipal.

La transversalidad de género se plantea como un enfoque estratégico imprescindible para reorientar las políticas públicas hacia la transformación social y el impacto favorable en la eliminación de las desigualdades detectadas. Para avanzar en dicho proceso de transformación será necesario identificar y desmontar algunos mecanismos que nos atrapan en realidades desempoderantes y discriminatorias mientras, de manera simultánea nos nutrimos de otros marcos de referencia, prioridades y significado para aspirar a unas vidas vivibles y plenas.

El giro cualitativo que plantea el II Plan Transversal posibilita una mayor transparencia y coherencia en la gestión pública, asignando recursos y responsabilidades en base a los compromisos con la justicia social y la justicia de género..

## Retos del II Plan Transversal de Género

Con la aprobación del *II Plan Transversal de Género* se pretende dar continuidad a algunas líneas de trabajo transversales ya iniciadas y también impulsar de manera decidida la incorporación de la igualdad de género como principio ético y político en la gestión local. Esta es una de las motivaciones precisamente que lo inspira; servir de instrumento orientador de la **mejora de la gestión pública, a través de la aplicación del enfoque integrado de género**.

Para atender a este cometido, se definieron 4 horizontes emancipadores y unos criterios que, a modo de guía, dotan de potencialidad transformadora al desarrollo del *II Plan Transversal de Género*.

- Dando continuidad a la cohesión y funcionamiento de las estructuras y equipos de trabajo para la transversalidad: la Comisión de Igualdad, la *Comisión Técnica Interdepartamental*, en la que se integren representantes de todas las áreas de intervención municipal, el *Consejo Municipal de las Mujeres* y el *grupo de coordinación del II PTC*.
- Atendiendo a la necesidad de desarrollar un liderazgo político y técnico en torno al *II Plan Transversal de Género*.
- Adaptando el planteamiento y medidas de actuación propuestas a través de **Programas Operativos Anuales (POA)** que incluyan la asignación presupuestaria del ejercicio económico y el mapa de indicadores para poder realizar el seguimiento efectivo de su realización.

# Objetivos, líneas de acción y medidas a poner en marcha

El II Plan Transversal de Género consta de 4 grandes horizontes para la igualdad de género que inspiran los 10 objetivos estratégicos a conseguir; la concreción se aplica a través de 22 líneas de acción cuyo desarrollo se operativiza a través de 140 medidas de actuación.

## A) Identificación de objetivos y líneas estratégicas a desarrollar

Horizontes de igualdad	Objetivos estratégicos	Líneas de acción
1	<b>OE.1.</b> Contribuir a la aplicación del Enfoque Integrado de Género en la política Municipal para la mejora de la gestión pública.	<b>L.1.</b> Transversalidad de la perspectiva de género como criterio de buena gobernanza, de calidad, transparencia y redistribución del poder para actuar con justicia.
	<b>OE.2.</b> Alentar el cambio de la cultura institucional, a través de la igualdad y el reconocimiento de la diversidad.	<b>L.2.</b> Transformar la cultura organizacional y operativa en coherencia con el principio de igualdad. <b>L.3.</b> Inclusión en el Plan de Formación del personal municipal de formación específica en materia de igualdad y diversidad.
	<b>OE.3.</b> Posibilitar el desarrollo de un Plan de Igualdad Laboral para el personal del ayuntamiento y empresas municipales.	<b>L.4.</b> Conocimiento sobre la realidad y situaciones de desigualdad de género existentes en el municipio. <b>L.5.</b> Elaboración y puesta en marcha del Plan de Igualdad Laboral Municipal integrando mejoras de condiciones de la gestión pública municipal.
2	<b>OE.4.</b> Contribuir a la eliminación de la violencia de género y machista en nuestra ciudad.	<b>L.6.</b> Prevenir la incidencia de la violencia de género y machista.
		<b>L.7.</b> Eliminación de roles y estereotipos sexistas, transmitiendo el valor de la diversidad de modelos de convivencia familiar, social y laboral en relaciones igualitarias. <b>L.8.</b> Puesta en marcha y desarrollo de una <i>Escuela permanente de formación y de empoderamiento feminista.</i>

Ciudad Libre de Violencias Machistas.	<b>OE.5.</b> Reforzar la atención integral a las mujeres y a sus hijas e hijos sobrevivientes de situaciones de violencia de género.	<b>L.9.</b> Atención inmediata y efectiva a todas aquellas mujeres que soliciten asistencia y/o información relativa a procurar la finalización de una situación de violencia relacionada con el género.
	<b>OE.6.</b> Garantizar el seguimiento y evaluación de los programas y red de servicios en funcionamiento, valorando la eficacia de la respuesta y su contribución en la erradicación de la violencia machista en el término municipal.	<b>L.10.</b> Formación en igualdad y perspectiva de género para todo el personal Municipal que participa en los itinerarios de atención ante la violencia de género: policía Municipal y servicios sociales base. <b>L.11.</b> Coordinación y seguimiento del desarrollo y resultados de la respuesta institucional ante la violencia machista.
3 Ciudad Inclusiva en Igualdad.	<b>OE.7.</b> Fomentar la participación social y política de las mujeres en la política local.	<b>L.12.</b> Facilitar la superación de los obstáculos que restan potencialidad participativa en condiciones de igualdad en la vida de la ciudad. <b>L.13.</b> Impulso al acceso de las mujeres a todos los ámbitos de participación social, especialmente a aquellos en los que se toman decisiones que afectan a sus vidas.
	<b>OE.8.</b> Desarrollar una estrategia Municipal para el empoderamiento e incidencia política feminista.	<b>L.14.</b> Creación de referentes en la historia viva de la ciudad visibilizando las vidas, talentos, trabajos y aportaciones de las mujeres como protagonistas en la producción de conocimiento. <b>L.15.</b> Plan de acción para el empoderamiento feminista en la ciudad de Córdoba, desarrollado en el marco de la <i>Escuela permanente de formación y de empoderamiento feminista</i> .
	<b>OE.9.</b> Impulsar liderazgos transformacionales de mujeres, atendiendo a su diversidad, en la actividad económica de la ciudad.	<b>L.16.</b> Reconocimiento del valor económico del trabajo que realizan las mujeres, atendiendo a su diversidad e interseccionalidad. <b>L.17.</b> Participación de las mujeres en el diseño de alternativas innovadoras que respondan a necesidades reales del municipio.

4

Ciudad Cuidadora.

**OE.10.** Integrar el enfoque de sostenibilidad de la vida a la actuación municipal.

**L.18.** Adaptación y mejora de la actuación política a las necesidades de la vida en la ciudad, atendiendo a las diversidades existentes.

**L.19.** Reconocimiento y dignificación del valor de los cuidados en el progreso y calidad de la vida municipal.

**L.20.** Corresponsabilidad y reorganización de tiempos sociales y tiempos de ciudad.

**L.21.** Bien-estar de las mujeres y entornos de vida saludables. Empoderamiento en los procesos de salud.

**L.22.** Re-educación social, valores e imaginarios para otro modelo de sociedad.

## B) Medidas de actuación, áreas co-responsables y calendario

### Reorganización y mejora de la gestión pública Municipal

**Objetivo Estratégico 1:** Contribuir a la aplicación del Enfoque Integrado de Género en la política Municipal para la mejora de la gestión pública.

Líneas de acción	Medidas de actuación	Áreas Co-Responsables	Calendario
<b>L1</b>  Transversalidad de la perspectiva de género como criterio de buena gobernanza, de calidad, transparencia y redistribución del poder para actuar con justicia.	1. Revisión y adaptación al marco legislativo, en materia de igualdad de género, de las normas y actuación internas para dotar de coherencia y cumplimiento la implementación del <i>II Plan Transversal de Género</i> .	· Todas	2019-2022
	2. Apoyo en funcionamiento de las estructuras para el seguimiento de la transversalidad de género: <i>Comisión de Igualdad y Comisión Técnica Interdepartamental</i> .	· D. Promoción de Igualdad	2019-2022
	3. Elaboración y puesta en marcha de Programas Operativos Anuales para el desarrollo del <i>II Plan Transversal de Género</i> .	· Todas	2019-2022
	4. Elaboración de una directriz de procedimiento para la contratación pública responsable, incluyendo cláusulas estratégicas (de igualdad de género, sociales, medioambientales y de compra pública ética y responsable).	· D. Gestión	2019

**L1**

Transversalidad de la perspectiva de género como criterio de buena gobernanza, de calidad, transparencia y redistribución del poder para actuar con justicia.

5. Promover el que los proyectos y programas que se presenten a convocatorias públicas o subvenciones incluyan la transversalización de género, medidas específicas para mujeres y un informe de impacto de género.	· Todas	2019-2022
6. Desagregación por sexo, incluyendo también opción no binaria, y adaptación lenguaje inclusivo y no sexista de todos los impresos normalizados del ayuntamiento.	· D. Gestión	2019
7. Incorporación de la perspectiva de género en la planeación urbanística de la ciudad, en su promoción turística, en la estrategia de desarrollo de la misma y en todos los planes y programas de actuación que incidan en la 'marca de ciudad'.	· D. Gestión	2019
8. Diseño del sistema de evaluación del impacto de género a aplicar sobre la política municipal, integrando la igualdad de género como factor de calidad y el mapa de indicadores a usar.	· D. Promoción de Igualdad	2020
9. Aplicación de la evaluación de impacto de género y/o auditoría de género de la gestión Municipal facilitadora del avance gradual del cambio y una nueva cultura organizacional más corresponsable con la igualdad.	· D. Presidencia y Políticas Transversales	2020-2022
10. Elaboración de informes de impacto de género de todo el actuar político, priorizando ámbitos de actuación de mayor relevancia para la igualdad de género.	· Todas	2019-2022
11. Aprobación del proceso para <i>integrar el enfoque de género en el presupuesto municipal</i> , estableciendo la hoja de ruta a seguir y el desarrollo de la misma a través de los Programas Operativos Anuales.	· D. Hacienda · D. Promoción de Igualdad	2019
12. Puesta en marcha de un procedimiento interno para iniciar la reorientación del presupuesto Municipal a la igualdad de género, incluyendo también presupuesto por distritos.	· D. Hacienda	2019
13. Producción del anexo a la memoria del Presupuesto Municipal, como informe del impacto de género.	· D. Hacienda · D. Promoción de Igualdad	2020
14. Creación de la <i>Comisión para la Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto Municipal</i> .	· D. Hacienda · D. Promoción de Igualdad	2019
15. Desarrollo de plan de comunicación y divulgación del <i>II Plan Transversal de Género</i>	· D. Promoción de Igualdad	2019
16. Asignación presupuestaria suficiente en cada Programa Operativo Anual de desarrollo del <i>II Plan Transversal de Género</i> .	· Todas	2019-2022

**Objetivo Estratégico 2:** Alentar el cambio de la cultura institucional, a través de la igualdad y el reconocimiento de la diversidad.

Líneas de acción	Medidas de actuación	Áreas Co-Responsables	Calendario
<b>L2</b>  Transformar la cultura organizacional y operativa en coherencia con el principio de igualdad.	17. Uso no sexista del lenguaje en todos los documentos de la administración local y soportes publicitarios.	· D. Gestión Empresas Municipales y OO.AA.	2019-2022
	18. Adaptación y mejora de la planificación estratégica Municipal para considerar aplicación de perspectiva de género y acciones positivas que diluyan desigualdades y situaciones de discriminación indirecta.	· D. presidencia y Políticas Transversales	2019-2022
	19. Potenciar en las contrataciones públicas que lo admitan, la marca de excelencia en igualdad, que las empresas licitadoras tengan Planes de Igualdad y/o que desarrollen medidas por la igualdad de género.	· D. Gestión Empresas Municipales y OO.AA.	2019
	20. Establecimiento del criterio de reserva de mercado en licitación pública dirigida a Empresas de Inserción Laboral y Centros Especiales de Empleo, sin ánimo de lucro, considerando su compromiso activo con la igualdad de género.	· D. Gestión	2019
	21. Impulso a la contratación del personal autónomo y de empresas que se hagan por las diferentes áreas a quienes tengan formación y experiencia en trabajo con perspectiva de género.	· D. Gestión Empresas Municipales y OO.AA.	2019
	22. Incluir sistema de evaluación con indicadores previamente prefijados indicando sistema de infracciones en el incumplimiento del II Plan Transversal de Género.	· D. Promoción de Igualdad	2019
	23. Promover la corresponsabilidad de la política pública en los cuidados, a nivel de la gestión interna y externa.	· D. RR.HH · D. Promoción de Igualdad	2019-2022
	24. Exigencia de paridad en la composición de tribunales, concursos y premios que dependan directa o indirectamente del ayuntamiento.	· D. Promoción de Igualdad · RR.HH. (tribunales) · Todas	2019-2022
	25. Impulsar en todos los planes, programas y actuación del desarrollo de las políticas de diferentes áreas el empoderamiento de las mujeres y la educación en nuevas masculinidades alentando la incorporación de los hombres al cuidado.	· Todas · Empresas Municipales y OO.AA.	2019-2022



L2	Transformar la cultura organizacional y operativa en coherencia con el principio de igualdad.	26. Promover mecanismos de coordinación para la participación de la ciudadanía en la gestión pública, promoviendo acciones positivas con las mujeres, trabajo de empoderamiento con ellas y de otros modelos de masculinidad con los hombres.	· D. Participación Ciudadana	2019-2022
		27. Facilitar herramientas e instrumentos de gestión a las diferentes áreas y departamentos para hacer posible el nuevo modelo de gestión incluyendo indicadores de género para visibilizar los avances o desviaciones.	· D. Gestión	2019-2022
		28. Impulsar la participación y coordinación del <i>Consejo Municipal de las Mujeres</i> , como agente de interlocución política válido, para todas las áreas de la gestión municipal.	· D. Promoción de Igualdad	2019
L3	Inclusión en el Plan de Formación del personal municipal de formación específica en materia de igualdad y diversidad).	29. Formación y capacitación en Género y Perspectiva de Género, a todos los equipos directivos del ayuntamiento y empresas municipales, para des-aprender la forma de actuar reproduciendo desigualdades, venciendo resistencias y aplicando un nuevo modelo de gestión pública.	· D. RR.HH. y Salud Laboral Empresas Municipales y OO.AA.	2019-2022
		30. Modificación del reglamento de la Comisión de Formación para incluir la evaluación con enfoque de género del plan de formación anual del personal.	· D. RR.HH. y Salud Laboral	2019
		31. Diseño y puesta en marcha de un <i>Itinerario formativo para la Igualdad de Género</i> , a desarrollar gradualmente a través del Plan de Formación anual del personal municipal.	· D. RR.HH. y Salud Laboral Empresas Municipales y OO.AA.	2020
		32. Inclusión de módulos sobre perspectiva de género en todos los cursos del Plan de Formación Anual del personal del Ayuntamiento.	· D. RR.HH. y Salud Laboral	2020-2022
L4	Conocimiento sobre la realidad y situaciones de desigualdad de género existentes en el municipio.	33. Diseño y puesta en marcha de un módulo formativo básico sobre igualdad de género y diversidad, y didáctica aplicable, dirigido a las personas docentes que vayan a impartir formación del Ayuntamiento de Córdoba.	· D. RR.HH. y Salud Laboral	2019
		34. Elaborar todos los Informes derivados del actuar político y técnico con datos desagregados por sexo, con análisis de género y realizar la difusión con perspectiva de género. Todas las estadísticas municipales deben cumplir con ello.	· Todas · Empresas Municipales y OO.AA.	2019-2022
		35. Incluir la participación del Consejo de la Mujer en el Consejo Ciudadano.	· D. Promoción de Igualdad	2019



<b>L4</b>  Conocimiento sobre la realidad y situaciones de desigualdad de género existentes en el municipio.	36. Revisión y reorientación de todos los Planes de actuación Municipal vigentes incluyendo posibles mejoras a través de la aplicación de la perspectiva de género y/o posibles medidas correctoras necesarias.	· D. Presidencia y Políticas · Transversales · Todas	2019-2022
	37. Aplicación de medidas de acción positiva y procesos facilitadores de empoderamiento con las mujeres de los diferentes consejos para alcanzar permanentes paritarias.	· D. Promoción de Igualdad · D. Medio Ambiente · D. Participación Ciudadana	2019-2022

**Objetivo Estratégico 3:** Posibilitar el desarrollo un Plan de Igualdad Laboral para el personal del ayuntamiento y empresas municipales.

Líneas de acción	Medidas de actuación	Áreas Co-Responsables	Calendario
<b>L5</b>  Elaboración y puesta en marcha del Plan de Igualdad Laboral Municipal integrando mejoras de condiciones de la gestión pública municipal.	38. Incluir en el convenio colectivo el enfoque de género y medidas específicas para la superación de las desigualdades existentes en materia laboral.	· D. RR.HH. y Salud Laboral Empresas Municipales y OO.AA	2020
	39. Elaboración del diagnóstico de género de la plantilla de personal del Ayuntamiento de Córdoba y empresas municipales.	· D. RR.HH. y Salud Laboral Empresas Municipales y OO.AA.	2020
	40. Elaborar un <i>Plan de Igualdad Laboral para el Ayuntamiento de Córdoba</i> .	· D. RR.HH. y Salud Laboral Empresas Municipales y OO.AA.	2020
	41. Adaptación normativa respecto a los procesos selectivos, para dar prioridad, en caso de igualdad de mérito y capacidad, al sexo menos representado, inferior al 40%, en su grupo y/o categoría.	· D. RR.HH. y Salud Laboral Empresas Municipales y OO.AA.	2019
	42. Establecimiento de medidas de corresponsabilidad que faciliten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el convenio colectivo.	· D. RR.HH. y Salud Laboral Empresas Municipales y OO.AA.	2019-2022

## L5

Elaboración y puesta en marcha del Plan de Igualdad Laboral Municipal integrando mejoras de condiciones de la gestión pública municipal.

43. Promoción del empoderamiento de las funcionarias y la educación en nuevas masculinidades de los funcionarios alentando la incorporación de los hombres al cuidado a través de prestaciones de tiempo (permisos para el cuidado, flexibilidad de horarios), sensibilización y acciones formativas para la igualdad de género.

· D. Presidencia y Políticas Transversales  
· Todas

2020

## Ciudad libre de violencias machistas

**Objetivo Estratégico 4:** Contribuir a la eliminación de la violencia de género y machista en nuestra ciudad.

Líneas de acción	Medidas de actuación	Áreas Co-Responsables	Calendario
L6  Prevenir la incidencia de la violencia de género y machista.	44. Acciones de investigación, aplicación y difusión que afronten el fenómeno de la violencia de género desde todos los aspectos y sus consecuencias.	· D. Promoción de Igualdad	2019-2022
	45. Acciones y campañas dirigidas a la población en general y específicamente a la población infantil y juvenil sobre las causas de la violencia de género y pautas para evitar la reproducción de la violencia machista, en coordinación con agentes sociales y educativos.	· D. Participación Ciudadana · D. Promoción de Igualdad · Educación Juventud	2019
	46. Acciones y campañas dirigidas a los hombres para evitar la reproducción de la violencia machista.	· D. Promoción de Igualdad	2019-2022
	47. Formación en igualdad, perspectiva de género y prevención de violencias machistas entre la comunidad escolar (AMPAS, profesorado y alumnado) y también en asociaciones juveniles y deportivas.	· D. Promoción de Igualdad · D. Participación Ciudadana · Educación Juventud	2020-2022
	48. Oferta cultural que favorezca el desarrollo de la conciencia social de corresponsabilidad con la igualdad de género para toda la ciudadanía.	· D. Cultura	2019-2022
	49. Visibilización de la presencia de las mujeres en la Sociedad de la Información usando lenguaje inclusivo y no sexista.	· D. Desarrollo Económico y Comercio	2019

L6	Prevenir la incidencia de la violencia de género y machista.	50. Desarrollo de programas específicos sobre prevención de violencia de género en empresas municipales.	· Empresas Municipales y OO.AA.	2019-2022
		51. Coordinación con personas en la dirección de los medios de comunicación, para la eliminación de mensajes e imágenes contrarias a los objetivos de igualdad o que refuercen el imaginario colectivo sobre los estereotipos sociales relacionados con el género.	· D. Presidencia y Políticas Transversales	2019-2022
		52. Dar a conocer la incidencia de situaciones de trata sexual y laboral, identificando las características del fenómeno y sus consecuencias en las mujeres sobrevivientes nacionales, residentes y en tránsito.	· D. Promoción de Igualdad. · D. Servicios Sociales	2019-2022
		53. Establecimiento de un procedimiento para la supervisión del cumplimiento de la normativa referente a la legalidad de los locales desde los que supuestamente se pueda estar ejerciendo la prostitución o actividades relacionadas con la explotación sexual de terceras personas.	· GM Urbanismo · D. Promoción de Igualdad.	2020
		54. Apoyo a las acciones relacionadas con la publicidad que rechacen el comercio sexual en cualquiera de sus manifestaciones.	· D. Presidencia y Políticas Transversales	2019-2022
		55. Prevención de violencia de género con intervención en la periferia de Córdoba.	· D. Servicios Sociales	2020-2022
		56. Refuerzo de la Campaña institucional por unas “Fiestas libres de acoso” e incorporación en las bases de las casetas de clausulas que garanticen este cometido.	· D. Promoción de Igualdad · D. Promoción de la ciudad	2019
L7	Puesta en marcha y desarrollo de una <i>Escuela permanente de formación y empoderamiento feminista</i> .	57. Refuerzo campaña de adhesión al distintivo Municipal de <i>Espacio Libre de Violencia Machista</i> .	· D. Promoción de Igualdad	2019-2022
		58. Apoyo a la organización de encuentros de colectivos, asociaciones feministas y de mujeres con propuestas específicas contra la violencia machista.	· D. Promoción de Igualdad · D. Participación Ciudadana	2019-2022
		59. Incorporación de los conocimientos de las Asociaciones especializadas en el trabajo contra la violencia de género, en los estudios formales, especialmente en los universitarios y de especialización profesional.	· D. Promoción de Igualdad	2019-2022
		60. Promoción de espacios de encuentro e intercambio con mujeres periodistas y comunicadoras feministas activas en la ciudad.	· D. Promoción de Igualdad	2019-2022
		61. Formación desde el Consejo Municipal de las Mujeres en perspectiva de género, interseccionalidad y empoderamiento para llegar a todas las mujeres, en especial a las mujeres con diversidad funcional.	· D. Promoción de Igualdad	2019

<b>L7</b>  Puesta en marcha y desarrollo de una <i>Escuela permanente de formación y empoderamiento feminista</i> .	62. Programa de formación específica sobre empoderamiento feminista e incidencia política, dirigida y co-participada por mujeres gitanas.	· D. Promoción de Igualdad	2021
	63. Fomento de programa de empoderamiento jurídico de mujeres sobrevivientes de situaciones de violencia machista.	· D. Promoción de Igualdad	2020
<b>L8</b>  Eliminación de roles y estereotipos sexistas, transmitiendo el valor de la diversidad de modelos de convivencia familiar, social y laboral en relaciones igualitarias.	64. Acciones institucionales e inserción de publicidad en aquellos medios de comunicación que promuevan activamente la Igualdad de Género.	· D. Presidencia y Políticas Transversales	2019-2022
	65. Ampliación del programa de Escuela de madres y padres incorporando aspectos coeducativos, de educación para la salud y afectivo-sexual en todos los distritos municipales.	· D. Educación e Infancia · D. Salud y consumo	2019-2022
	66. Ampliación de la Ordenanza Municipal de Publicidad Exterior, incluyendo la regulación de límites prácticos a la publicidad, explotación sexual, imágenes sexistas y machistas en la ciudad de Córdoba, así como la actualización de su régimen sancionador.	· D. Presidencia y Políticas Transversales	2019
	67. Puesta en marcha de sistema de vigilancia del cumplimiento de lo establecido en la legislación competente sobre el uso estereotipado de las personas para fines contrarios a los objetivos de igualdad.	· D. Presidencia y Políticas Transversales	2019-2022

**Objetivo Estratégico 5:** Reforzar la atención integral a las mujeres y a sus hijas e hijos sobrevivientes de situaciones de violencia de género.

Líneas de acción	Medidas de actuación	Áreas Co-Responsables	Calendario
<b>L9</b>  Atención inmediata y efectiva a todas aquellas mujeres que soliciten asistencia y/o información relativa a procurar la finalización de una situación de violencia relacionada con el género.	68. Refuerzo de la prestación de servicios para la atención integral a las mujeres víctimas de la violencia de género que incluyan la restauración de su status social y la defensa de su intimidad.	· D. Servicios Sociales · D. Seguridad Ciudadana · D. Promoción de Igualdad	2019-2022
	69. Elaboración y puesta en marcha de programas de atención preferente a hijas/os de mujeres que estén incluidas en los servicios integrales contra la violencia de género de la Red Andaluza de Atención a Víctimas de Violencia de Género.	· D. Servicios Sociales · D. Promoción de Igualdad	2020

<b>L9</b>  Atención inmediata y efectiva a todas aquellas mujeres que soliciten asistencia y/o información relativa a procurar la finalización de una situación de violencia relacionada con el género.	70. Fomento del acceso a la vivienda, incluyendo el mantenimiento de la puntuación adicional que se otorga en el proceso de adjudicación, a las mujeres en situación de violencia de género, especialmente cuando, en los dos casos, tengan hijos o hijas menores exclusivamente a su cargo.	· D. Vivienda	2019-2022
	71. Establecimiento y/o actualización de protocolos de coordinación y programas de atención a menores y otras personas dependientes, en situaciones de violencia de género	· D. Servicios Sociales · D. Promoción de Igualdad	2019-2022

**Objetivo Estratégico 6:** Garantizar el seguimiento y evaluación de los programas y red de servicios en funcionamiento, valorando la eficacia de la respuesta y su contribución en la erradicación de la violencia machista en el término municipal.

Líneas de acción	Medidas de actuación	Áreas Co-Responsables	Calendario
<b>L10</b>  Formación en igualdad y perspectiva de género para todo el personal Municipal que participa en los itinerarios de atención ante la violencia de género: policía municipal, servicios sociales base.	72. Formación especializada, en horario laboral, del equipo de profesionales que intervienen en el itinerario de servicios municipales de atención a la igualdad y prevención de violencia de género.	· D. RR.HH. y Salud Laboral	2019-2020
	73. Formación y reciclaje profesional, especializado en violencias machistas al personal de la Policía Local desde un enfoque interseccional.	· D. RR.HH. y Salud Laboral	2019-2020
	74. Inclusión de un temario específico de prevención y causas de la violencia de género en todas las convocatorias de empleo público municipal.	· D. RR.HH. y Salud Laboral	2021
	75. Desarrollo de un programa formativo en igualdad para la transformación del modelo de masculinidad.	· D. Educación e Infancia	2020
	76. Promoción de un programa de coeducación y prevención de violencia machista en el ámbito educativo, de atención social y juventud.	· D. Educación e Infancia · D. Juventud	2020
	77. Elaboración y aplicación de un protocolo de derivación y coordinación de servicios de atención ante situaciones de violencia de género y violencia machista, contando con quienes trabajan en distritos.	· D. Servicios Sociales	2019

<b>L11</b>  Coordinación y seguimiento del desarrollo y resultados de la respuesta institucional ante la violencia machista.	78. Elaboración conjunta de un protocolo Municipal de actuación ante las agresiones sexuales, contando con la co-participación de servicios, departamentos y del Consejo Municipal de las Mujeres.	· D. Promoción de Igualdad	2019
	79. Inclusión de la perspectiva de género en todo estudio e investigación que se elabore en el ámbito educativo en relación a las violencias machistas.	· D. Servicios Sociales · D. Educación e Infancia	2019-2022
	80. Creación de una <i>comisión de emergencia</i> interdepartamental ante cada asesinato machista en Córdoba, que valore la respuesta institucional y las medidas de reparación a adoptar.	· D. Presidencia y Políticas Transversales	2019

## Ciudad inclusiva en igualdad

**Objetivo Estratégico 7:** Fomentar la participación social y política de las mujeres en la política local.

Líneas de acción	Medidas de actuación	Áreas Co-Responsables	Calendario
<b>L12</b>  Facilitar la superación de los obstáculos que restan potencialidad participativa en condiciones de igualdad en la vida de la ciudad.	81. Análisis y divulgación de la participación económica que realizan mujeres y hombres en la sociedad cordobesa.	· D. Desarrollo Económico y Comercio	2020
	82. Fomentar del acceso a la vivienda de las mujeres en situación de riesgo de exclusión y/o familias monomarentales.	· D. Vivienda	2019-2022
	83. Realizar una formación en dinamización con perspectiva de género con el personal técnico de participación ciudadana y educadores/as sociales.	· D. Participación Ciudadana	2020
	84. Integración de la perspectiva de género en la programación cultural, incorporando el criterio de paridad en la programación de artistas, atendiendo a la interseccionalidad, accesibilidad en los espacios y fondo económico para la interpretación de lengua de signos.	· D. Cultura	2019-2022
	85. Elaboración de un programa de dinamización cultural y deportiva dirigido a la juventud, con perspectiva de género, y para ser desarrollado en los barrios.	· D. Juventud · D. Deportes	2020
	86. Realizar un programa de acción dirigido a aumentar la participación de las mujeres	· D. Participación Ciudadana	2020

<b>L13</b>	Impulsar el acceso de las mujeres a todos los ámbitos de participación social, especialmente a aquellos en los que se toman decisiones que afectan a sus vidas.	87. Adaptación del reglamento de participación ciudadana para incluir el criterio de paridad en los consejos municipales y consejos de distrito, estableciendo acciones positivas en el programa operativo anual.	· D. Participación Ciudadana	2019
		88. Aplicación de la igualdad de oportunidades, de trato y de condiciones entre mujeres y hombres en el desarrollo de una sociedad del conocimiento igualitaria.	· D. Desarrollo Económico y Comercio	2019-2022
		89. Participación equilibrada de mujeres y hombres en los niveles directivos de competencia municipal.	· D. Presidencia y Políticas Transversales	2019-2022
		90. Inclusión de criterios con perspectiva de género y cuotas de acciones positivas, que sirvan de formación para las niñas, en las bases reguladoras de las subvenciones del Ayuntamiento.	· D. Presidencia y Políticas Transversales · Todas	2020-2022
		91. Garantizar la existencia y funcionamiento de estructuras de participación y representación de mujeres en los Comités de seguimiento y evaluación de las Políticas Municipales.	· D. Presidencia y Políticas Transversales · Todas	2021
		92. Establecimiento de ludotecas en todas las actividades, cursos y procesos participativos promovidos y/o apoyados por el Ayuntamiento.	· D. Participación Ciudadana	2019-2022
<b>L14</b>	Crear referentes en la historia viva de la ciudad visibilizando las vidas, talentos, trabajos y aportaciones de las mujeres como protagonistas en la producción de conocimiento.	93. Adaptación y mejora del diseño de infraestructuras urbanas y servicios básicos de ciudad para facilitar el desarrollo de su funcionamiento desde el principio de igualdad.	· D. Urbanismo · D. Infraestructuras y Medio Ambiente	2020-2021
		94. Creación de un Centro de Interés Bibliográfico sobre Historia de las mujeres y feminismo en la red de Bibliotecas Municipales.	· D. Cultura	2020
		95. Programa de visibilización de creadoras, artistas, productoras, iluminadoras, escenógrafas, ilustradoras cantoras y tocaoras, fotógrafas, directoras de cine y otros perfiles profesionales del ámbito de la producción de conocimiento, incluyendo a mujeres científicas e investigadoras.	· D. Cultura · D. Juventud · D. Turismo · D. Promoción Ciudad	2020-2022
		96. Mejorar la representatividad de mujeres en espacios públicos (esculturas, nombre de calles, de plazas y/o edificios públicos, etc.)	· D. Urbanismo	2019-2022
		97. Visibilizar a mujeres deportistas, en su diversidad funcional, sensorial, de edad, diversidad sexual, origen étnico y racializadas.	· D. Deportes	2019-2022



**Objetivo Estratégico 8:** Desarrollar una estrategia Municipal para el empoderamiento e incidencia política feminista.

Líneas de acción	Medidas de actuación	Áreas Co-Responsables	Calendario
<b>L15</b>  Desarrollar un Plan de acción para el empoderamiento feminista en Córdoba.	98. Potenciar el papel del tejido asociativo feminista y del Consejo Municipal de las Mujeres mediante la consolidación de canales formativos e informativos específicos relacionados con la actividad política y profesional, haciendo especial hincapié en aquellos sectores tradicionalmente masculinizados.	· D. Promoción de Igualdad	2019-2022
	99. Desarrollo de itinerarios de empoderamiento económico, con enfoque interseccional, dirigidos a mujeres empobrecidas o vulnerabilizadas en base a su grupo poblacional de referencia y a mujeres en riesgo o situación de exclusión.	· D. Promoción de Igualdad · D. Desarrollo Económico y Comercio · IMDEEC	2020-2022
	100. Plan de acción Municipal para el empoderamiento feminista, desarrollado en el marco de la Escuela permanente de formación y empoderamiento feminista	D. Promoción de Igualdad	2020

**Objetivo Estratégico 9:** Impulsar liderazgos transformacionales de mujeres, atendiendo a su diversidad, en la actividad económica de la ciudad.

Líneas de acción	Medidas de actuación	Áreas Co-Responsables	Calendario
<b>L16</b>  Promover activamente el conocimiento del valor económico del trabajo que realizan las mujeres, atendiendo a su diversidad e interseccionalidad.	101. Difusión del impacto de los procesos participativos en las vidas de las mujeres y de los hombres de Córdoba.	· D. Participación Ciudadana	2020
	102. Realización de estudios previos de medición del impacto sobre la igualdad de nuevas formas de organización social y económica.	· D. Desarrollo Económico y Comercio · IMDEEC	2021
	103. Medición económica de la aportación de las mujeres en el trabajo de cuidados e integración de su valor a los indicadores de desarrollo económico y progreso humano en Córdoba.	· D. Desarrollo Económico y Comercio · IMDEEC · D. Promoción de Igualdad	2020



<b>L16</b>	Promover activamente el conocimiento del valor económico del trabajo que realizan las mujeres, atendiendo a su diversidad e interseccionalidad.	104. Integración del objetivo de “empoderamiento” a las políticas de promoción turística y desarrollo económico mediante la aplicación de acciones positivas, especialmente dirigidas a diluir las brechas de género.	· D. Turismo · D. Desarrollo Económico y Comercio · IMDEEC	2020-2022
		105. Integración de las iniciativas empresariales lideradas por mujeres, como factor de desarrollo local.	· D. Desarrollo Económico y Comercio · IMDEEC	2020
		106. Fomentar la incorporación de la Igualdad de Género en los programas de Responsabilidad	· D. Desarrollo Económico y Comercio · IMDEEC	2020-2022
<b>L17</b>	Fomentar la participación de las mujeres en el diseño de soluciones innovadoras que respondan a necesidades reales en el municipio.	107. Potenciar la creación de <i>Redes profesionales de mujeres y especialmente de la economía social</i> para visibilizar sus aportaciones.	· D. Desarrollo Económico y Comercio · IMDEEC · D. Promoción de Igualdad	2019
		108. Desarrollo de un programa de acompañamiento a iniciativas económicas lideradas por mujeres, especialmente en economía social.	· D. Desarrollo Económico y Comercio · IMDEEC	2020-2021
		109. Desarrollo de un programa de promoción laboral y empoderamiento a colectivos de mujeres en riesgo de exclusión.	· D. Desarrollo Económico y Comercio · IMDEEC	2020-2022
		110. Promoción y apoyo práctico a proyectos liderados por mujeres para el desarrollo de Empresas de Inserción Laboral que faciliten la inclusión de mujeres en situación de mayor vulnerabilidad social y/o económica.	· D. Desarrollo Económico y Comercio · IMDEEC · D. Promoción de Igualdad	2021

## Ciudad cuidadora

**Objetivo Estratégico 10:** Integrar el enfoque de sostenibilidad de la vida en la actuación política.

Líneas de acción	Medidas de actuación	Áreas Co-Responsables	Calendario
<b>L18</b>  Adaptación y mejora de la actuación política a las necesidades de la vida en la ciudad, atendiendo a las diversidades existentes.	111. Incorporación de la perspectiva de género en el planeamiento urbanístico y diseño de la ciudad, mediante una ordenanza, poniendo atención a calles, plazas, iluminación zonas verdes, zonas de juego, barreras arquitectónicas, autobuses, calidad del aire, contaminación sonora y/o lumínica.	· D. Urbanismo · D. Infraestructuras y Medio Ambiente	2020
	112. Elaboración de un informe para analizar la viabilidad e impacto de género de la municipalización del servicio de ayuda a domicilio y atención a la dependencia en Córdoba, contemplando la mejora de las condiciones laborales de las cuidadoras de dichos servicios como inicio del proceso para pasar a la gestión directa.	· D. Hacienda · D. Presidencia y Políticas Transversales · D. Servicios Sociales	2020-2021
	113. Proceso participado, con perspectiva de género, por la ciudadanía para identificar necesidades de mejora de los servicios básicos e infraestructuras de la vida cotidiana, en los barrios y distritos municipales.	· D. Participación Ciudadana · D. Infraestructuras y Medio Ambiente	2020-2022
	114. Auditoría de género de calidad urbana y política de accesibilidad, movilidad y seguridad en la ciudad.	· D. Infraestructura y Medio Ambiente · D. Urbanismo · D. Movilidad · D. Seguridad Vial	2021
	115. Evaluación del planeamiento urbanístico con perspectiva de género.	· D. Urbanismo	2020
	116. Creación y puesta en marcha del <i>Observatorio Municipal de la Sostenibilidad de la vida en la ciudad</i> contando en la participación del Consejo Municipal de Mujeres.	· D. Presidencia y Políticas Transversales · D. Promoción de Igualdad · D. Medio Ambiente	2020
	117. Impulso para la creación y funcionamiento de una <i>Red Municipal por la dignificación de las condiciones de trabajo en el hogar y en los cuidados</i> , que realice una puesta en valor del trabajo de las empleadas de hogar.	· D. Promoción de Igualdad	2020

<b>L19</b>	Reconocimiento y dignificación del valor de los cuidados en el progreso y calidad de vida municipal.	118. Reconocimiento del trabajo de cuidados no remunerados y de su incidencia en la política pública.	· D. Desarrollo Económico y Comercio · IMDEEC · D. Promoción de Igualdad · D. Servicios Sociales	2020
		119. Apoyo público desde la corporación Municipal a la vindicación feminista de ratificación del convenio 189 y políticas de la OIT para la equiparación del trabajo doméstico y de los cuidados a cualquier tipo de empleo, en condiciones dignas.	· D. Presidencia y Políticas Transversales	2019
		120. Elaboración de un estudio para identificar posibles mejoras en las condiciones laborales de auxiliares de ayuda a domicilio municipales.	· D. Hacienda · D. RR.HH. y Salud Laboral · D. Servicios Sociales	2020
		121. Servicios accesibles de ayuda, atención y cuidados a menores con madres o padres que trabajan fuera de casa.	· D. Servicios Sociales	
<b>L20</b>	Bien-estar de las mujeres y entornos de vida saludables. Empoderamiento en los procesos de salud.	122. Desarrollar un mapeo de activos en salud para las mujeres.	· D. Salud y Consumo · D. Promoción de Igualdad	2021
		123. Contribuir al conocimiento y divulgación sobre cómo la construcción social de las identidades de 'ser hombre' o 'ser mujer' incide en las pautas, estilos de vida y efectos diferenciados que afectan a la salud.	· D. Salud y Consumo	2020
		124. Promoción de investigación aplicada sobre el impacto diferencial relacionado con el consumo y drogodependencias.	· D. Salud y Consumo	2019
		125. Aplicación de igualdad de oportunidades en la mejora de los niveles de salud de la población cordobesa, tanto en actuaciones de protección como en la prevención de enfermedades y la promoción de estilos de vida saludable.	· D. Salud y Consumo · D. Deportes	2020
		126. Velar para que el ejercicio de derechos de profesionales de la atención sanitaria no interfieran sobre los derechos de las mujeres cordobesas a tomar decisiones sobre su salud y su vida.	· D. Salud y Consumo	2019-2022
		127. Apoyo a iniciativas educativas feministas para incidir en la educación afectivo-sexual sin estereotipos, favoreciendo ámbitos de libertad y desarrollo personal de población adolescente y/o adulta.	· D. Promoción de Igualdad	2019-2022

L21	Corresponsabilidad y reorganización de tiempos sociales y tiempos de ciudad.	128. Apoyo institucional y respuesta pública a la prevención de enfermedades de alta incidencia e impacto de género.	· D. Salud y Consumo	2019-2022
		129. Protocolos específicos de actuación e intervención relacionados con procesos de violencia familiar y/o doméstica preservando su derecho a decidir y su intimidad.	· D. Servicios Sociales	2020
		130. Respaldo y visibilidad institucional de la aportación de las mujeres al ámbito de la salud, desde el ámbito profesional al familiar.	· D. Salud y Consumo	2019
		131. Contribuir a mejorar aspectos específicos de la salud de las mujeres, visibilizando la prevención de enfermedades de alta prevalencia o sensibles al género.	· D. Salud y Consumo	2020-2022
		132. Desarrollo y divulgación de campañas de promoción de actividad física y prácticas deportivas, asociadas a la mejora de la salud para todas las etapas del ciclo vital, poniendo especial atención a la prevención de enfermedades de género, con especial atención a la osteoporosis.	· D. Deportes · D. Salud y Consumo	2020-2021
		133. Revisión, integrando perspectiva de género, de los usos del tiempo y espacios: horarios, infraestructuras utilizadas en toda la gestión pública.	· Todas	2021
		134. Puesta en marcha de un <i>Programa Municipal de Usos de Tiempos en la ciudad</i> , visibilizando cómo afectan a mujeres y hombres los <i>tiempos sociales</i> y <i>tiempos de vida</i> .	· D. Urbanismo	2022
L22	Re-educación social, valores e imaginarios para otro modelo de sociedad.	135. Articulación de un <i>Pacto Local por la conciliación de tiempos y la corresponsabilidad en los cuidados</i> .	· D. Presidencia y Políticas Transversales de Igualdad	2021
		136. Fomentar la educación en nuevas masculinidades, alentando la incorporación efectiva de los hombres al cuidado a través de la flexibilidad de horarios, la sensibilización y las acciones formativas para la igualdad de género.	· D. Participación Ciudadana	2021
		137. Promoción modelos de vida y alimentarios saludables, sostenibles y consumo responsable.	· D. Salud y Consumo · D. Medio Ambiente · Mercacórdoba	2019-2020
		138. Implicar a los agentes económicos y sociales en la inclusión de la igualdad de género en la prevención de riesgos laborales.	· D. Desarrollo Económico y Comercio	2019-2022

<b>L22</b>  Re-educación social, valores e imaginarios para otro modelo de sociedad.	139. Campaña de concienciación y corresponsabilidad a toda la sociedad civil cordobesa, alentando intensamente al reconocimiento de las diversidades y al principio ético y político de equivalencia humana, dando continuidad a las actividades realizadas en torno a algunas de las fechas conmemorativas de los derechos humanos: 8 de marzo, 17 de mayo, 20 de junio, 28 de junio, 25 de noviembre, 3 de diciembre, 10 de diciembre.	D. Participación Ciudadana D. Promoción de Igualdad D. Cooperación y Solidaridad D. Deportes	2019-2022
	140. Desarrollo de un programa de sensibilización y concienciación social para la prevención de delitos contra los Derechos Humanos en la ciudad de Córdoba.	D. Cooperación y Solidaridad	2019-2022

## Seguimiento y Evaluación

La *Estrategia Municipal para la Igualdad de Género*, como todo proceso de planificación estratégica de la gestión pública, requiere de un sistema de **evaluación continua**, interna y externa, a lo largo de los 4 años de su desarrollo. La adaptación del mismo ha de facilitar la valoración sobre la eficacia, la eficiencia y la coherencia política conseguida con el desarrollo de las acciones del *II Plan Transversal de Género*. La intención de esto es la de prever la necesidad de aplicar las medidas correctoras para adaptar las actuaciones inicialmente previstas a las nuevas necesidades que vayan surgiendo.

### Objetivos de la Evaluación del Plan de Igualdad

- Conocer en qué medida la difusión y Plan de comunicación del II PTG ha resultado efectiva. ¿Se conoce su existencia, se conoce su contenido?
- Conocer las acciones realizadas en el marco del *II Plan Transversal de Género*; tanto por áreas de intervención como por tipos de actividades.
- Conocer el grado de cumplimiento del II PTG, a efectos de valorar la eficacia y eficiencia finalmente alcanzada.
- Conocer las posibles desviaciones económicas que pudiesen surgir durante la implementación de los Planes operativos anuales.
- Conocer la composición de los equipos de trabajo, profesionales y técnicos.
- Conocer el funcionamiento y mejoras incorporadas a las estructuras creadas para las políticas de igualdad

- Conocer el nivel de coordinación y colaboración entre departamentos municipales.
- Conocer la mejora de formación especializada en igualdad de género y los perfiles profesionales y técnicos que participan en el desarrollo del *II Plan Transversal de Género*.

La **evaluación interna** consistirá en la valoración realizada tanto por el equipo técnico multidisciplinar -que ha participado en el proceso de elaboración- como del grupo de coordinación acerca de los procedimientos y mejoras puestos en marcha y los resultados que se obtengan de las líneas de acción estratégicas. La **evaluación externa** hará referencia a la percepción y valoración realizada por las entidades que integran el Consejo Municipal de las Mujeres y las personas beneficiarias directas e indirectas de las actuaciones.

El alcance del sistema de evaluación atenderá a la retroalimentación de siguientes aspectos:

- Las medidas de actuación realizadas, a través de indicadores de **resultados**.
- Las líneas de acción estratégica desarrolladas, a través de los indicadores de **realización y proceso**.
- Los objetivos estratégicos u horizontes de igualdad, a través de los indicadores de **impacto que se definan para el medio y largo plazo**.

Y para ello, se ha de prestar atención a los siguientes aspectos:

- Resultados y logros conseguidos.
- Procesos desarrollados para la transversalidad de género.
- Política y estrategia de comunicación
- Liderazgo técnico y político
- Alianzas creadas en el municipio y redes para la igualdad de género.

Además, en el marco de la *Estrategia Municipal para la Igualdad de Género* y como parte de la actuación ejemplar del ayuntamiento, se realizará una aproximación a la **evaluación del impacto de género**, valorando en qué medida las mejoras incorporadas en la reorientación y desarrollo de la política local inciden en la mejora de las condiciones de vida de las mujeres cordobesas y en qué medida se posibilita el avance hacia la igualdad efectiva de hombres y mujeres atendiendo a sus diversidades y enfoque interseccional.

Esta **valoración del impacto de género** del II PTC alcanzará a dos niveles:

**1º** A nivel de las estructuras y sistemas de organización interna, comprobando si se ha hecho efectiva la aplicación del Enfoque Integrado de Género en los departamentos, empresas y servi-

cios de gestión municipal, y valorando el cambio en las actitudes sociales respecto a la igualdad de mujeres y hombres.

**2º** A nivel de las personas, la ciudadanía, las personas beneficiarias (mujeres y hombres) y entidades o grupos participantes en el II PTG. Es importante conocer los efectos que las acciones realizadas tienen sobre las personas beneficiarias y la satisfacción de sus necesidades que posibilita la política municipal, como criterio de calidad de la gestión pública. La medición de los cambios de actitudes y creencias estereotipadas, la adquisición de conocimientos serán también un buen síntoma del acercamiento a los objetivos definidos en el *II Plan Transversal de Género*.

## II PLAN TRANSVERSAL DE GÉNERO

