

IV Plan Estratégico de Igualdad

ENTRE MUJERES Y HOMBRES

2025 - 2029



**Ciudad Autónoma
de Ceuta**

www.ceuta.es



Autoría de la edición:



Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Ceuta

2025 - 2029



ÍNDICE

1. <u>COMPROMISO INSTITUCIONAL.....</u>	<u>4</u>
2. <u>MARCO NORMATIVO.....</u>	<u>9</u>
3. <u>ÓRGANO COORDINADOR.....</u>	<u>13</u>
» <u>FASES DEL PLAN.....</u>	<u>16</u>
4. <u>DIAGNÓSTICO SITUACIONAL.....</u>	<u>18</u>
5. <u>EJES ESTRATÉGICOS.....</u>	<u>21</u>
» <u>FICHAS TÉCNICAS DE EJECUCIÓN.....</u>	<u>31</u>
6. <u>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....</u>	<u>53</u>
7. <u>ANEXOS: GLOSARIO Y FUENTES.....</u>	<u>55</u>



1. COMPROMISO INSTITUCIONAL



La igualdad efectiva entre mujeres y hombres constituye uno de los pilares fundamentales sobre los que se asienta nuestra sociedad democrática. En la Ciudad Autónoma de Ceuta, este principio no solo se reconoce como un derecho, sino también como una responsabilidad compartida que debe abarcar todas las políticas públicas y todos los ámbitos de la vida social, económica y cultural.

El IV Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Ciudad Autónoma de Ceuta supone un paso más en el firme compromiso institucional con la equidad, la justicia y la cohesión social. Este nuevo plan, concebido como un instrumento transversal y dinámico, da continuidad al trabajo desarrollado en los tres planes anteriores, consolidando los avances alcanzados e incorporando nuevas perspectivas y retos derivados de los cambios sociales, tecnológicos y económicos que estamos viviendo.

Nuestra ciudad ha demostrado a lo largo de los años una sensibilidad especial hacia las políticas de igualdad y hacia la eliminación de cualquier forma de discriminación. Este documento refleja la voluntad de seguir avanzando en esa dirección, con una mirada integradora y con la participación activa de toda la sociedad ceutí: instituciones,



entidades sociales, agentes económicos y ciudadanía.

Desde la Presidencia de la Ciudad Autónoma de Ceuta reafirmamos nuestro compromiso con la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, convencidos de que solo a través de ella podremos construir una Ceuta más justa, diversa y cohesionada.

JUAN JESÚS VIVAS LARA

Presidente de la Ciudad Autónoma de Ceuta



La Ciudad Autónoma de Ceuta, en cumplimiento de los principios de igualdad, justicia social y cohesión territorial que inspiran su acción pública, renueva su compromiso con la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres mediante la puesta en marcha del IV Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2025–2029).

El IV Plan nace con la voluntad de profundizar en la transversalidad de género y consolidación de los tres planes estratégicos anteriores, que han permitido avanzar de manera progresiva en la sensibilización institucional, la incorporación de la perspectiva de género en la gestión pública y la reducción de desigualdades en distintos ámbitos de la vida social, laboral y educativa de Ceuta

El presente IV Plan Estratégico de Igualdad da continuidad a los anteriores a través de:

- Llevar a cabo las actuaciones pendientes en el Plan Estratégico anterior, replanteándolas para darles cumplimiento.
- Reafirmar y consolidar las actuaciones que, a pesar de darlas por concluidas, necesitan de un constante y continuo seguimiento para que no se sufra un retroceso en los avances conseguidos.
- Establecer nuevas actuaciones dirigidas a la consecución de la igualdad real y efectiva.

Con la aprobación del IV Plan Estratégico de Igualdad, la Ciudad Autónoma de Ceuta reafirma su voluntad política de continuar avanzando hacia una sociedad más justa, cohesionada e igualitaria.

Este compromiso institucional se erige como una declaración firme de que la igualdad entre mujeres y hombres es una responsabilidad compartida y transversal, esencial para el progreso, la democracia y el bienestar de toda la ciudadanía ceutí.

NABILA BENZINA PAVÓN

Consejera de Sanidad y Servicios Sociales



El compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres en la Ciudad Autónoma de Ceuta se ha consolidado a lo largo de los años gracias a la implementación de políticas públicas sostenidas, a la colaboración entre administraciones y al trabajo incansable de muchas personas y entidades que creen firmemente en una sociedad más justa e igualitaria.

El IV Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Ciudad Autónoma de Ceuta representa la continuidad de ese compromiso, y al mismo tiempo, un impulso renovado hacia la plena integración de la perspectiva de género en todas las áreas de actuación pública.

Desde la **Dirección General de Igualdad y Lucha contra la Violencia de Género**, asumimos la coordinación técnica de este plan con la responsabilidad y la convicción de que la igualdad no es solo un objetivo, sino una forma de construir ciudadanía.

Este nuevo plan parte de la evaluación de los tres anteriores, incorporando los aprendizajes, los avances y también los retos pendientes. Su carácter transversal refleja la necesidad de que todas las políticas, programas y servicios incluyan de manera efectiva la perspectiva de género, promoviendo la corresponsabilidad, la equidad y la prevención de cualquier forma de discriminación o violencia.

Nuestro propósito es que la igualdad deje de ser un propósito abstracto y se traduzca en resultados concretos que mejoren la vida de las mujeres y los hombres de Ceuta. Para ello, contamos con la implicación de todas las áreas de gobierno, las entidades sociales y la ciudadanía en su conjunto.



Sólo desde la colaboración y el compromiso compartido podremos seguir avanzando hacia una Ceuta más igualitaria, segura y diversa.

MALIKA AL-LAL HADDU

Directora General de Igualdad y Lucha contra la Violencia de Género



2. MARCO NORMATIVO



El Plan Estratégico de Igualdad de la Ciudad Autónoma de Ceuta se fundamenta en un sólido marco jurídico que consagra la igualdad como principio esencial del ordenamiento constitucional y estatutario, estableciendo la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones que garanticen su efectividad.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en coherencia con el compromiso firme del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Ceuta con la promoción de la igualdad real y efectiva, se impulsa la elaboración del IV Plan Estratégico de Igualdad.

El Estatuto de Autonomía de Ceuta, aprobado mediante la Ley Orgánica 1/1995, de 13 de marzo, establece en su artículo 5.2 que las instituciones de la Ciudad Autónoma, dentro del marco de sus competencias, ejercerán sus funciones con los siguientes objetivos básicos: “promover las condiciones adecuadas para que la libertad y la igualdad de los ceutíes sean reales y efectivas; facilitar la participación de los ceutíes en la vida política, económica, cultural y social de Ceuta”.

Este mandato confiere a la Ciudad Autónoma de Ceuta la capacidad de ejercer, en el ámbito de sus competencias propias y delegadas, funciones de planificación y ejecución de políticas públicas en materia de igualdad, equiparables a las desarrolladas por las comunidades autónomas en sus respectivos territorios. A pesar de no ostentar todas las competencias de una comunidad autónoma, Ceuta dispone de un marco competencial ampliado que le permite impulsar y coordinar estrategias de actuación en materia de igualdad de oportunidades en



el ámbito local, integrando así el principio de transversalidad en su actuación institucional.

En virtud de este marco, la Ciudad Autónoma de Ceuta elabora el presente Plan, que asegura el desarrollo de políticas activas para promover una sociedad más justa, inclusiva y cohesionada, en la que los derechos de igualdad y no discriminación se traduzcan en una realidad efectiva para todas las personas.

Los Planes Municipales y Estratégicos de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres constituyen el instrumento esencial para la aplicación de políticas transversales de igualdad en el ámbito de la Administración local.

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA EN LA CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA.

La planificación estratégica en materia de igualdad se ha desarrollado de manera continua en Ceuta, consolidando un marco de acción que ha evolucionado a lo largo de diversas ediciones:

- I Plan Estratégico (2005–2008).
- II Plan Estratégico (2009–2012).
- III Plan Estratégico (2013–2016).

El IV Plan Estratégico de Igualdad (2025–2029) constituye el nuevo marco rector de las políticas públicas en materia de igualdad de la Ciudad Autónoma de Ceuta. Este plan define la hoja de ruta para el periodo 2025–2029 y consolida el compromiso institucional de avanzar hacia una ciudad más justa, igualitaria e inclusiva.

Además, en el ámbito interno de la Administración, la Ciudad Autónoma aprobó en 2011 el I Plan de Igualdad para el personal laboral y funcionario, actualmente en proceso de actualización mediante la elaboración del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, conforme a la Ley Orgánica 3/2007 y los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, ambos de 13 de octubre.

A lo largo de su trayectoria, la Ciudad Autónoma de Ceuta ha desarrollado tres planes estratégicos en materia de igualdad:

- I Plan Estratégico de Igualdad (2005–2008).

Este primer plan sentó las bases para la institucionalización de las políticas de igualdad en Ceuta. Se centró en la sensibilización social, la promoción de la igualdad de oportunidades y la prevención de la violencia de género. Fue coordinado y ejecutado por la Consejería de Sanidad y Bienestar Social, a través del Centro Asesor de la Mujer (CAM).

- II Plan Estratégico de Igualdad (2009–2012).

Dando continuidad al anterior, profundizó en ámbitos como la conciliación de la vida laboral y familiar, la participación social y política de las mujeres, y el acceso igualitario al empleo. Se consolidaron redes de colaboración con entidades sociales y se impulsaron programas para colectivos vulnerables.



- III Plan Estratégico de Igualdad (2013–2016).

Aprobado por el Pleno de la Asamblea en septiembre de 2013, incorporó nuevas líneas de actuación y reforzó la corresponsabilidad como principio de acción. Se estructuró en dos ejes clave: la incorporación de la perspectiva de género en la estructura institucional y la implantación de medidas dirigidas a la ciudadanía para reducir desigualdades. Fue liderado por la Consejería de Educación, Cultura y Mujer.

El presente IV Plan Estratégico de Igualdad (2025–2029) representa una reactivación planificada del compromiso institucional con la igualdad de género, en un contexto de consolidación de las políticas públicas de la Ciudad Autónoma. Este nuevo marco estratégico recoge la experiencia acumulada, asume los retos actuales y renueva la voluntad del Gobierno de avanzar hacia una Ceuta más justa, igualitaria e inclusiva.

ÁMBITO ESTATAL.

- Constitución Española de 1978 – Artículos 1.1, 9.2, 10.1, 14, 18.1, 35.1 y 53.2.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Tal y como establece el artículo 17 de la Ley Orgánica 3/2007, el Gobierno, en el ejercicio de sus competencias, aprobará

periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, concebido como el marco rector de las políticas públicas en esta materia. Este Plan orienta las actuaciones de todos los niveles territoriales - estatal, autonómico y local, asegurando la coherencia, coordinación y eficacia de la acción pública bajo un principio de unidad de propósito y compromiso institucional compartido.

- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo y la ocupación.

ÁMBITO INTERNACIONAL Y EUROPEO.

- Estrategia de Igualdad de Género de la Unión Europea 2020–2025, que fija como metas eliminar la violencia de género, erradicar los estereotipos, cerrar las brechas de género en el empleo y en los cuidados, y garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones.
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul, 2011), de carácter vinculante, que marca un hito en la respuesta europea a la violencia de género.
- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, cuyo Objetivo 5 insta a “lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas”, integrando la igualdad como principio transversal en los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible.



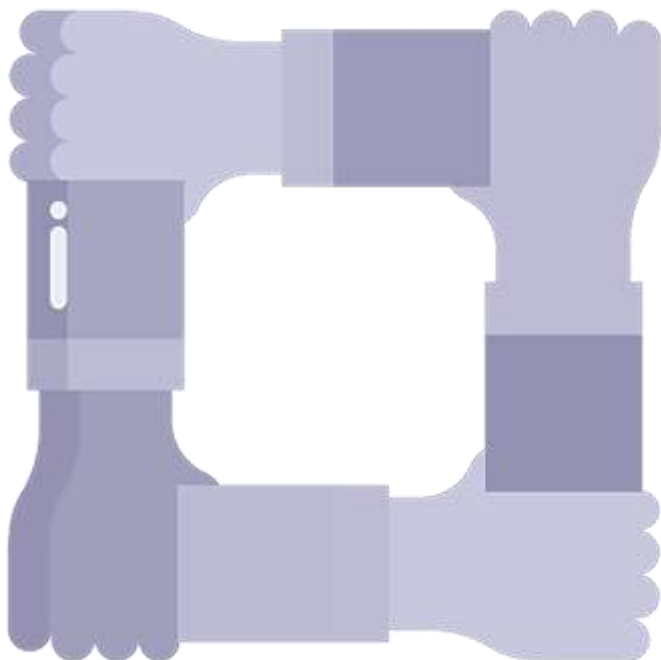
- IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995) y su Declaración y Plataforma de Acción, aún vigentes, reforzadas por la iniciativa “Generation Equality” de Naciones Unidas, que identifica seis ámbitos prioritarios: eliminación de la violencia contra las mujeres, justicia y derechos económicos, justicia climática, innovación y tecnología con enfoque de género, salud y derechos sexuales y reproductivos, y fortalecimiento de los liderazgos feministas.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979), ratificada por España en 1983, que mantiene carácter vinculante y constituye el pilar jurídico internacional para la erradicación de toda forma de discriminación por razón de sexo.

COMPROMISO INSTITUCIONAL.

El Gobierno de la Ciudad Autónoma de Ceuta reafirma, a través de este marco normativo, su compromiso firme con la igualdad real entre mujeres y hombres, asumiendo la responsabilidad de promover políticas públicas coherentes, coordinadas y sostenibles dentro de sus competencias propias y de colaboración interadministrativa. Este compromiso se traduce en la integración sistemática del enfoque de género en todas las áreas de actuación municipal, garantizando que la igualdad de oportunidades se consolide como eje transversal del desarrollo social, económico e institucional de la Ciudad Autónoma.



3. ÓRGANO COORDINADOR



El Centro Asesor de la Mujer, adscrito a la Consejería de Sanidad y Servicios Sociales de la Ciudad Autónoma de Ceuta, actúa como órgano responsable de la coordinación general del IV Plan Estratégico de Igualdad (2025–2029).

Su labor se orienta a garantizar la coherencia, la transversalidad y la eficacia en la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de las actuaciones derivadas del Plan, en colaboración con la Comisión Transversal de Género, los grupos de trabajo y la Mesa Sectorial de la Mujer .

El Centro Asesor de la Mujer ejercerá las siguientes funciones principales:

- Definir las líneas prioritarias de actuación para la ejecución del Plan.
- Coordinar las acciones, programas y medidas contempladas en el documento estratégico.
- Gestionar la Comisión Transversal de Género, proponiendo tareas y promoviendo la coordinación con las distintas consejerías, agentes sociales y la Mesa Sectorial.
- Integrar en el Plan las propuestas resultantes de los diferentes espacios de participación.
- Supervisar los mecanismos de seguimiento, evaluación y comunicación de resultados.
- Mantener la interlocución técnica con los departamentos implicados y con las instituciones colaboradoras.



COMISIÓN TRANSVERSAL DE GÉNERO.

Naturaleza y funciones.

La Comisión Transversal de Género constituye el órgano colegiado encargado de la coordinación interdepartamental de las políticas de igualdad de la Ciudad Autónoma de Ceuta. Se configura como un espacio técnico y político destinado a la implementación, seguimiento y evaluación del Plan Estratégico de Igualdad.

Funciones principales:

- Coordinar la implementación y evaluación del Plan en las distintas áreas municipales.
- Promover y difundir las iniciativas incluidas en el Plan Estratégico.
- Actuar como nexo de comunicación entre las diferentes consejerías, áreas y departamentos.
- Proponer la creación de grupos de trabajo temáticos en función de los ámbitos prioritarios de intervención.
- Analizar los informes de ejecución y valorar el grado de cumplimiento de los objetivos.
- Establecer canales de comunicación y participación con la ciudadanía y los agentes sociales.
- Evaluar y temporalizar la ejecución de las medidas previstas.

Composición.

- Presidencia: Consejera o Consejero responsable de las competencias en materia de mujer.
- Suplencia: Persona designada por la Presidencia.
- Miembros políticos: Consejeras y Consejeros de todas las áreas del Gobierno de la Ciudad, con sus respectivas personas suplentes (Viceconsejeros/as o cargos designados). Incluye la persona titular de la Unidad de Coordinación de Violencia de Género .
- Miembros técnicos: Jefes/as de Área, Servicio o Sección de cada departamento, con suplentes designados. La persona responsable del Centro Asesor de la Mujer actuará como miembro permanente.
- Agentes sociales: Personas representantes de colectivos y entidades implicadas en materia de igualdad, con sus correspondientes suplentes.
- Secretaría: Una persona profesional jurídica del Centro Asesor de la Mujer, que ejercerá las funciones de secretaría técnica y levantará acta de las sesiones.



COMISIÓN PERMANENTE DE LA MESA SECTORIAL DE LA MUJER

La Comisión Permanente de la Mesa Sectorial de la Mujer constituye el principal órgano de representación de los colectivos y asociaciones de mujeres en el marco del Plan Estratégico.

Su función es garantizar la participación social en la definición, ejecución y evaluación de las políticas de igualdad de la Ciudad Autónoma de Ceuta, canalizando propuestas y transmitiendo las demandas del tejido asociativo a la Comisión Transversal y al Centro Asesor de la Mujer.

GRUPOS DE TRABAJO.

Naturaleza y funciones.

Los Grupos de Trabajo se constituyen como órganos operativos de carácter técnico, vinculados a los ámbitos prioritarios de intervención del Plan (violencia de género, empleo, educación para la igualdad, sensibilización, salud, etc.).

Funciones principales:

- Desarrollar las líneas de acción definidas por la Comisión Transversal de Género.
- Diseñar y revisar programas y proyectos vinculados al Plan.
- Establecer indicadores de seguimiento e instrumentos de evaluación.

- Elaborar informes técnicos periódicos con resultados, grado de ejecución y nuevas propuestas.
- Facilitar el intercambio de información y buenas prácticas entre las distintas consejerías.

Composición.

- Personal técnico de los distintos departamentos de la Administración de la Ciudad.
- Personas representantes de los/las agentes sociales implicados en la ejecución del Plan.
- Personas expertas externas en las materias objeto de cada grupo, incorporadas cuando sea necesario.
- Personal técnico del Centro Asesor de la Mujer, con función de coordinación y seguimiento de las actuaciones.

FUNCIONES ESPECÍFICAS DE LA COMISIÓN TRANSVERSAL RESPECTO A LOS GRUPOS DE TRABAJO.

- Establecer los ámbitos prioritarios de intervención y promover la constitución de los grupos de trabajo correspondientes.
- Transmitir las líneas de acción y criterios técnicos a los departamentos y subcomisiones.
- Valorar los informes elaborados por los grupos y formular recomendaciones de ajuste o mejora.



- Difundir, a través de los canales institucionales, las medidas implementadas y los avances obtenidos.
- Coordinar el cronograma general de ejecución del Plan y velar por la correcta aplicación de los objetivos estratégicos.

→ **FASES DEL PLAN.**

Fase 1. Análisis conceptual.

La primera fase del Plan Estratégico de Igualdad (PEI) comprende los apartados iniciales destinados al análisis conceptual y la definición del marco teórico y contextual que sustenta la estrategia. Su objetivo es establecer la fundamentación y justificación de la agenda de igualdad y proporcionar los principios orientadores que determinan su diseño.

En esta fase se detallan las bases jurídicas, institucionales y sociales que configuran el entorno de aplicación del Plan, permitiendo identificar las causas estructurales que mantienen las desigualdades de género y definir el marco de actuación para promover transformaciones sostenibles en la sociedad.

La finalidad de esta etapa es explicar el "por qué" y el "para qué" del Plan, articulando una orientación estratégica de cambio que garantiza la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en la Ciudad Autónoma de Ceuta.

Fase 2. Ejes de intervención.

La segunda fase desarrolla los ejes de intervención estratégica que estructuran el conjunto de actuaciones orientadas a alcanzar los objetivos de transformación social establecidos por el Plan.

Cada eje define un objetivo estratégico específico , con sus correspondientes líneas de acción y medidas operativas , identificando las unidades responsables de su desarrollo, los recursos implicados y los mecanismos de coordinación interdepartamental necesarios para su implementación.

Esta fase se centra en la programación técnica de las actuaciones, determinando los procedimientos, instrumentos y personas responsables encargadas de ejecutar las medidas, garantizar su coherencia transversal y asegurar su aplicación sistemática en todas las áreas de competencia municipal.

Fase 3. Seguimiento y evaluación.

La tercera fase establece el sistema de seguimiento y evaluación del Plan, concebido como un conjunto de procesos operativos destinados a medir el grado de cumplimiento de los objetivos y la efectividad de las acciones emprendidas.

Incluye los mecanismos de monitorización continua de los resultados, los procedimientos de actualización y los indicadores de impacto y rendimiento que permitirán examinar la eficacia de las políticas integradas en el PEI.

Esta fase garantiza la retroalimentación permanente del Plan, facilitando la toma de decisiones basada en evidencias y el ajuste de las estrategias en función de los resultados obtenidos y de los cambios en el contexto social, institucional o normativo.



Fase 4. Anexos.

La cuarta y última fase incorporan los anexos y entre ellos, un glosario de términos técnicos y conceptuales que ofrece definiciones precisas y aclaraciones terminológicas relacionadas con el ámbito de la igualdad de género.

Este apartado tiene como finalidad asegurar la uniformidad conceptual y la coherencia en el uso del lenguaje del Plan, proporcionando una herramienta de referencia que facilita la interpretación de los contenidos por parte del personal técnico, las unidades administrativas y los agentes sociales implicados.

El glosario constituye, además, un instrumento de apoyo para la difusión y comprensión del Plan, contribuyendo a su utilización adecuada en todos los niveles de la Administración local y en las acciones de comunicación pública.



4. DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

La Ciudad Autónoma de Ceuta, enclave estratégico del Estado español en el norte de África, se caracteriza por una realidad social y económica compleja que exige la adopción de políticas públicas orientadas a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. El desarrollo y ejecución de un Plan Estratégico de Igualdad resulta imprescindible para abordar y corregir las desigualdades estructurales de género persistentes en los distintos ámbitos de la vida pública y privada.

DIAGNÓSTICO SOCIOECONÓMICO Y LABORAL: BRECHAS DE GÉNERO EN CEUTA (2024-2025).

La Ciudad Autónoma de Ceuta avanza en la identificación de áreas de mejora en materia de igualdad de género, especialmente en el ámbito laboral, brechas de género, la conciliación y la representación en puestos directivos. Este conocimiento, respaldado por datos oficiales, permite orientar una respuesta estratégica que impulse una mayor equidad y oportunidades para mujeres y hombres en todos los ámbitos socioeconómicos.

Tasas de paro y actividad.

La tasa de paro femenina en Ceuta mantiene un diferencial superior a 12 puntos con respecto a la masculina, evidenciando la persistencia de barreras estructurales para la inserción y permanencia laboral de las mujeres. La tasa de actividad mantiene una brecha significativa, confirmando una menor participación femenina en el mercado laboral activo. Estas diferencias se mantienen entre 2024 y el primer semestre de 2025 sin variaciones sustanciales.



Indicador	Mujeres 2024	Hombres 2024	Brecha 2024 (puntos)	Mujeres 2025	Hombres 2025	Brecha 2025 (puntos)
Tasa de paro (%)	32.8	20.3	+12.5	33.9	20.1	+13.8
Tasa de actividad (%)	52.5	67.0	-14.5	52.7	66.8	-14.1

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE), datos oficiales 2024 y primer semestre 2025.

Tipo de jornada y temporalidad.

Las mujeres representan el 90% de las jornadas reducidas y duplican la tasa de temporalidad masculina, según los registros de la Seguridad Social y del INE (EPA). Este patrón se ha mantenido sin cambios significativos durante el primer semestre de 2025. La elevada incidencia del empleo parcial involuntario y la contratación temporal genera un impacto directo en:

- La estabilidad y continuidad laboral.
- Los ingresos y la capacidad económica individual.
- El acceso a prestaciones sociales y pensiones futuras.

El predominio de estas modalidades laborales revela una precarización estructural del empleo femenino, vinculada tanto a la segmentación del mercado laboral como a los roles de género tradicionales que siguen condicionando la disponibilidad de las mujeres para empleos a tiempo completo. Asimismo, la temporalidad dificulta la promoción interna y el acceso a puestos directivos o de responsabilidad.

Tipo de empleo	Mujeres 2024	Hombres 2024	Mujeres 2025	Hombres 2025
Empleo a jornada parcial (nº)	900	100	920	110
Empleo temporal (nº)	2.300	1.200	2.350	1.150

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE), Ministerio de Trabajo, datos 2024 y 2025.



Carga de cuidados y conciliación.

El 91% de las personas trabajadoras a tiempo parcial por motivos de cuidado son mujeres, reflejando una distribución desigual de las responsabilidades domésticas y de cuidados, que limita la autonomía laboral femenina y perpetúa la brecha económica. En Ceuta, esta dinámica reproduce el patrón nacional, condenando a las mujeres a empleos con restricciones de jornada y desarrollo.

Motivo de trabajo a tiempo parcial	Mujeres 2024	Hombres 2024
Cuidado de menores/personas dependientes	381.700	35.700

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE), datos nacionales 2024.

Mujeres en puestos de responsabilidad.

La infrarrepresentación femenina en la dirección pública y privada es notable. En Ceuta, menos del 30% de cargos directivos son ocupados por mujeres, debido a factores estructurales como la doble carga asignada a las mujeres, sesgos institucionales y la falta de políticas estratégicas de promoción y conciliación efectivas.

Indicador	Mujeres (%)	Hombres (%)	Contexto
Altos cargos Administración General del Estado (2023)	36	64	Nacional
Estimación Ceuta (2024-2025)	<30	>70	Local, estimado

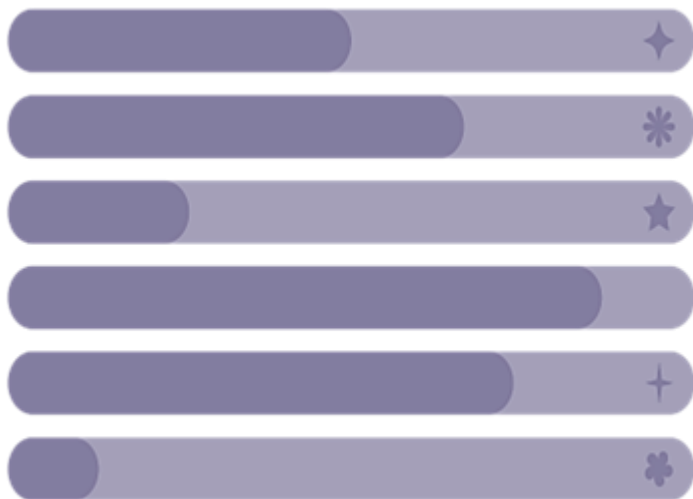
Fuente: INE, informes sectoriales 2023; estimaciones locales 2024-2025.

Representación en puestos de dirección y participación institucional

A pesar de los avances normativos en materia de igualdad, las mujeres continúan infrarrepresentadas en cargos de responsabilidad tanto en el sector público como en el privado. En las empresas ceutíes de tamaño medio y grande, la presencia femenina en puestos directivos o de alta gestión no supera el 25%, y en órganos de decisión económica o empresarial la participación se reduce aún más. En la administración pública local, aunque la paridad se acerca en niveles técnicos y medios, persiste un **techo de cristal** en las posiciones de liderazgo político y gerencial.



5. EJES ESTRATÉGICOS



Estos ejes del IV Plan Estratégico de Igualdad de la Ciudad Autónoma de Ceuta se estructuran, de modo que cada eje responde a objetivos generales y estratégicos coherentes con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y las líneas del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, garantizando así la alineación normativa y estratégica nacional e internacional.

Cada eje aborda ámbitos fundamentales para alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en Ceuta, con medidas adaptadas a la realidad social y económica local, destacando el compromiso transversal y el enfoque integral del Plan.

La igualdad entre mujeres y hombres constituye un pilar transversal de la Agenda 2030, y su integración en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) resulta esencial para avanzar hacia un modelo más justo, inclusivo y sostenible.

A continuación, se describen los Ejes Estratégicos del IV Plan Estratégico de Igualdad, junto con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y las líneas del Pacto de Estado contra la Violencia de Género con los que están directamente alineados cada uno de ellos.

Además, se especifica la línea del Pacto de Estado relacionada con cada eje del plan, con objeto de resaltar la coherencia y el compromiso con las políticas nacionales de Igualdad. Además, se describe tanto el objetivo general tanto el estratégico sobre el que se asienta cada uno de los ejes, y las medidas desarrolladas por líneas de acción.





OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



EJE 1: AUTONOMÍA ECONÓMICA Y EMPLEO DE LAS MUJERES.

La independencia económica de las mujeres es clave para lograr una igualdad real y sostenible. Este eje se centra en impulsar su autonomía, favorecer su inserción laboral en condiciones de igualdad y reducir las brechas que afectan especialmente a las más vulnerables. La transformación social comienza por garantizar oportunidades económicas justas para toda la sociedad. En nuestra ciudad, donde conviven realidades diversas y un desempleo femenino estructuralmente elevado, es prioritario apostar por políticas activas de empleo, formación y emprendimiento adaptadas a las necesidades del territorio y sus mujeres.

- **ODS relacionados:** 5.4, 5.a, 8.5, 10.2. Valoración del trabajo de cuidados y corresponsabilidad; acceso equitativo de las mujeres a recursos económicos; trabajo decente e igualdad salarial; inclusión económica y social de colectivos vulnerables.
- **Pacto de Estado:** Línea 3 (Igualdad de oportunidades y reducción de brecha salarial y empleo).
- **Objetivo general:** Impulsar la autonomía económica y la inserción laboral con enfoque en las mujeres más vulnerables.
- **Objetivo estratégico:** Fomentar empleo digno, formación, emprendimiento y condiciones laborales que aseguren la participación plena de las mujeres en la vida económica.
- **Medidas destacadas:** Campañas de sensibilización sobre uso del tiempo, promoción de horarios flexibles, reconocimiento



institucional del trabajo de cuidados, inclusión curricular en igualdad de roles.

Las medidas desde aquí planteadas, están orientadas a garantizar la implementación efectiva de cada actividad y alcanzar el objetivo de promover la autonomía económica y social de las mujeres. Estas medidas que están adaptadas al contexto de Ceuta, buscan avanzar en la igualdad de oportunidades económicas y sociales para las mujeres, con una especial atención en la formación, el emprendimiento, las políticas laborales y la sensibilización social.

Línea de acción: Visibilización de los usos del tiempo.

- Campañas de sensibilización pública: Difundir campañas de comunicación sobre la carga desigual de trabajo doméstico y de cuidados entre mujeres y hombres utilizando medios tradicionales y digitales con mensajes positivos y transformadores.
- Talleres de corresponsabilidad y gestión del tiempo: Actividades dirigidas a familias, centros educativos y espacios laborales con contenidos que cuestionen los estereotipos de género asociados al uso del tiempo.
- Elaboración de diagnósticos de usos del tiempo a nivel local o institucional: Fomento de estudios con enfoque de género que visibilicen las brechas entre tiempos dedicados al trabajo remunerado, no remunerado y el ocio para incorporar esta información a las políticas locales o en los convenios colectivos.
- Promoción de horarios laborales corresponsables y flexibles: Fomentar acuerdos con empresas e instituciones para

implementar medidas de conciliación con enfoque de género de manera que se incentiven jornadas laborales que respeten en equilibrio vida-familia-trabajo.

- Reconocimiento institucional del trabajo doméstico y de cuidados: Apoyar programas de formación y certificación de competencias adquiridas en el entorno doméstico, además de establecer premios o reconocimientos a entidades que promuevan la equidad en el uso del tiempo.
- Inclusión del enfoque de uso del tiempo en el currículo educativo: Incorporar contenidos que enseñen desde edades tempranas la importancia del reparto equitativo de tareas, mediante dinámicas participativas y adaptadas a cada nivel educativo.

EJE 2: PREVENCIÓN Y ATENCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

Erradicar la violencia de género es una prioridad transversal del Plan. Este eje articula medidas de prevención, sensibilización y atención integral a las víctimas, reforzando la coordinación institucional y los recursos especializados, con especial atención a los colectivos más vulnerables. En la Ciudad Autónoma de Ceuta, donde existen unos condicionantes geográficos y sociales específicos, resulta esencial garantizar una respuesta accesible, próxima y eficaz a las mujeres en situación de violencia, así como reforzar la sensibilización comunitaria desde un enfoque intercultural.

- **ODS relacionados**: 5.2, 16.1, 16.2. Eliminar la violencia contra mujeres y niñas; reducción de todas las formas de violencia; protección frente a la explotación y el abuso.



- **Pacto de Estado:** Eje central en prevención, sensibilización, protección y reparación.
- **Objetivo general:** Detectar y atender todas las formas de violencia de género con perspectiva interseccional y enfoque en derechos humanos.
- **Objetivo estratégico:** Consolidar políticas públicas integrales de prevención y atención, garantizando una respuesta institucional eficaz.
- **Medidas destacadas:** Ampliación de recursos de acogida, servicios de apoyo psicológico, programas educativos de prevención, formación obligatoria en violencia de género para personas profesionales, coordinación multisectorial.

Estas medidas están orientadas a cubrir integralmente la prevención, atención, protección y reparación frente a todas las formas de violencia de género. Estas medidas están pensadas para reforzar tanto la capacidad de prevención como de respuesta institucional frente a la violencia de género en Ceuta y contribuir a la erradicación de esta problemática desde un enfoque integral, colaborativo y centrado en los derechos de las víctimas.

Línea de acción 1: Fortalecimiento de la red de atención a víctimas de violencia de género.

- Ampliación de recursos de acogida y protección: Establecer más centros de acogida de emergencia y viviendas tuteladas para mujeres y sus hijas/-os, garantizando su seguridad y atención integral

- Asistencia psicológica especializada: Reforzar los servicios psicológicos gratuitos y confidenciales, tanto para mujeres víctimas como para sus hijas/os.
- Desarrollo de herramientas tecnológicas de apoyo: Implementar una aplicación móvil segura y una línea de atención 24h multilingüe, con geolocalización y acceso a recursos en tiempo real para víctimas.
- Acceso prioritario a recursos sociales: Facilitar el acceso prioritario de las víctimas a vivienda, empleo, becas de formación y ayudas económicas para favorecer su autonomía.

Línea de acción 2: Programas de sensibilización y prevención de la violencia de género en la sociedad.

- Campañas institucionales continuadas: Lanzar campañas de comunicación multicanal (TV, redes sociales, radio, cartelería...) sobre la identificación de todas las formas de violencia de género: física, psicológica, sexual, económica, digital, etc.)
- Intervención educativa temprana: Integrar programas de prevención de violencia en los currículos escolares desde edades tempranas, fomentando el respeto, la empatía y la resolución pacífica de conflictos.
- Actividades comunitarias de concienciación: Realizar talleres, foros y actividades culturales en barrios, asociaciones y centros cívicos para promover una cultura de igualdad y denuncia de la violencia machista.
- Participación activa de hombres y niños: Incluir a los hombres como aliados en la prevención de la violencia de género



mediante programas específicos de reflexión sobre masculinidades positivas y corresponsabilidad.

Línea de acción 3: Fomento de la colaboración institucional.

- Mesa local de coordinación contra la violencia de género: Crear un órgano de coordinación permanente entre fuerzas de seguridad, justicia, sanidad, educación, servicios sociales y asociaciones especializadas.
- Protocolos unificados de actuación: Desarrollar e implementar un protocolo interinstitucional de respuesta rápida y eficaz ante situaciones de violencia, con especial atención a la protección de menores expuestos.
- Intercambio de información segura y eficiente: Establecer sistemas informáticos compartidos entre instituciones para el seguimiento de casos, con garantía de confidencialidad y protección de datos.
- Evaluación y seguimiento continuo: Establecer indicadores de evaluación y comisiones técnicas para analizar el funcionamiento de los servicios y proponer mejoras.

Línea de acción 4: Formación de personas profesionales en la atención a mujeres víctimas de violencia de género.

- Formación obligatoria y continuada: Diseñar itinerarios formativos obligatorios en violencia de género para personas profesionales de la salud, cuerpos de seguridad, justicia, educación y servicios sociales.
- Enfoque interseccional en la formación: Incluir en los programas formativos contenidos sobre la diversidad cultural,

discapacidad, orientación sexual e identidad de género para una atención sensible a cada realidad

EJE 3: SALUD INTEGRAL Y ENFOQUE DE GÉNERO.

La salud debe concebirse como un estado de bienestar físico, mental y social, y no únicamente como la ausencia de enfermedad. El presente eje integra de manera transversal la **perspectiva de género** en el diseño, implementación y evaluación de políticas y servicios sanitarios, priorizando intervenciones que promuevan la salud integral y el bienestar psicosocial.

En el contexto de Ceuta, caracterizado por una composición demográfica plural y por la existencia de barreras estructurales y operativas en el acceso a recursos sanitarios, resulta imprescindible consolidar estrategias específicas orientadas a la reducción de desigualdades en salud. Estas estrategias deben focalizarse en la identificación y mitigación de determinantes sociales de la salud, la eliminación de obstáculos de acceso relacionados con la lengua, la movilidad y la documentación, y el fortalecimiento de la coordinación intersectorial entre servicios sanitarios, sociales y comunitarios.

Se requiere, en particular, un refuerzo de la atención con enfoque de género en aquellos territorios y colectivos con mayor vulnerabilidad social, prestando especial atención a mujeres jóvenes y a mujeres migrantes. Las medidas prioritarias incluyen la implementación de circuitos asistenciales sensibles al género, formación continuada del personal sanitario en perspectiva de género y salud mental, protocolos de derivación específicos para salud mental y atención integradora, y mecanismos de monitorización y evaluación que incorporen



indicadores desagregados por sexo, edad, origen y situación socioeconómica.

- **ODS relacionados:** 3.7, 10.3. Acceso a servicios de salud sexual y reproductiva; igualdad de trato y oportunidades en salud.
- **Pacto de Estado:** Transversalidad de género en políticas públicas
- **Objetivo general:** Garantizar una salud integral, accesible y adaptada a las necesidades diferenciadas de las mujeres.
- **Objetivo estratégico:** Incorporar la perspectiva de género en servicios sanitarios, con especial atención a la salud mental y reproductiva.
- **Medidas destacadas:** Campañas de vacunación y prevención, atención psicológica, prevención del cáncer de mama, promoción del deporte y actividad física con equidad, programas de salud mental.

Línea de acción 1: Campañas de vacunación y prevención de enfermedades.

- Campañas de vacunación: Impulsar campañas dirigidas a mujeres embarazadas, niñas y adolescentes, así como a población masculina en riesgo.
- Programas de vacunación: Incrementar la cobertura vacunal en grupos vulnerables y zonas de mayor desigualdad en Ceuta.

- Talleres de sensibilización y prevención: Promover la educación sanitaria sobre prevención de enfermedades infecciosas y crónicas diferenciadas por sexo.
- Incorporación de contenidos: Colaborar con centros educativos y asociaciones para difundir información accesible y adaptada a distintos perfiles.

Línea de acción 2: Prevención de la violencia de género y promoción de la salud emocional.

- Campañas de sensibilización: Organizar campañas sobre violencia de género y recursos disponibles en la ciudad.
- Formaciones para personas profesionales: Promover la detección temprana de situaciones de riesgo mediante formación a profesionales de la salud y educación.
- Atención psicológica y apoyo a víctimas: Brindar apoyo psicológico y programas de atención a víctimas, garantizando confidencialidad y accesibilidad.
- Prevención y educación emocional en la comunidad: Desarrollar actividades de prevención y educación emocional en colegios, institutos y centros comunitarios.

Línea de acción 3: Prevención del cáncer de mama y otras enfermedades prevalentes en mujeres.

- Campañas de concienciación sobre la salud femenina: Desarrollar campañas anuales de concienciación sobre cáncer de mama, cervical y otras patologías femeninas.



- Acceso a diagnóstico y revisiones médicas periódicas: Facilitar el acceso a pruebas diagnósticas y revisiones periódicas en centros de salud locales.
- Promoción de hábitos de vida saludables: Promover hábitos saludables que reduzcan factores de riesgo (alimentación, ejercicio, hábitos tóxicos).
- Colaboración con asociaciones y profesionales sanitarios: Involucrar a asociaciones de mujeres y personas profesionales sanitarias para difundir información adaptada y accesible.

Línea de acción 4: Promoción del deporte y la actividad física con perspectiva de género.

- Promoción del deporte y la igualdad de participación: Impulsar programas deportivos dirigidos a mujeres, adolescentes y personas mayores, fomentando la igualdad de participación.
- Actividad física como herramienta de prevención y salud: Sensibilizar sobre la importancia de la actividad física regular como factor de prevención de enfermedades crónicas.

Línea de acción 5: Salud mental y bienestar emocional.

- Prevención y apoyo psicológico: Desarrollar campañas de sensibilización sobre salud mental y reducción del estigma asociado.
- Formación en perspectiva de género para personas profesionales: Establecer programas de prevención, apoyo psicológico y asesoramiento en centros de salud y educativos.

- Formación en perspectiva de género para personas profesionales: Formar a profesionales de la salud y la educación en atención diferencial por sexo y género.
- Bienestar emocional y cohesión comunitaria: Crear espacios comunitarios y actividades grupales que fomenten el bienestar emocional y la resiliencia.

Línea de acción 6: Hábitos saludables y prevención de factores de riesgo.

- Campañas sobre alimentación y estilos de vida saludables: Impulsar campañas sobre alimentación equilibrada, actividad física y hábitos saludables adaptados a mujeres, hombres y adolescentes.
- Prevención del consumo de sustancias y conductas de riesgo: Desarrollar programas de prevención del tabaquismo, alcohol y consumo de sustancias en población juvenil y adulta.
- Educación para la salud en la comunidad: Integrar la educación en hábitos saludables en centros educativos, asociaciones de mujeres y espacios comunitarios.
- Entornos urbanos saludables y movilidad activa: Favorecer el acceso a espacios urbanos que promuevan la movilidad activa, la recreación y la interacción social segura.



EJE 4: CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR.

Avanzar hacia la corresponsabilidad exige la transformación de los modelos organizativos del tiempo y de la provisión de cuidados mediante la reconfiguración de marcos laborales, fiscales y de servicios sociales. Este eje promueve la implantación de políticas públicas y medidas estructurales que faciliten la conciliación y distribuyan de manera equitativa las responsabilidades familiares, personales y profesionales, incluyendo licencias y permisos remunerados compatibles con la corresponsabilidad, horarios laborales flexibles con salvaguardias de derechos, incentivos fiscales orientados a la corresponsabilidad y servicios de cuidado accesibles y de calidad para dependientes y menores.

En el ámbito de Ceuta, donde conviven realidades sociolaborales complejas, es imprescindible desplegar una oferta integral de apoyos que garantice la conciliación efectiva, con especial prioridad en mujeres en situación de vulnerabilidad económica y en jefaturas de hogar. Las intervenciones deben contemplar la implementación de servicios de cuidado de proximidad, programas de apoyo económico condicionados a la corresponsabilidad, medidas formativas y de empoderamiento para cuidadoras y cuidadores, y sistemas de evaluación que incorporen indicadores desagregados por sexo, edad, situación laboral y origen, para asegurar la eficacia y la equidad de las políticas.

- **ODS relacionados:** 5.4, 8.5, 10.2. Corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidados; igualdad de oportunidades en el empleo; inclusión social y económica de todas las personas.

- **Pacto de Estado:** Línea 2 (medidas para favorecer la conciliación y corresponsabilidad).
- **Objetivo general:** Promover la corresponsabilidad real entre mujeres y hombres para transformar la organización social del trabajo doméstico y de cuidados.
- **Objetivo estratégico:** Desarrollar políticas públicas y culturales que posibiliten el reparto equitativo de tareas y una conciliación eficaz.
- **Medidas destacadas:** Políticas laborales flexibles con perspectiva de género, campañas de sensibilización sobre corresponsabilidad, apoyo a madres solteras y mujeres cuidadoras, formación en igualdad, mejora de servicios públicos para conciliación, seguimiento y evaluación con participación activa de entidades sociales.

Las medidas previstas en este eje tienen por objeto reconfigurar las políticas públicas, laborales y culturales para promover la corresponsabilidad y el bienestar familiar, con especial énfasis en la mitigación de las desigualdades que afectan a las mujeres. Se integrará la gestión de los usos del tiempo en el reconocimiento efectivo del derecho a una vida equilibrada y digna, evitando cargas desproporcionadas sobre las mujeres. En el marco específico de Ceuta, caracterizado por su condición fronteriza, su pluralidad cultural y la existencia de desigualdades estructurales acentuadas, resulta imprescindible adaptar las líneas de actuación y los instrumentos de política a las condiciones locales. Para alcanzar la transformación de estructuras y normas locales que permita una distribución más equitativa de los



cuidados y mejores condiciones para el desarrollo integral de las mujeres y sus familias, se proponen las medidas que a continuación se establecen.

Línea de acción 1: Desarrollo de políticas laborales de conciliación familiar.

- Fomento del trabajo flexible y teletrabajo regulado: Promover normativas locales o convenios que incentiven horarios laborales flexibles, jornadas reducidas voluntarias y el teletrabajo con perspectiva de género y sin penalización profesional.
- Apoyo a empresas con buenas prácticas en conciliación: Crear un sello de “empresa responsable” que reconozca públicamente a las entidades que apliquen medidas efectivas de conciliación e igualdad.
- Ampliación de servicios de cuidado infantil públicos y accesibles: Aumentar la red de centros educativos de 0 a 3 años y centros de día con horarios adaptados a la jornada laboral.
- Extensión de servicios de atención fuera del horario escolar: Desarrollar programas municipales de apoyo al estudio, actividades extracurriculares y campamentos vacacionales para facilitar la conciliación de las familias.

Línea de acción 2: Sensibilización sobre la corresponsabilidad en los cuidados.

- Campañas de concienciación sobre corresponsabilidad: Impulsar campañas institucionales que promuevan el reparto

equitativo de tareas domésticas y de cuidado entre hombres y mujeres, visibilizando la figura del “hombre cuidador”.

- Incorporación de contenidos sobre cuidados en el sistema educativo: Introducir en la educación formal (especialmente en tutorías y educación en valores) contenidos relacionados con los cuidados, corresponsabilidad y la organización doméstica igualitaria.
- Formación en igualdad y cuidados para hombres: Crear talleres en centros deportivos o laborales dirigidos a mujeres y hombres sobre corresponsabilidad, paternidad activa y gestión emocional en el hogar.
- Acciones comunitarias sobre economía de los cuidados: Promover charlas, debates y actividades comunitarias para generar conciencia colectiva sobre el valor social y económico de los cuidados y las necesidades de redistribuirlos.

Línea 3: Apoyo a mujeres trabajadoras con cargas familiares.

- Programas específicos para madres solteras y mujeres cuidadoras: Crear itinerarios personalizados de formación, orientación laboral y apoyo económico para mujeres con responsabilidad familiares no compartidas.
- Acceso prioritario a servicios públicos para mujeres cuidadoras: Establecer mecanismos que prioricen el acceso a centros educativos, becas, ayudas al transporte y servicios de conciliación para mujeres en situación de vulnerabilidad.
- Bolsas de empleo y formación para mujeres con cargas familiares: Desarrollar programas que ofrezcan flexibilidad



horaria y capacitación específica para madres trabajadoras o desempleadas con responsabilidades de cuidado.

- Asistencia para la conciliación en hogares monomarentales: Promover servicios de ayuda a domicilio o apoyo escolar específico

Línea 4: Sensibilización y cambio cultural sobre los usos del tiempo y la corresponsabilidad.

- Campañas públicas multilingües encaminadas a visibilizar los desequilibrios existentes.
- Talleres de corresponsabilidad familiar, haciendo especial incidencia en barrios vulnerables.
- Actividades en centros educativos: dinámicas en igualdad para la infancia, adolescencia y familias.
- Jornadas de sensibilización en centros de salud y servicios sociales sobre salud mental ligada a la sobrecarga de cuidados.
- Impulso de referentes positivos masculinos en el reparto equitativo del tiempo.

Línea 5: Mejora de las condiciones para facilitar la conciliación.

- Reconocimiento anual a empresas corresponsables (“Ceuta concilia”)
- Formación a personas empleadas sobre igualdad y conciliación, especialmente en sectores con alta feminización como el comercio o la atención domiciliaría.

Línea 6: Servicios públicos de apoyo a la conciliación.

- Creación de espacios de cuidado infantil en centros educativos y asociaciones vecinales.
- Programas de refuerzo educativo y ocio para menores en periodos no lectivos.

Línea 7: Evaluación y seguimiento del impacto de las políticas de conciliación.

- Participación activa: Promover la implicación directa de organizaciones de mujeres, asociaciones feministas y entidades del tercer sector en los procesos de seguimiento y evaluación de las políticas de conciliación, garantizando su voz en la identificación de necesidades, el análisis de resultados y la formulación de recomendaciones para la mejora continua.
- Informes anuales públicos con propuestas de mejora: Elaborar informes anuales de carácter público que recojan los avances, desafíos y resultados obtenidos en la implementación de las políticas de conciliación, incluyendo propuestas concretas de mejora y nuevas líneas de acción orientadas a reforzar la igualdad de oportunidades y la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.



→ FICHAS TÉCNICAS DE EJECUCIÓN.

EJE 1 - AUTONOMÍA ECONÓMICA Y EMPLEO DE LAS MUJERES.

Objetivo estratégico:

Promover la autonomía económica y social de las mujeres mediante el acceso equitativo a recursos, empleo digno, emprendimiento, formación profesional y condiciones laborales igualitarias que garanticen su participación plena en la vida económica y social de Ceuta.



LÍNEA 1	VISIBILIZACIÓN DE LOS USOS DEL TIEMPO		
Medidas	Indicadores de seguimiento	Responsable institucional	Calendario de ejecución
Campañas de sensibilización pública sobre corresponsabilidad y uso del tiempo			
Talleres de corresponsabilidad y gestión del tiempo en centros educativos y laborales			
Elaboración de diagnósticos de usos del tiempo a nivel local o institucional			
Promoción de horarios laborales corresponsables y flexibles			
Reconocimiento institucional del trabajo doméstico y de cuidados			
Inclusión del enfoque de uso del tiempo en el currículo educativo			



EJE 2 – PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo estratégico:

Desarrollar políticas públicas integrales que prevengan, detecten, atiendan y reparen todas las formas de violencia de género, asegurando una respuesta institucional eficaz y una atención centrada en los derechos y la protección de las víctimas.



LÍNEA 1	FORTALECIMIENTO DE LA RED DE ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO		
Medidas	Indicadores de seguimiento	Responsable institucional	Calendario de ejecución
Ampliación de recursos de acogida y protección			
Asistencia psicológica especializada			
Acceso prioritario a recursos sociales			
Desarrollo de herramientas tecnológicas de apoyo			



LÍNEA 2	PROGRAMAS DE SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA SOCIEDAD		
Medidas	Indicadores de seguimiento	Responsable institucional	Calendario de ejecución
Campañas institucionales continuadas			
Intervención educativa temprana			
Actividades comunitarias de concienciación			
Participación activa de hombres y niños			



LÍNEA 3	FOMENTO DE COLABORACIÓN INSTITUCIONAL		
Medidas	Indicadores de seguimiento	Responsable institucional	Calendario de ejecución
Mesa local de coordinación contra la violencia de genero			
Protocolos unificados de actuación			
Intercambio de información segura y eficiente			
Evaluación y seguimiento continuo			



LÍNEA 4	FORMACIÓN DE PERSONAS PROFESIONALES EN LA ATENCIÓN A MUJERES VÍCTIMAS VIOLENCIA DE GÉNERO		
Medidas	Indicadores de seguimiento	Responsable institucional	Calendario de ejecución
Formación obligatoria y continuada			
Enfoque interseccional en la formación			



EJE 3 – PROMOCIÓN DE LA SALUD INTEGRAL CON ENFOQUE DE GÉNERO

Objetivo estratégico:

Garantizar el derecho a la salud integral de las mujeres, incorporando un enfoque de género en las políticas y servicios de salud, adaptándolos a sus necesidades específicas.



LÍNEA 1	CAMPAÑAS DE VACUNACIÓN Y PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES		
Medidas	Indicadores de seguimiento	Responsable institucional	Calendario de ejecución
Campañas de vacunación			
Programas de vacunación			
Talleres de sensibilización y prevención			
Incorporación de contenidos			



LÍNEA 2	PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y PROMOCIÓN DE LA SALUD EMOCIONAL		
Medidas	Indicadores de seguimiento	Responsable institucional	Calendario de ejecución
Campañas de sensibilización			
Formaciones para personas profesionales			
Atención Psicológica y Apoyo a Víctimas			
Prevención y Educación Emocional en la Comunidad			



LÍNEA 3	PREVENCIÓN DEL CÁNCER DE MAMA Y OTRAS ENFERMEDADES PREVALENTES EN MUJERES		
Medidas	Indicadores de seguimiento	Responsable institucional	Calendario de ejecución
Campañas de Concienciación sobre la Salud Femenina			
Acceso a Diagnóstico y Revisiones Médicas Periódicas			
Promoción de Hábitos de Vida Saludables			
Colaboración con Asociaciones y Profesionales Sanitarios			



LÍNEA 4	PROMOCIÓN DEL DEPORTE Y LA ACTIVIDAD FÍSICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		
Medidas	Indicadores de seguimiento	Responsable institucional	Calendario de ejecución
Promoción del Deporte y la Igualdad de Participación			
Actividad Física como Herramienta de Prevención y Salud			



LÍNEA 5	SALUD MENTAL Y BIENESTAR EMOCIONAL		
Medidas	Indicadores de seguimiento	Responsable institucional	Calendario de ejecución
Prevención y Apoyo Psicológico			
Formación en Perspectiva de Género para Personas Profesionales			
Bienestar Emocional y Cohesión Comunitaria			



LÍNEA 6	HÁBITOS SALUDABLES Y PREVENCIÓN DE FACTORES DE RIESGO		
Medidas	Indicadores de seguimiento	Responsable institucional	Calendario de ejecución
Campañas sobre Alimentación y Estilos de Vida Saludables			
Prevención del Consumo de Sustancias y Conductas de Riesgo			
Educación para la Salud en la Comunidad			
Entornos Urbanos Saludables y Movilidad Activa			



EJE 4 – CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR.

Objetivo estratégico:

Promover las políticas públicas, laborales y culturales que permitan transformar los modelos tradicionales de cuidado, garantizando la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el ámbito doméstico y de cuidados, favoreciendo la igualdad de oportunidades en la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.



LÍNEA 1	DESARROLLO DE LAS POLÍTICAS LABORALES DE CONCILIACIÓN FAMILIAR		
Medidas	Indicadores de seguimiento	Responsable institucional	Calendario de ejecución
Fomento del trabajo flexible y teletrabajo regular			
Apoyo a empresas con buenas prácticas en conciliación			
Ampliación de servicios de cuidado infantil públicos y accesibles			
Extensión de servicios de atención fuera del horario escolar			



LÍNEA 2	SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA CORRESPONSABILIDAD EN LOS CUIDADOS		
Medidas	Indicadores de seguimiento	Responsable institucional	Calendario de ejecución
Campañas de concienciación sobre corresponsabilidad			
Incorporación de contenidos sobre cuidados en el sistema educativo			
Formación en igualdad y cuidados para hombres			
Acciones comunitarias sobre economía de cuidado			



LÍNEA 3	APOYO A MUJERES TRABAJADORAS CON CARGAS FAMILIARES		
Medidas	Indicadores de seguimiento	Responsable institucional	Calendario de ejecución
Programas específicos para madres solas y mujeres cuidadoras			
Acceso prioritario a servicios públicos para mujeres cuidadoras			
Bolsas de empleo y formación para mujeres con cargas familiares			
Asistencia para la conciliación en hogares monomarentales			



LÍNEA 4	SENSIBILIZACIÓN Y CAMBIO CULTURAL SOBRE LOS USOS DEL TIEMPO Y LA CORRESPONSABILIDAD		
Medidas	Indicadores de seguimiento	Responsable institucional	Calendario de ejecución
Campañas públicas multilingües			
Talleres de corresponsabilidad familiar			
Actividades en centros educativos			
Jornadas de sensibilización en centros de salud y servicios sociales sobre salud mental			
Impulso de referentes positivos masculinos en el reparto equitativo del tiempo			



LÍNEA 5	MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES PARA FACILITAR LA CONCILIACIÓN		
Medidas	Indicadores de seguimiento	Responsable institucional	Calendario de ejecución
Reconocimiento anual a empresas corresponsables (“Ceuta concilia”)			
Formación a personas empleadas sobre igualdad y conciliación			



LÍNEA 6	SERVICIOS PÚBLICOS DE APOYO A LA CONCILIACIÓN		
Medidas	Indicadores de seguimiento	Responsable institucional	Calendario de ejecución
Creación de espacios de cuidado infantil en centros educativos y asociaciones vecinales			
Programas de refuerzo educativo y ocio para menores en periodos no lectivos			



LÍNEA 7	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL IMPACTO DE LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN		
Medidas	Indicadores de seguimiento	Responsable institucional	Calendario de ejecución
Participación de asociaciones mujeres en la evaluación			
Informes públicos anuales con propuestas de mejora			



6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN



El seguimiento y la evaluación constituyen pilares imprescindibles para preservar la coherencia, la eficacia y la mejora continua del IV Plan Estratégico de Igualdad de la Ciudad Autónoma de Ceuta. Su propósito es garantizar el cumplimiento de los objetivos definidos y orientar la toma de decisiones hacia la consecución de una igualdad real y tangible entre mujeres y hombres, sustentada en la evidencia y en la rendición pública de cuentas.

Para ello se establece un sistema de seguimiento estructurado que articula responsabilidades entre los distintos órganos encargados del impulso, la coordinación y la supervisión del Plan. Estas instancias tienen la misión de vigilar su desarrollo, introducir las correcciones necesarias y promover una gestión fundada en datos contrastados y en criterios técnicos. La organización de este sistema prioriza la claridad en las funciones, la continuidad institucional y la capacidad de respuesta ante desviaciones o contingencias detectadas durante la ejecución.

La evaluación, entendida como proceso técnico e institucional distinto del mero seguimiento, valora los avances alcanzados, identifica las brechas que perduran y mide los efectos de las políticas implementadas. Se recomienda que dicho proceso sea realizado por personal especializado e independiente, lo que contribuye a garantizar la objetividad y la credibilidad de los resultados. La evaluación combinará métodos cuantitativos y cualitativos, apoyándose en indicadores desagregados por sexo y en análisis que incorporen la perspectiva interseccional, con el fin de captar no solo los cambios medibles, sino también las transformaciones en prácticas, percepciones y condiciones de vida.



El análisis abarcará varias dimensiones complementarias: la verificación de los procesos de ejecución y de los recursos empleados; la valoración de los resultados alcanzados en relación con los objetivos previstos; la revisión de la coherencia entre las actuaciones y los principios que orientan el Plan; y la constatación del impacto real sobre la igualdad de género en el tejido social, laboral e institucional de Ceuta. Este enfoque permitirá no solo constatar logros, sino también extraer lecciones operativas y estratégicas que alimenten la revisión y el perfeccionamiento continuos de las políticas.

Se promoverá asimismo una participación plural y activa de agentes sociales, entidades públicas y comunidades locales, de modo que la evaluación incorpore voces y saberes diversos. La identificación de buenas prácticas, el intercambio de aprendizajes y la formulación de propuestas de mejora serán elementos constantes en el ciclo evaluador, con vocación de transparencia y comunicación accesible a la ciudadanía. En conjunto, el seguimiento y la evaluación deberán funcionar como instrumentos de aprendizaje institucional que refuercen la gobernanza, sostengan la continuidad política y contribuyan a consolidar en Ceuta una trayectoria sostenida hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.



7. ANEXOS: GLOSARIO Y FUENTES



Acción positiva: Son medidas específicas que pueden adoptar los poderes públicos, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, artículo 11).

Acoso por razón de sexo: Es acoso por razón de sexo cualquier comportamiento que tenga como causa o esté vinculado con su condición de mujer, y tenga como propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de las mujeres y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cualquiera que sea el ámbito en el que se produzca, incluido el laboral (Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, artículo 3.4, letra e).

Acoso sexual: Constituye acoso sexual cualquier comportamiento de tipo verbal, no verbal o físico, de índole sexual, realizado por el hombre contra la mujer, que tenga como objeto o produzca el efecto de atentar contra su dignidad, o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cualquiera que sea el ámbito en el que se produzca, incluido el laboral (Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, artículo 3.4, letra d).

Brecha de género: Es la diferencia entre las tasas masculina y femenina en la



categoría de una variable; se calcula restando tasa femenina de la tasa masculina. Cuanto menor sea la “brecha”, más cerca estaremos de la igualdad.

Brecha salarial de género: Se conoce como brecha salarial de género a “la brecha de género no ajustada a las características individuales que pueden explicar parte de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, es la diferencia entre el salario bruto por hora de los hombres y el de las mujeres, expresado como porcentaje del salario bruto por hora de los hombres” (Instituto Nacional de Estadística, INE).

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal: La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es el derecho de todas las personas, reconocido por nuestro ordenamiento jurídico, a compatibilizar las diferentes esferas de su vida. Esto implica reorganizar los tiempos y espacios de la ciudad y adoptar medidas de índole laboral (respecto de horarios, turnos, vacaciones, etc.), con el fin de que mujeres y hombres puedan desarrollarse en todos los ámbitos de la vida por igual. Es imprescindible, por tanto, la incorporación de: sistemas de permisos de maternidad, parentales, licencias por nacimiento y adopción para para el cuidado de niñas, niños y personas mayores, y el desarrollo de una estructura y organización laboral que facilite a mujeres y hombres el uso equilibrado de sus tiempos, de manera que sean compatibles con sus responsabilidades personales, familiares y laborales.

Corresponsabilidad: El término corresponsabilidad alude al necesario reparto de las tareas domésticas y responsabilidades familiares entre miembros de un hogar, entre quienes conviven en el mismo domicilio. También son corresponsables los agentes sociales y

económicos, pues son factor clave en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Corresponsabilidad social: La corresponsabilidad social supone que todos los agentes sociales tienen un papel y una responsabilidad en la construcción de un nuevo modelo económico y social que dé lugar a una sociedad más igualitaria y justa en todos los ámbitos.

Cuotas de género: Medidas de acción positiva cuyo fin es acelerar la participación y representación equilibrada de mujeres y hombres imponiendo una cantidad proporcional o un número de plazas o escaños que deberán ocupar, o serán asignados, a hombres o a mujeres, generalmente en virtud de unas normas o criterios determinados (Instituto Europeo para la Igualdad de Género, AIGE).

Directiva: Una Directiva es una disposición normativa de derecho comunitario que vincula a los Estados miembros de la Unión o, en su caso, al Estado destinatario en la consecución de resultados u objetivos concretos en un plazo determinado, dejando, sin embargo, a las autoridades internas competentes la debida elección de la forma y los medios adecuados a tal fin.

Discriminación contra la mujer: Por discriminación contra la mujer se entiende “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” (Convención de Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, artículo 1).

Discriminación directa por razón de sexo: Se entiende por discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación equiparable (Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, artículo 3.1).

Discriminación indirecta por razón de sexo: Constituye discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que la aplicación de una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a las personas de un sexo en desventaja particular con respecto a las personas del otro, salvo que la aplicación de dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados (Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, artículo 3.2).

División sexual del trabajo: La división sexual del trabajo alude a la tradicional distribución del trabajo entre hombres y mujeres, consistente en la diferenciación de las tareas y responsabilidades, así como de los espacios en función del sexo, y que se sustenta en los estereotipos y roles de género.

Doble jornada: Condición a la que se ven sometidas las mujeres que desempeñan un trabajo remunerado en horario laboral y que, además, deben asumir todas las tareas que implica el trabajo reproductivo y de

cuidados, sin que esta carga sea compartida por sus compañeros/-as, lo que pone limitaciones a las mujeres a la hora de acceder a un puesto de trabajo y competir en el mercado laboral en términos de igualdad con los hombres.

Economía del cuidado: Organización de la provisión de cuidados, remunerados y no remunerados, necesarios para la reproducción social, así como de las garantías de los derechos de las personas cuidadoras y quienes reciben las prestaciones de cuidados (Instituto Europeo para la Igualdad de Género, AIGE).

Empoderamiento: Concepto acuñado en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995), para referirse al proceso a través del cual las mujeres ganan poder y control sobre sus propias vidas y adquieren la habilidad y competencia para tomar decisiones estratégicas.

Espacio doméstico: Es el espacio donde se desarrollan las actividades y tareas relacionadas con la atención a la familia y con la organización y cuidado del hogar. Se trata de actividades que realizan mayoritariamente las mujeres de manera no remunerada, ya que asumen un rol reproductivo (en el espacio público el rol es productivo). Al ser actividades no monetizables, son también poco valoradas y permanecen en un segundo plano. Generan dependencia económica y emocional.

Espacio público: Es el espacio donde se desarrollan actividades productivas relacionadas con la vida laboral, económica, política y social. Se trata de un lugar reservado tradicionalmente a los hombres. Son actividades que tienen un valor de cambio, se realizan a cambio de dinero u otros beneficios, por eso mismo, están también mejor valoradas y



permanecen en un primer plano. El espacio público es un ámbito de reconocimiento y participación, que confiere autonomía e independencia.

Esteriotipos de género: Ideas preconcebidas, es decir, creencias profundamente arraigadas, en las que asignamos a los hombres y las mujeres unas características y unos roles determinados de acuerdo al sexo al que pertenecen.

Excedencia para el cuidado de menores u otros familiares: Una excedencia para el cuidado de menores u otros familiares a cargo es una situación laboral que supone la suspensión del contrato de trabajo a solicitud de la persona trabajadora. Su duración máxima está estipulada legalmente, aunque puede ampliarse por negociación colectiva. Durante el primer año de excedencia, el trabajador/a tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres que acrediten estar en posesión de los requisitos exigidos (entre otros, parentesco con el/la causante).

Género: Construcción social y cultural según la cual se asignan a las personas determinados papeles, ocupaciones, expectativas, capacidades, comportamientos y valores en función de su sexo biológico, por haber nacido mujeres u hombres. A lo largo de la historia, a partir de estas diferencias sexuales, se han construido socialmente características diferenciadas que atribuyen papeles, comportamientos, actividades y funciones sociales propias de mujeres y de hombres, niñas y niños, dando lugar a desigualdades de naturaleza estructural. El género, masculino o femenino, se aprende, puede ser educado y modificado.

Horario flexible: Fórmulas de jornada laboral que ofrecen una gama de posibilidades en cuanto a las horas trabajadas, turnos, horarios de trabajo diarios, semanales, mensuales, anuales, etc.

Igualdad entre mujeres y hombres: La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos instrumentos internacionales de derechos humanos, entre los que cabe destacar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Naciones Unidas, diciembre de 1979), ratificada por España en 1983. Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, reconoce que las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana e iguales en derechos y deberes, teniendo como objeto esta ley la eliminación de la discriminación hacia las mujeres, con independencia de su circunstancia o condición, en todas las esferas de la vida y, en particular, en los ámbitos político, civil, laboral, económico, social y cultural (artículo 1.1).

Igualdad formal: Hablamos de igualdad formal o legal para referirnos a la establecida legalmente, es decir, en un ordenamiento jurídico (el artículo 14 de la Constitución española de 1978 establece que “los españoles son iguales ante la ley”, sin que pueda existir discriminación, entre otros motivos, por razón de sexo), por contraposición a la igualdad real, material o de hecho, que supone la materialización efectiva de la igualdad formal.

Igualdad real: Esta expresión alude a la igualdad de oportunidades y de trato, que supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, para la participación económica, política, social y laboral de las mujeres, es decir, el disfrute y ejercicio efectivo de todos los



derechos humanos y de las libertades fundamentales por parte de todas las mujeres. En el ámbito laboral, la igualdad de oportunidades implica el derecho de las mujeres al acceso y permanencia en el empleo, a la formación y promoción profesionales, y a las mismas condiciones de trabajo respecto de los hombres, incluida la igualdad retributiva y salarial.

Impacto de género: Supone identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.

Indicadores de género: La incorporación de indicadores de género en la elaboración de estudios y estadísticas constituye un instrumento esencial para hacer efectiva la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas, pues contribuye a facilitar “un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar” (Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, artículo 10, letra b). Además, este tipo de indicadores permiten obtener más información acerca de la “incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención” (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, artículo 20, letra c). Su consolidación se produce a partir de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995), convirtiéndose en una pieza clave para el desarrollo de metodologías de recogida y análisis de datos desde la perspectiva de género.

Interseccionalidad: Se entiende por interseccionalidad la situación de discriminación múltiple en que una mujer padece formas agravadas y específicas de discriminación por razón de clase, etnia, religión, orientación o identidad sexual, o discapacidad (Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, artículo 3.9).

Lenguaje inclusivo en cuanto al género: Usar un lenguaje inclusivo en cuanto al género o un lenguaje inclusivo y no sexista implica expresarse en todo tipo de situación comunicativa (oral o escrita, formal o informal) sin discriminar a un sexo, género social o identidad de género en particular, y sin perpetuar estereotipos de género. Se trata de una manera de promover la igualdad de género, puesto que el lenguaje cumple un papel determinante en la formación de la identidad social de las personas y en sus actitudes (ONU Mujeres).

Lenguaje sexista: Constituye lenguaje sexista el uso discriminatorio del lenguaje que se hace por razón de sexo (Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, artículo 3.8).

Ley Orgánica: Tipo de ley prevista en el artículo 81 de la Constitución española de 1978 y que regula materias constitucionalmente reservadas a la misma, como el desarrollo de los derechos fundamentales y las libertades públicas y la aprobación de los estatutos de autonomía de las comunidades autónomas.

Negociación colectiva: Proceso formalizado del diálogo entre la representación legal de trabajadores y trabajadoras y del empresariado, encaminado, en ejercicio de su autonomía colectiva, a la consecución de



un convenio colectivo regulador de las relaciones entre ambas partes, así como de las condiciones a que han de ajustarse los contratos de trabajo.

Neutralidad de género: Política, programa o situación que no tiene un impacto diferencial positivo o negativo en términos de relaciones de género o igualdad entre mujeres y hombres. Cuando se parte de una situación de desigualdad no existen políticas neutras, pues si se aplican políticas que no tengan en consideración el género se perpetúan las desigualdades.

Paridad de género: Concepto numérico y sustantivo relacionado con la igualdad de género calculado a menudo como el valor de la proporción de mujeres y hombres de un determinado indicador.

Permiso de maternidad o paternidad: Derecho a un período de descanso que se concede a madres y padres que trabajan con motivo del nacimiento de un hijo o hija, adopción o acogimiento, de modo que suspendan el contrato de trabajo o cesen en su actividad, durante los días legalmente establecidos. Este período de descanso se puede ampliar en casos de parto, adopción o acogimiento múltiple, discapacidad u hospitalización del/la recién nacido/a.

Plan estratégico: Un plan estratégico de igualdad es un instrumento de planificación que sirve como hoja de ruta para promover la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, y para erradicar la discriminación por razón de sexo. Se trata de un marco que establece objetivos, medidas y políticas concretas para que las administraciones públicas y las empresas integren la perspectiva de género de manera transversal en su gestión.

Representación equilibrada: Se entiende por representación equilibrada aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres, de forma que, en el conjunto de personas a que se refiera, cada sexo ni supere el sesenta por ciento ni sea menos del cuarenta por ciento (Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, artículo 3.3).

Roles de género: Aquellas normas sociales y comportamientos que se atribuyen como propias en base al sexo de las personas y que son diferentes para mujeres y hombres; marcan la diferencia respecto a cómo ser, cómo sentir y cómo actuar (Instituto Andaluz de la Mujer).

Segregación horizontal: Hace referencia a la concentración de las mujeres y hombres en determinados sectores y empleos específicos.

Segregación vertical: Concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad de puestos. En el caso de las mujeres, se observa un menor acceso de estas a puestos directivos o de responsabilidad (con independencia de si el sector está feminizado o masculinizado). Como sinónimo de este concepto suele utilizarse el de “techo de cristal”.

Sexo: Término que alude a las diferencias biológicas y fisiológicas que distinguen a hombres y mujeres (cromosomas, glándulas, morfología, genitales y hormonas sexuales), que están asociadas a la reproducción sexual. A diferencia del género, es aquello que nos viene asignado, con lo que nacemos (el género se aprende).

Sistema sexo-género: Sistema sociocultural por el que se asocia al sexo reproductivo un conjunto de valores, creencias y actitudes. Mientras el sexo se refiere a diferencias biológicas, el género es una



construcción socio-cultural. El proceso de socialización es diferente según el sexo biológico, asignando, imponiendo, modelos culturales y sociales diferentes para mujeres y hombres, en función de lo tradicionalmente establecido para unas y para otros.

Techo de cristal: Denominación dada a una barrera superior e invisible (por tanto, difícil de detectar) en la carrera laboral de las mujeres que les impide seguir avanzando en el organigrama de una empresa u organización y acceder a puestos de mayor responsabilidad, normalmente mejor remunerados y valorados socialmente.

Teletrabajo: Aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación (Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, artículo 2, letra b).

Trabajo a distancia: Forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular. (Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, BOCCE N° 92 de 17 de noviembre de 2020, BOCCE N° 73 de 8 de octubre de 2021, BOCCE N° 6206 de 7 de junio de 2022.

(Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, artículo 2, letra a).

Trabajo presencial: Aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa (Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, artículo 2, letra c).

Transversalidad o mainstreaming de género: La transversalidad o mainstreaming de género es un instrumento para integrar la perspectiva de género en el ejercicio de las competencias de las distintas políticas y acciones públicas, desde la consideración sistemática de la igualdad de género. Se define como la “organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas” (Grupo de personas expertas del Consejo de Europa, 1999). En Andalucía, los poderes públicos tienen la obligación de potenciar que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género.

Violencia de género: Se entiende por violencia de género aquella que, como consecuencia de una cultura machista y como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre estas por el hecho de serlo y que se extiende como forma de violencia vicaria sobre hijas, hijos y otras personas del entorno familiar de las víctimas. Es cualquier acto de violencia basada en el género que implique o pueda implicar para las mujeres perjuicios o sufrimientos de naturaleza física, psicológica, sexual o económica. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de



diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género).

Fuentes estadísticas.

- **Instituto Nacional de Estadística (INE)** – Encuesta de Población Activa (EPA), series 2024 y primer semestre 2025.
- **Ministerio de Trabajo y Economía Social** – Datos de empleo y afiliación a la Seguridad Social (2024-2025).
- **Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer** – Informes anuales.

Fuentes normativas.

- **Constitución Española de 1978.**
- **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre**, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo**, de medidas urgentes para la igualdad de trato y oportunidades en el empleo.
- **Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, de 13 de octubre**, sobre planes de igualdad y registro retributivo.
- **Convenio de Estambul (2011)**, Consejo de Europa.
- **Convención CEDAW (1979)**, Naciones Unidas.
- **Agenda 2030 – Objetivo de Desarrollo Sostenible 5.**
- **Estrategia de Igualdad de Género de la UE 2020-2025.**





Código Seguro de Verificación: EXP-5DF17079404515B4C50D7EDA7B5B268 | Este CSV asegura la integridad de esta información, que ha sido validada por la Ciudad Autónoma de Ceuta disponible en su Carpeta Ciudadana o en <http://www.ceuta.es/validacion>. | Docu

©2025 Consultores Técnicos
Medioambientales SL