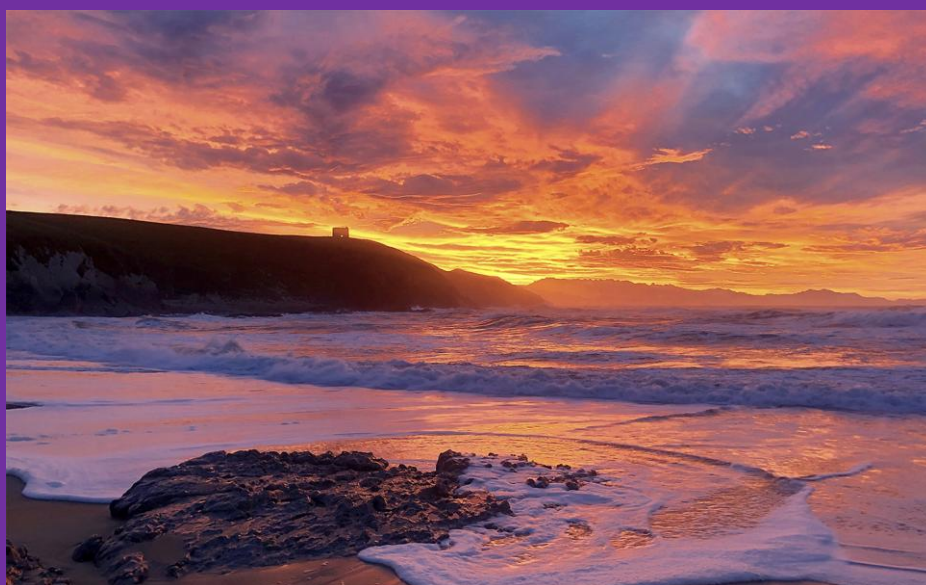


IV PLAN DE IGUALDAD MUNICIPAL DE SUANCES



2024/2028

Subvencionado por: Dirección General de Inclusión, Juventud, Familias e Igualdad. Realizado por Angela Gómez Pereda, Técnica superior en Promoción de Igualdad de Género. Realizado por APIG.

Índice

Presentación	pag.2
Introducción	pag.3
Procedimientos y metodología	pag.6
• Fases • Principios metodológicos • Colectivos a los que van dirigidas las medidas • Plazo de ejecución • Objetivos de Desarrollo Sostenible N.º 5 Igualdad de Género	
Áreas de intervención	pag.10
• Área de políticas públicas municipales con perspectiva de género • Área de educación deporte y cultura • Área de formación, empleo, economía, turismo y comercio • Área de prevención de la violencia de género • Área de urbanismo, movilidad y medio ambiente • Área de conciliación y calidad de vida • Área de participación ciudadana y asociacionismo	
Calendario de actuaciones	pag.22
Evaluación y seguimiento	pag.23
Glosario de términos	pag.24
Anexos	pag. 27

Presentación

Desde el Ayuntamiento Suances estamos impulsando mediante el “IV Plan de Igualdad de Oportunidades” políticas transversales igualitarias que impregnen todas las áreas y servicios municipales, con el objetivo de avanzar hacia una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

El objetivo de este plan es paliar las desigualdades de género de una manera ordenada y adaptada a la realidad local de Suances, capaz de corregir todos aquellos estereotipos de género adquiridos en el proceso de sociabilización humana relacionados con las actividades, los roles, características o atribuciones que definen y distinguen a los hombres de las mujeres.



Todo ello a partir de un diagnóstico cuantitativo, pero también cualitativo y participativo. Con la firme propuesta de construir una sociedad igualitaria, capaz de encauzar las políticas futuras, aplicando perspectiva de género en todas ellas.

Además, la elaboración de estas normas no sólo debe verse con un medio para alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, ni el mero cumplimiento de la normativa de referencia, sino que también suponen una vía para mejorar la efectividad de las empresas e instituciones y debe ser vista como una oportunidad para poder mejorar los servicios y dotarles de mayor eficacia.

El equipo de gobierno del Ayuntamiento de Suances adquiere un compromiso con la promoción de la igualdad de género y la eliminación de toda clase de discriminación contra las mujeres a partir de siete áreas estratégicas de trabajo, a través de las cuales se definen y desarrollan 50 medidas específicas dirigidas a combatir las discriminaciones todavía latentes entre mujeres y hombres, así como a aumentar la presencia de las mujeres en aquellos ámbitos de la vida social en las que se encuentran subrepresentadas.

Alcalde del Exmo. Ayto. de Suances;

Andrés Ruiz Moya.

Presentación

Desde la Concejalía de Mujer e Igualdad el objetivo general a desarrollar durante estos cuatro años es el de conseguir una sociedad más igualitaria y para ello es importante que los servicios públicos sean un ejemplo a seguir por parte de la ciudadanía.

Este IV Plan de Igualdad será una herramienta que nos permita seguir avanzando sobre un guion establecido y de manera coordinada a todas las concejalías, no debemos olvidar que el trabajo a desarrollar debe de realizarse de manera transversal en todas y cada una de las acciones dirigidas a la ciudadanía desde nuestro ayuntamiento.



El diagnóstico realizado con anterioridad a este IV PLAN DE IGUALDAD, determina las pautas a seguir para avanzar en nuestro territorio hacia una igualdad real entre hombres y mujeres.

Desde aquí, quiero instar a toda la ciudadanía de Suances a ser parte de este avance tan necesario y así mejorar la vida de las mujeres y niñas de nuestro municipio.

“Nuestras Mujeres Cuentan”, no lo olvidemos...

En la Oficina de la Mujer de Suances, tenéis un lugar donde acudir y ser escuchadas y acompañadas.

Concejala de Tercera Edad, Mujer Igualdad, Servicios Sociales y Viviendas Supervisadas.

Raquel Fernández Delgado

Introducción

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho universal. Las políticas de promoción de dicha igualdad consolidan una sociedad más justa, solidaria, estable y honesta. Una sociedad que mejorará la calidad de vida y las relaciones interpersonales de sus integrantes.

La sociedad ha sido educada mediante roles de género, conductas e identidades personales en función del sexo asignado al nacer. Los papeles y las características de los géneros inciden en las relaciones de poder entre las personas de uno y otro sexo en todos los niveles y pueden provocar la desigualdad de oportunidades. Los papeles de los géneros suelen relacionar a las mujeres con el trabajo reproductivo y responsabilidades del hogar y a los hombres con el trabajo productivo y responsabilidades laborales, a la que se da más valor.

La igualdad de género no significa que los hombres y las mujeres son o deberían ser iguales, sino que ambos tendrían que gozar de los mismos derechos y oportunidades en todos los aspectos de la vida. Se basa en la paridad entre hombres y mujeres en el hogar, la comunidad y la sociedad.

La incorporación de la **perspectiva de género** es una estrategia o un proceso mediante el cual se logra la igualdad en ese aspecto. Por un lado, significa que existen políticas, programas y estructuras institucionales para remediar las desigualdades y preservar la igualdad entre ambos sexos. Por el otro, supone que se están adoptando medidas destinadas a atender las necesidades y prioridades específicas de los hombres y las mujeres, ya sea por separado o en conjunto.

Por lo tanto, la incorporación de la perspectiva de género no consiste simplemente en añadir un “componente femenino” ni un “componente de igualdad entre los géneros” a una actividad existente. Es asimismo algo más que aumentar la participación de las mujeres. Significa incorporar la experiencia, el conocimiento y los intereses de las mujeres. Quizás requiera cambios en los objetivos, estrategias y acciones para que hombres y mujeres a un tiempo puedan influir y participar en los procesos de desarrollo y beneficiarse de ellos. El objetivo de la incorporación de la perspectiva de género es, por lo tanto, transformar las estructuras sociales e institucionales desiguales, en estructuras iguales y justas para los hombres y las mujeres.

Normativa Autonómica

Recientemente en Cantabria fue aprobada la Ley 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, entre sus medidas incluye acciones relativas a la discriminación salarial; contempla la corresponsabilidad y la

promoción de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, con medidas relativas a la organización del espacio, el tiempo y la creación de nuevos servicios.

Y también contamos con la Ley 1/2004, de 1 de abril, Integral para la Prevención de la Violencia Contra las Mujeres y la Protección a sus Víctimas que fue pionera en España siendo aprobada antes que la ley Estatal.

Normativa Estatal

El artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

La Ley Orgánica 3/2007, para Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, nace con la vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres.

Realiza una proyección del principio de igualdad que abarca distintos ámbitos, en los que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad. De ahí la consideración de la dimensión transversal de la igualdad, seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio, como principio fundamental.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en la cual habla específicamente *“Fortalecer las medidas de sensibilización ciudadana de prevención, dotando a los poderes públicos de instrumentos eficaces en el ámbito educativo, servicios sociales, sanitario, publicitario y mediático.”*

Artículo 3. Planes de sensibilización, en cuanto a introducir en el escenario social las nuevas escalas de valores basadas en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia, todo ello desde la perspectiva de las relaciones de género. *“2. Los poderes públicos, en el marco de sus competencias, impulsarán además campañas de información y sensibilización específicas con el fin de prevenir la violencia de género.”*

En el ámbito educativo también habla de:

Artículo 6. Fomento de la igualdad. Con el fin de garantizar la efectiva igualdad entre hombres y mujeres, las Administraciones educativas velarán para que en todos los materiales educativos se eliminen los estereotipos sexistas o discriminatorios y para que fomenten el igual valor de hombres y mujeres.

Normativa Europea

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam hasta el actual Tratado de la Unión Europea y el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son

un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

Se han dictado numerosas Directivas comunitarias sobre igualdad de sexos de importante calado en materia de igualdad de oportunidades y de trato, habiendo sido traspuestas al ordenamiento español.

Normativa Internacional

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede resaltar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

En la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la igualdad entre mujeres y hombres está consagrada ya en su constitución y proyectada en las normas internacionales del trabajo. Los cuatro convenios clave de la OIT son: el Convenio sobre igualdad de remuneración, el Convenio sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares y el Convenio sobre la protección de la maternidad.

Procedimiento y metodología

La realización del Plan de Igualdad de Oportunidades consta de seis fases a continuación se muestra cómo se llevan a cabo una a una.

1. Compromiso de la organización.

Es necesario que el equipo de gobierno adopte el compromiso por escrito:

- De integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el municipio como principio básico y transversal.
- De incluir este principio en los objetivos.
- De facilitar recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del Plan de Igualdad.

2. Consejo de Igualdad.

De forma paralela al compromiso de la organización conviene constituir el grupo promotor que se encargara de:

- Información y sensibilización.
- Apoyo a la realización del diagnóstico y Plan de Igualdad.
- Apoyo en la realización de su seguimiento y evaluación.
- Facilitar recursos para la elaboración del diagnóstico.

El grupo promotor está formado por:

- Equipo de Gobierno
- Responsable de Servicios Sociales
- Representantes de las Asociaciones de la zona
- Policía Local
- Centro de Mayores

3. Diagnostico

Para conseguir unos objetivos realistas y acordes con las necesidades de la ciudadanía del municipio lo primero que debemos realizar es un diagnóstico exhaustivo de la situación que viven dichas personas.

Objetivos del diagnóstico:

- Analizar y comparar la situación y la posición de las mujeres y los hombres en la realidad, así como sus necesidades, intereses y expectativas.
- Visibilizar los mecanismos sociales de discriminación que puedan estar presentes en el municipio.
- Analizar los factores demográficos, ambientales, económicos y organizativos del municipio.
- Observar los roles, productivo remunerado o reproductivo no remunerado y quien los desempeña.
- Recopilar los recursos de los que dispone el municipio ya sean: públicos, privados y comunitarios y como disponen de ellos las mujeres y hombres del municipio, acceso, uso, control (toma de decisiones) y propiedad.

4. Planificación

Una vez que se ha realizado el diagnóstico y sintetizado toda la información obtenida, es el momento de priorizar y planificar. El diagnóstico ofrecerá mucha información que será clasificada en las siguientes áreas de trabajo:

- Área de políticas públicas municipales con perspectiva de género
- Área de educación deporte y cultura
- Área de formación, empleo, economía, turismo y comercio
- Área de prevención de la violencia de género
- Área de urbanismo, movilidad y medio ambiente
- Área de conciliación y calidad de vida
- Área de participación ciudadana y asociacionismo

5. Implantación. Supone la realización y ejecución de las acciones previstas en el Plan de Igualdad de Oportunidades.

6. Seguimiento y evaluación

Para realizar un seguimiento de las medidas adoptadas se realizarán reuniones periódicas en las cuales mediante encuestas de evaluación de las actividades que se estén realizando analizaremos y evaluaremos si son eficaces y cumple los objetivos previstos.

En estas reuniones se valorará si hay necesidades de cambiar alguna medida o estrategia de forma que el plan de igualdad sea flexible y específico para cada situación y tipo de población.

Metodología de trabajo

Para comenzar el diagnóstico lo primero que hay que tener en cuenta es que tipo de metodología se va a utilizar para recabar la información necesaria.

En este caso la mejor opción es la metodología participativa.

La metodología participativa es un proceso de trabajo que concibe a las personas participantes de los procesos como agentes activos (PROTAGONISTAS) y no como agentes pasivos, simplemente receptores; de esta forma promueve y procura que todas las personas del grupo participen.

Cuando se utiliza esta metodología, la percepción, análisis y solución de los problemas no depende ya solo de las personas que llevan el proyecto, sino que se tiene en cuenta de manera primordial a las personas beneficiarias y sus expectativas y necesidades.

La metodología participativa busca fomentar el aprendizaje de una manera global y que de esta manera las personas puedan tener una visión amplia de la realidad.

La participación es una necesidad psicológica en las personas porque a través de ella se pueden compartir ideas y opiniones expresar deseos propios tomar decisiones ayudar a las demás para contribuir a solucionar el problema. Es una forma de colaboración para hacerse oír y lograr la mejora de grupos sociales.

Principios metodológicos:

- **Participativo:** Este principio tiene mucho que ver con el logro de una actitud proactiva, ya que, si queremos cambiar el sentimiento de pasividad de nuestra sociedad, debemos hacer que se sientan partícipes de su propio crecimiento a partir de las actividades que desarrollan.
- **Inclusivo:** Este principio hace referencia a la inclusión como una respuesta didáctica que facilite y promueva la participación de todas las personas interesadas, oponiéndose a cualquier forma de segregación.
- **Democrático:** Este principio hace referencia a la toma de decisiones, en el cual las decisiones colectivas son adoptadas por el resto mediante mecanismos de participación directa.

Colectivos a los que van dirigidas las medidas

- Las mujeres, desarrollando actuaciones que permitan superar las desigualdades que aún persisten entre mujeres y hombres como consecuencia del modelo de socialización diferenciada.
- Los hombres, revisando el modelo de masculinidad vigente cambien actitudes y comportamientos sexistas y discriminatorios.
- La sociedad en general, fomentando una nueva cultura organizativa y un nuevo modelo de ciudadanía que permita desarrollar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- El Ayuntamiento de Suances en general, y las personas responsables de gestionar las políticas, servicios y recursos, en particular, para que:
 - Incorporen el enfoque de género en su quehacer cotidiano.
 - Presten atención a las diferencias por razón de género y ofrezcan una respuesta adecuada a las necesidades e intereses específicos de todas las mujeres.

Plazo de ejecución

Las medidas que se describen a continuación tienen un plazo de ejecución de los 4 años de vigencia que tiene el Plan de Igualdad.

Objetivos de Desarrollo Sostenible N.º 5 Igualdad de Género

Entendemos que todas las medidas descritas en este Plan de Igualdad tienen un fin común con el ODS N.º5, no obstante hacemos hincapié en su difusión desarrollo, concienciación ciudadana y puesta en marcha con la medida número 6 del Área 1.

Áreas de intervención

1 Área de políticas públicas municipales con perspectiva de género

Objetivo general:

Promover que todas las concejalías se comprometan a integrar la perspectiva de género en sus acciones y propuestas.

Objetivos específicos:

- Promover la incorporación de cláusulas de igualdad en los criterios de valoración de los contratos y convenios de cooperación con entidades privadas y empresas.
- Incluir la perspectiva de género en las actuaciones administrativas y de gestión del Ayuntamiento.

Medidas	Organismos implicados	Indicadores de evaluación
1. Difundir y publicitar el Plan de Igualdad entre la población a través de los distintos servicios municipales.	Todas las concejalías que conforman el grupo de gobierno.	N.º de publicaciones y notas de prensa
2. Difundir entre la población las campañas en materia de igualdad de género que se realizan a nivel institucional.		Implicación por parte de responsables
3. Promover que los diferentes estudios, memorias, informes, etc. que se realicen desde el Ayuntamiento incluyan las variables de sexo y edad.		N.º de Planes de Igualdad impresos
4. Aplicar puntuación en los procesos de contratación a aquellas entidades privadas o empresas que tengan un Plan de Igualdad o tengan medidas de igualdad.		N.º de medidas ejecutadas al año por las concejalías
5. Utilizar lenguaje inclusivo en toda la documentación, normativa, publicaciones en redes sociales y		

cartelería que provenga del ámbito administrativo local.		
6. Crear un tríptico o similar con las medidas específicas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible número 5 (Igualdad de Género) para difundir a toda la población de nuestros municipio.		

2 Área de educación deporte y cultura

Objetivo general:

Promover valores igualitarios desde los sistemas educativos y los medios de comunicación municipales, así como fomentar una mayor presencia de las mujeres en la vida cultural y deportiva del municipio.

Objetivos específicos:

- Incorporar la perspectiva de género en todos los recursos educativos, deportivos y culturales del municipio.
- Promover el avance de los valores igualitarios en todas las formas de educación y fomentar la igualdad a través de la cultura y deporte.
- Difundir e informar a la comunidad educativa sobre derechos, recursos y buenas prácticas relacionadas con la educación en igualdad.
- Valorar y fortalecer las aportaciones de las mujeres dentro del ámbito cultural, deportivo y educativo.

Medidas	Organismos implicados	Indicadores de evaluación
1. Apoyar y/o subvencionar la realización de actividades extraescolares que promuevan la igualdad y proponer recomendaciones pedagógicas no sexistas e inclusivas de ambos sexos.	Concejalías de educación, infancia, deporte, cultura, festejos, e igualdad Centros educativos	N.º de guías difundidas N.º de ejemplares editados
2. Organizar cuentacuentos, juegos, teatro, concursos y otras actividades lúdicas dirigidas a niños/as y jóvenes del municipio, con contenidos que promuevan la igualdad entre ambos sexos.	Agrupaciones deportivas Asociaciones	N.º de participantes en los cursos segregado por sexos N.º de cursos impartidos
3. Impulsar la prevención en relación con la discriminación y malos tratos de	Entidades externas	

personas o colectivos especialmente vulnerables, como mujeres, personas discapacitadas o colectivo LGTBI+ mediante la formación en los centros educativos.		N.º de exposiciones realizadas
4. Apoyar técnica y económicamente la realización de otros proyectos que pretendan educar para la igualdad, incluyendo grupos informales.		N.º de proyecciones y espectadores
5. Desarrollar campañas de sensibilización sobre: juguetes no sexistas, igualdad en el deporte, elección profesional no sexista, corresponsabilidad familiar, entre otras.		N.º de préstamos de libros
6. Fortalecer y visibilizar el talento femenino de las artistas y deportistas locales y regionales.		N.º de subvenciones concedidas
7. Ofrecer formación en igualdad de género a todas las personas que trabajan directamente con jóvenes como por ejemplo escuela de atletismos, monitores/as de tiempo libre, entrenadores/as deportivos etc.		N.º de entidades que participan
8. Realizar cursos de formación, con perspectiva de género y coeducativos para la población adulta.		Satisfacción
9. Involucrar a las agrupaciones deportivas del municipio y sus responsables en la educación de valores igualitarios y de respeto, convirtiéndose en un ejemplo a seguir para la población infantil y juvenil.		Implicación por parte de la población
		Implicación por parte de las instituciones y sus responsables

3 • Área de formación, empleo, economía, turismo y comercio

Objetivo general:

Promover la inserción en el mercado laboral de las mujeres, en especial, en profesiones masculinizadas, así como favorecer su acceso al sistema educativo

y a la formación profesional para el empleo según sus necesidades y motivaciones.

Objetivos específicos:

-
- Integrar la perspectiva de género en todos los recursos municipales que trabajan la formación y el empleo.
- Garantizar la información y sensibilización que permita implantar las políticas de igualdad en el ámbito laboral del municipio.
- Aumentar y mejorar la presencia y participación de las mujeres en el mercado de trabajo.
- Mejorar las habilidades sociales básicas de las mujeres para la búsqueda de empleo y especialmente aquellas que demanda el mercado de trabajo.
- Fomentar la inserción laboral de mujeres en puestos donde se encuentren subrepresentadas.

Medidas	Organismos implicados	Indicadores de evaluación
1. Programar formación ocupacional, acorde con las necesidades de las mujeres y el mercado de trabajo local.	Concejalías de igualdad, empleo, formación, comercio, turismo y consumo Servicios Sociales Entidades externas Empresas del municipio Asociaciones de mujeres ADL	N.º de participantes en los cursos segregado por sexos
2. Dotar de recursos o ayudas económicas para la conciliación de las mujeres y hombres que participen en actividades de formación o empleo.		N.º de cursos impartidos N.º de campañas
3. Priorizar la realización de cursos formativos y la inserción laboral de mujeres paradas de larga duración víctimas de violencia de género u otros factores de exclusión.		N.º de empresas implicadas
4. Realizar jornadas de difusión del autoempleo e información sobre los distintos recursos locales de apoyo a personas emprendedoras, así como información sobre subvenciones y/o ayudas.		N.º de guías difundidas N.º de ejemplares editados N.º de personal al que se imparte formación segregado por sexo
5. Realizar campañas de información y sensibilización relacionadas con la igualdad de oportunidades en el empleo, dirigidas especialmente a las empresas y comercios.		Satisfacción

6. Apoyar la creación y fortalecimiento de las iniciativas empresariales desarrolladas por mujeres.		Implicación por parte de la población
7. Informar y fomentar las ventajas de la solicitud de los permisos de paternidad, reducciones de jornada y excedencias por cuidado de menores o dependientes dirigido especialmente a los hombres.		Implicación por parte de las instituciones y sus responsables
8. Campaña de concienciación con hoteles y alojamientos rurales del municipio, para sensibilizar al turismo de Suances.		Hoteles y alojamientos rurales que participan en la campaña

4 Área de prevención de la violencia de género

Objetivo general:

Mejorar y prevenir la situación de las mujeres víctimas de violencia de género, mediante la actuación eficaz y la coordinación de los distintos organismos implicados, facilitando el ejercicio de sus derechos y su integración socio laboral.

Objetivos específicos:

- Garantizar las condiciones internas necesarias para luchar contra la violencia de género en el Ayuntamiento.
- Favorecer la prevención y potenciar la investigación en materia de violencia contra las mujeres.
- Garantizar la atención integral y el acceso a la información y asesoramiento sobre recursos específicos para el tratamiento de la violencia.
- Facilitar la autonomía y la seguridad de las mujeres víctimas de violencia de género.

Medidas	Organismos implicados	Indicadores de evaluación
1. Realizar campañas de sensibilización, poniendo especial interés en los más jóvenes.	Concejalía de igualdad Oficina de la Mujer Servicios Sociales Centro de Salud Policía local Asociaciones Entidades externas	N.º de participantes en los cursos segregado por sexos
2. Promover que Suances sea un municipio libre de prostitución controlando los locales públicos y pisos encubiertos donde podría estar sucediendo dicha situación.		N.º de cursos impartidos
3. Cambiar la percepción social con el objetivo de que NO se normalice la prostitución como una opción, ni como una posibilidad de consumo.		N.º de profesionales formados/as en materia de violencia de género
4. Intensificar la lucha contra el tráfico y la trata de personas mediante campañas de sensibilización.		N.º de campañas
5. Identificar los lugares del municipio en los que las mujeres se sienten inseguras con el fin de implementar medidas para su neutralización.		N.º de acciones realizadas
6. Elaborar, editar y difundir una guía dirigida a mujeres jóvenes con contenidos relacionados con la violencia hacia las mujeres		N.º de entidades participantes N.º de guías difundidas N.º de ejemplares editados

(comportamientos, actitudes e indicadores de riesgo de sufrir violencia por parte de sus iguales hombres).		N.º de mujeres beneficiarias de servicios específicos
7. Promover cursos dirigidos al personal de los servicios municipales y en especial los relacionados con la problemática de la violencia de género.		Implicación por parte de la población
8. Establecer un protocolo de intervención ante situaciones de violencia de género entre los distintos departamentos municipales.		Implicación por parte de las instituciones y sus responsables

5 Área de urbanismo, movilidad y medio ambiente

Objetivo general:

Mantener y mejorar el bienestar de la población desde una perspectiva integral, donde los recursos sean accesibles.

Objetivos específicos:

- Introducir la perspectiva de género en las políticas de urbanismo, vivienda, consumo, medioambiente, movilidad, seguridad ciudadana y servicios sociales.
- Promover el desarrollo de una convivencia igualitaria y con perspectiva de género.
- Promover el acceso de las mujeres a los bienes y servicios en condiciones de igualdad.
- Incrementar la presencia de las mujeres en todas aquellas políticas relativas al diseño del municipio y al desarrollo económico del medio rural.

Medidas	Organismos implicados	Indicadores de evaluación
1. Incluir la perspectiva de género en el modelo de diseño del municipio (mayor anchura de las aceras, barandillas protectoras, bancos de descanso, mejor alumbrado).	Concejalías de igualdad, urbanismo, medio ambiente y playas. Entidades externas Asociaciones y agrupaciones de vecinas/os	N.º de campañas
2. Conseguir que las mujeres contribuyan al desarrollo económico del medio rural con su incorporación al mercado laboral.		N.º de propuestas
3. Impulsar el reconocimiento social de mujeres destacadas, utilizando sus nombres en espacios públicos como plazas, calles, centros sociales y culturales, Institutos, colegios, instalaciones municipales, etc.		Satisfacción de personas implicadas
4. Adecuar el transporte público, especialmente rutas y horarios, para facilitar la movilidad a las personas encargadas del desarrollo de las tareas reproductivas.		Implicación por parte de la población
5. Incorporar la perspectiva de género en los comités de seguimiento de proyectos, en los jurados de selección de concursos de ideas o de		Implicación por parte de las instituciones y sus responsables

adjudicación de promociones públicas y todos aquellos órganos municipales competentes en las decisiones urbanísticas de la ciudad.		
6. Elaborar un diagnóstico urbano con perspectiva de género a través de mapas, que refleje los niveles de accesibilidad, seguridad ciudadana, representación simbólica, servicios y movilidad.		
7. Mejorar las zonas poco accesibles del municipio para facilitar la vida de las personas con movilidad reducida.		

6 Área de conciliación y calidad de vida

Objetivo general:

Promover la corresponsabilidad familiar, así como favorecer medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar.

Objetivos específicos:

- Sensibilizar a la población en la corresponsabilidad en el reparto de tareas y responsabilidades familiares.
- Dotar de recursos sociales y económicos a las familias del municipio para conciliación de su vida personal, familiar y laboral.
- Promover las condiciones laborales, para facilitar la corresponsabilidad laboral y familiar.
- Fomentar hábitos saludables entre la población en especial entre mujeres.
- Dotar de espacios públicos municipales que fomenten el bienestar individual y social.

Medidas	Organismos implicados	Indicadores de evaluación
1. Colaborar junto a los centros de salud del municipio en campañas y jornadas dirigidas a fomentar hábitos saludables.	Concejalía de Igualdad, infancia y juventud Oficina de la Mujer	N.º de participantes en los cursos segregado por sexos
2. Realizar cursos específicos de sensibilización, especialmente entre la	Entidades externas	N.º de cursos impartidos

infancia y la juventud, para intensificar la idea de compartir en igualdad el trabajo doméstico, los cuidados y las responsabilidades familiares.	Asociaciones de mujeres	N.º de campañas
3. Garantizar el funcionamiento de servicios de calidad en horario extraescolar en los Centros Escolares, que permitan a las familias conciliar su vida laboral y familiar.	Asociaciones culturales	N.º de acciones realizadas
	Servicios Sociales	N.º de guías difundidas
4. Ampliar los servicios de atención a la infancia en número y horario que cubra todo el espacio laboral.	Centro de salud	N.º de ejemplares editados
	Agencia de Desarrollo Local	N.º de mujeres beneficiarias de servicios específicos
5. Dotar de recursos sociales y económicos a las familias del municipio que les permita conciliar su vida personal, familiar y laboral.		Implicación por parte de la población
6. Organizar talleres de bienestar en salud y autoestima y desarrollo personal para mujeres.		Implicación por parte de las instituciones y sus responsables

7 Área de participación ciudadana y asociacionismo

Objetivo general:

Lograr que las mujeres de municipio participen en igual medida en la toma de decisiones y puestos de responsabilidad, en todos los ámbitos de su vida.

Objetivos específicos:

- Apoyar las asociaciones de mujeres que fomenten la igualdad de oportunidades.
- Lograr una mayor participación de mujeres en los puestos de responsabilidad de las asociaciones del municipio.
- Impulsar y fomentar la coordinación y trabajo en equipo de las asociaciones de mujeres del municipio creando sinergias y espacios donde compartir experiencias.
- Apoyar la creación de nuevas asociaciones.
- Impulsar la participación paritaria en las diferentes organizaciones sociales y políticas y culturales activas en el municipio.

Medidas	Organismos implicados	Indicadores de evaluación
1. Realizar jornadas de asociacionismo donde se fomente la participación de las mujeres en los puestos de decisión.	Concejalía de Igualdad y hermanamiento.	N.º de campañas
	Oficina de la Mujer	N.º de acciones realizadas
2. Asesorar a las asociaciones de mujeres ya existentes para la planificación, dinamización, desarrollo de actividades e información sobre los derechos, promoción y creación de nuevas asociaciones.	Entidades externas	Implicación por parte de la población
	Asociaciones de mujeres	Implicación por parte de las instituciones y sus responsables
3. Impulsar y dinamizar las asociaciones de mujeres del municipio, apoyando y fomentando la participación de la población.	Asociaciones culturales	
	Juntas vecinales	
4. Impulsar la promoción del empoderamiento y liderazgo femenino.	Centro de mayores	
5. Programar actividades municipales con motivo del día internacional de la mujer y día internacional para la		

eliminación de la violencia contra las mujeres.		
6. Realizar un mural en el municipio que represente y de visibilidad a las mujeres del municipio contando con alguna artista local o regional.		
7. Fomentar la participación masculina a las actividades culturales y formativas.		
8. Ofrecer formación básica en Tics y alfabetización digital dirigida especialmente a población de la tercera edad.		

Recursos Humanos

En este apartado se recogen los recursos humanos necesarios para la implantación, ejecución y evaluación del Plan. Se incluye al personal municipal con responsabilidad en las distintas áreas del Ayuntamiento (Igualdad, Servicios Sociales, Educación, Urbanismo, etc.), personal técnico especializado en igualdad y violencia contra las mujeres, agentes sociales, asociaciones feministas, personal educativo, sanitario y de seguridad, así como cualquier otra persona que participe directa o indirectamente en el desarrollo de las acciones previstas.

Nota: La expresión “personal implicado” hace referencia a los recursos humanos que dan contenido a las acciones y que aseguran su cumplimiento efectivo desde una perspectiva feminista radical.

Recursos Materiales

En los indicadores propuestos para cada acción se pueden apreciar, de forma transversal y sutil, los recursos materiales empleados para la ejecución del Plan. Por ejemplo:

- Número de publicaciones, guías, folletos o trípticos difundidos.
- Número de campañas, cursos o exposiciones realizadas.
- Espacios municipales accesibles habilitados (centros culturales, aulas de formación, ludotecas, espacios deportivos, etc.).
- Recursos tecnológicos empleados para impartir formaciones (ordenadores, proyectores, sistemas de sonido, material audiovisual).

- Material didáctico específico (manuales, cuadernos, juegos educativos, cartelería feminista y contra la violencia machista).
- Mobiliario y equipamiento adaptado a personas con movilidad reducida (mesas regulables, rampas, sillas adaptadas, etc.).
- Recursos para el cuidado en paralelo a las formaciones (servicio de ludoteca, espacios infantiles seguros, personal especializado en atención a la infancia).
- Transporte y desplazamientos accesibles para facilitar la participación de todas las mujeres en las acciones del Plan.

Nota: Estos indicadores no solo miden el cumplimiento de los objetivos, sino que también reflejan los medios materiales que han sido necesarios para implementar cada medida, visibilizando su impacto real y evitando que los recursos materiales queden invisibles en el trabajo por la igualdad.

Calendario de actuaciones

- Área de políticas públicas municipales con perspectiva de género

Las medidas descritas en este punto se llevarán a cabo durante los cuatro años de vigencia del plan (de 2024 al 2028) ya que son medidas transversales que afectan al resto de áreas.

Áreas	Seguimiento y evaluación	N.º de medida a ejecutar en 2025	N.º de medida a ejecutar en 2026	N.º de medida a ejecutar en 2027	N.º de medida a ejecutar en 2028
Área de educación deporte y cultura	Continuo	1, 2 y 3	4 y 5	6 y 7	8 y 9
Área de formación, empleo, economía, turismo y comercio	Continuo	1 y 2	3 y 4	5 y 6	7
Área de prevención de la violencia de género	Continuo	Las medidas de Prevención de la Violencia de Género deben llevarse a cabo todos los años			
Área de urbanismo, movilidad y medio ambiente	Continuo	1 y 2	3 y 4	5 y 6	7
Área de conciliación y calidad de vida	Continuo	1 y 2	3 y 4	5	6
Área de participación ciudadana y asociacionismo	Continuo	1 y 2	3 y 4	5 y 6	7 y 8

Evaluación y seguimiento

Para realizar un seguimiento de las medidas adoptadas se realizarán reuniones periódicas en las cuales mediante la ficha de evaluación de las actividades que se hayan realizado se evaluara si son eficaces y cumple los objetivos previstos.

También es recomendable que en las actividades grupales se entregue una encuesta final de satisfacción.

Tanto la ficha de evaluación como las encuestas de satisfacción serán entregadas a la persona responsable del ayuntamiento en Igualdad de Género, que deberá archivar toda la información para exponerla en las reuniones de seguimiento.

En estas reuniones se valorará si hay necesidades de cambiar alguna medida o estrategia de forma que el plan de igualdad sea flexible y específico para cada situación y tipo de población.

Es fundamental, tanto en esta fase como en el seguimiento, establecer un buen sistema de indicadores para poder evaluar las acciones.

Se estructura en tres ejes:

- Evaluación de resultados:
 - Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad de Oportunidades
 - Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico
 - Grado de consecución de los resultados esperados
- Evaluación de proceso:
 - Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas
 - Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones
 - Tipo de dificultades y soluciones emprendidas
 - Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad
- Evaluación de impacto:
 - Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en el municipio o mancomunidad.
 - Cambios en la cultura: cambio de actitudes en la sociedad.
 - Reducción de desequilibrios entre hombre y mujeres en todos los ámbitos que se intervengan (si los hubiera).

Objetivos del seguimiento y evaluación:

- Observar de forma minuciosa las medidas que se están llevando a cabo.
- Modificar las acciones que no se ajusten bien a los objetivos principales.
- Evaluar las actividades proyectos y medidas puestas en marcha.

*Fichas de evaluación adjunta en anexos.

Glosario de términos

DIFERENCIA ENTRE ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO

ACOSO SEXUAL: es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: situación en la que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.”

ATENCIÓN INTEGRAL: Supone brindar atención de forma personalizada a cada mujer, reconociendo y atendiendo sus necesidades, características y problemas, así como identificando y fortaleciendo sus potencialidades.

ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO/ENFOQUE DE GÉNERO: Forma de gestionar las políticas públicas, programas y actuaciones, orientada al logro de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que considera en todo momento la situación y relaciones desiguales de mujeres y hombres, sus distintos intereses y necesidades y el impacto que esa política puede generar en esa situación desigual (Likadi (2001): Mainstreaming o Enfoque Integral de Género).

CALIDAD DE VIDA: Según la OMS, la calidad de vida es “la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus expectativas, sus normas, sus inquietudes. Se trata de un concepto muy amplio que está influenciado de modo complejo por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con los elementos esenciales de su entorno”.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL: Conciliar es acercar, permitir, compatibilizar, convenir, facilitar, posibilitar la realización equilibrada de la actividad laboral y la vida familiar de mujeres y hombres.

EMPODERAMIENTO: El término empoderamiento tiene diferentes significados de acuerdo al contexto social y político en que se defina. Los términos que se asocian a empoderamiento incluyen: auto-fortalecimiento, control, poder propio, auto-confianza, decisión propia, vida digna de acuerdo a los valores de uno/a mismo/a, capacidad para luchar por los derechos de uno/a mismo/a, independencia, tomar decisiones propias, ser libre, despertar, y capacidad, entre otros. El empoderamiento es relevante tanto a nivel individual como colectivo. En un sentido más amplio, empoderamiento es la expansión en la libertad de

escoger y de actuar. Significa aumentar la autoridad y el poder del individuo sobre los recursos y las decisiones que afectan a su vida.

EXCLUSIÓN SOCIAL: La exclusión social se puede definir como un proceso complejo, dinámico y multidimensional que se nutre de desigualdades estructurales, de problemas coyunturales y de vulnerabilidades potenciadas por factores de riesgo como el género, la edad, la condición bio-psico-social, el origen nacional o el aislamiento geográfico. Estar excluido es estar fuera del sistema de bienestar, de la integración social, personal y familiar, de la participación de los mercados (de trabajo, de consumo, vivienda, etc., del sistema político).

GÉNERO: Es el conjunto de valores, sentimientos, actitudes, comportamientos, capacidades, roles... asignados culturalmente a una persona por el hecho de nacer con uno u otro sexo, en función de lo que en cada sociedad y en cada momento histórico se considere que debe ser y hacer una mujer o un hombre. En definitiva, es una construcción cultural que limita el desarrollo integral de las personas.

INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO: Evaluar el impacto en función del género significa comparar y apreciar, en función de criterios pertinentes con respecto al género, la situación y la tendencia actual con la evolución que cabría esperar como resultado de la introducción de la política propuesta.

INTERMEDIACIÓN LABORAL: La intermediación laboral es el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los/as demandantes de empleo para su colocación. La intermediación laboral tiene como finalidad proporcionar a trabajadores y trabajadoras un empleo adecuado a sus características y facilitar a las empresas los/as trabajadores/as más apropiados/as a sus requerimientos y necesidades.

PERSPECTIVA DE GÉNERO Y TRANSVERSALIDAD O MAINSTREAMING

La organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos de modo que la perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por todos los actores involucrados en la adopción de medidas políticas (Instituto de la Mujer, 1999: 26).

TECHO DE CRISTAL

El techo de cristal es una barrera invisible, muy difícil de sobrepasar, que dificulta que las mujeres, a pesar de tener la misma cualificación y méritos que sus compañeros, accedan a los altos puestos de poder de las organizaciones, la política y las empresas.

El origen de esta expresión se remonta a 1978 cuando la consultora laboral estadounidense, Marilyn Loden argumentó en una mesa redonda que las mujeres no ascendían en el mundo laboral debido a una cultura que obstruye sus aspiraciones y no fomenta una equidad en oportunidades.

ASOCIACIONISMO

El asociacionismo supone la agrupación de personas constituidas para realizar una actividad colectiva de una forma estable, organizada democráticamente. Se persigue con ello la transformación de la realidad a través de la participación social.

Es uno de los cauces más eficientes para lograr mejorar el espacio público, es un medio de sumar esfuerzos y compartir ideales a través de las respuestas colectivas. Un instrumento de participación ciudadana con continuidad y proyección en la sociedad.

A través de la unión en colectividad de las mujeres a lo largo de la historia se han conseguido los derechos de los que muchas de mujeres disfrutan hoy en día. Las asociaciones de mujeres surgen como movimientos en pro de la emancipación, la liberación y la igualdad de derechos democráticos.

FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA

El término feminización de la pobreza es una expresión acuñada a finales de los años 70 para cuestionar el concepto de pobreza, sus indicadores y sus métodos de medición, y señalar un conjunto de fenómenos que, dentro de la pobreza, afectaban con mayor frecuencia a las mujeres.

De acuerdo con los datos del último Informe sobre el Estado de la Pobreza de EAPN España, la discriminación de género que rige las condiciones del mercado de trabajo, es uno de los factores que más inciden en la pobreza.

En España hay 5,27 millones de mujeres en riesgo de pobreza; el 19% las mujeres están en desempleo; su tasa de actividad es un 22% inferior a la de los hombres; el 24% de las mujeres están ocupadas a tiempo parcial, frente al 7,3% de la tasa masculina. La diferencia salarial entre hombres y mujeres es del 22,4%; e, como resultado de la brecha de género en las pensiones, la existente en la tasa de riesgo de pobreza y/o exclusión social entre la población mayor es del 16,4%.

Anexos

FICHA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN DE ACTIVIDADES	
Actividad o proyecto:	
Descripción de la actuación:	
Medida del Plan de Igualdad al que responde la actuación:	
Objetivo del Plan de Igualdad al que responde la actuación:	
Área/Organismo implicado:	
Persona/s responsable/s:	
Duración:	
Coordinación o colaboración con otras áreas municipales o con otras organizaciones:	
Personas o entidades destinatarias:	
Fuente de financiación de la acción y presupuesto:	
Indicadores y resultados (para medir si los objetivos se han cumplido)	
Indicadores	Resultados
Observaciones:	

