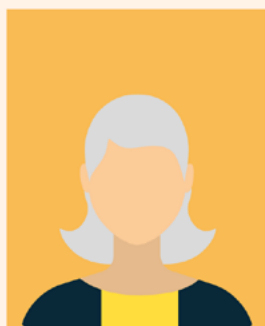
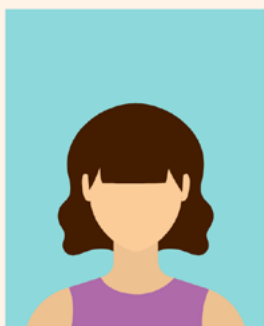
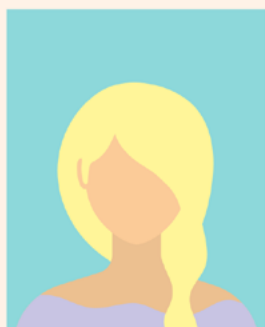


I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

del Ayuntamiento de Madrigueras



AYUNTAMIENTO DE
MADRIGUERAS

ALBACETE



Instituto de la Mujer
CASTILLA-LA MANCHA



Castilla-La Mancha

CONTENIDO

CARACTERÍSTICAS DEL I PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD MUNICIPAL

4

INTRODUCCIÓN
MARCO NORMATIVO
METODOLOGÍA
PRINCIPIOS GENERALES DEL PLAN
ÁMBITO DE APLICACIÓN
OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN
ÁREAS ESTRATÉGICAS DEL PLAN

PLAN DE ACCIÓN

17

ÁREA 1: GOBERNANZA Y GESTIÓN MUNICIPAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
ÁREA 2: PROMOCIÓN ECONÓMICA, EMPLEO, CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD
ÁREA 3: EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE
ÁREA 4: BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA
ÁREA 5: PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LAS VIOLENCIAS MACHISTAS

CRONOGRAMA

34

SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

38

SISTEMA DE SEGUIMIENTO
EVALUACIÓN DEL PLAN

GLOSARIO

44

I Plan Estratégico para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de Madrigueras.

Con la colaboración de:
Concilia2 Soluciones S.L.



Diciembre 2024

CARACTERÍSTICAS DEL I PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD MUNICIPAL

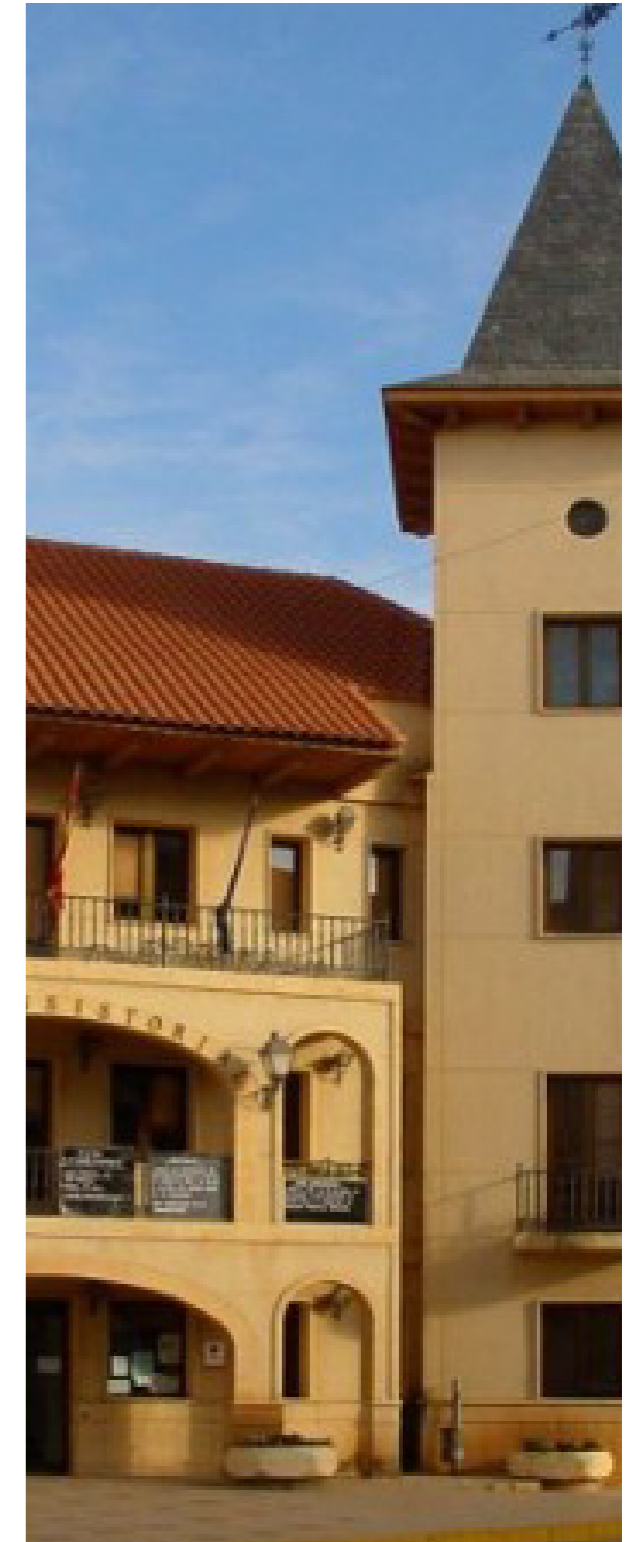
Introducción

El I Plan Estratégico de Igualdad Municipal de Madrigueras es fundamental para seguir implementando el principio de igualdad de género en todas las áreas municipales y en las políticas que emanan del consistorio de forma transversal.

Este será el documento marco de actuación en materia de igualdad para el periodo 2025-2029 y se presenta como un instrumento de gobierno local para combatir situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres, así como promover la igualdad de trato y oportunidades en todos los ámbitos del municipio.

A continuación, se enumeran las distintas actuaciones que se van a implantar para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y que se han propuesto a raíz de la elaboración de un diagnóstico previo de situación que se anexa a este plan.

Así pues, se pretende que este I Plan Estratégico de Igualdad Municipal sea un proceso de mejora continua, que contribuya al proceso de conseguir que el municipio no se estanque en su objetivo de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas.



Marco normativo

La elaboración del **I Plan Estratégico de Igualdad Municipal** se asienta en una base documental jurídica y técnica que toma de referencia las directrices de actuación en materia de igualdad, y que sirven de justificación y guía para su diseño y ejecución.



En el contexto de Naciones Unidas, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 recogió el reconocimiento del principio jurídico universal de igualdad entre mujeres y hombres. El año 1975, en el que tuvo lugar la primera Conferencia Mundial sobre la Mujer, se declaró como Año Internacional de la Mujer, y se comprometió el «Decenio de la Naciones Unidas para la Mujer 1975-1985». Por último, en diciembre de 1979 se aprueba en la Asamblea General de la ONU la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.

La igualdad entre mujeres y hombres también constituye un valor esencial de la Unión Europea (UE), así lo recogen los artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea de 1993, los artículos 8, 153 y 157 del Tratado de Funcionamiento de la UE de 2010 y los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales del año 2000.



La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres supone un paso fundamental para hacer efectivo el principio de igualdad.

En el estado español, la Constitución Española de 1978 reconoce el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo como un derecho fundamental en su artículo 14, e incorpora en su artículo 15 el derecho a la vida, a la integridad física y moral. Además, por mandato constitucional, estos derechos vinculan a todos los poderes públicos, y el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de toda la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres marca la estrategia a nivel estatal, supone un paso fundamental para hacer efectivo el principio de igualdad con la consideración de la dimensión transversal de éste, seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio, como principio fundamental de la ley, considerando por ello que las administraciones públicas integrarán el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres “de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y en los presupuestos de las políticas públicas en todos los ámbitos”.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género incorpora un enfoque integral y multidisciplinar para el reconocimiento de derechos como el de la información, la asistencia jurídica gratuita y otros de protección social, atención, emergencia, apoyo y recuperación, garantizando derechos laborales y de apoyo económico. Asimismo, y, al igual que la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual, impulsa la implementación de medidas de sensibilización, prevención y



actuación en el ámbito educativo, y en otros sectores sociales y profesionales, dentro de su ámbito competencial y de coordinación con los servicios existentes a nivel autonómico y municipal, en defensa de la igualdad, la dignidad humana y la libertad de las mujeres.

En 2017 se aprobó el Pacto de Estado en materia de Violencia de Género, que recogía los compromisos adquiridos con el Convenio de Estambul y la modificación de la Ley Orgánica 1/2004. El Informe de la Subcomisión para un Pacto de Estado en materia de Violencia de Género fue aprobado por el Congreso de los Diputados y en él se identifican y analizan los problemas que impiden avanzar en la erradicación de las diferentes formas de violencia sobre las mujeres y contiene un conjunto de propuestas de actuación entre las que se incluyen específicamente las principales reformas que deberán acometerse.

Recientemente, con la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, se amplía la pauta normativa de la Ley Orgánica 3/2007 y se culmina el proceso legislativo en favor de la igualdad de trato y la no discriminación, dando cobertura a las discriminaciones actuales y futuras y atendiendo al principio de interseccionalidad.

En la misma línea, el derecho antidiscriminatorio se consolida en la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, establece medios para erradicar situaciones discriminatorias que puedan sufrirse por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, fomentando la inclusión y la cohesión social y promoviendo valores de igualdad y respeto.

El **II Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla – La Mancha 2019-2024**, aprobado por Consejo de Gobierno el 23 de octubre de 2018, es el instrumento del que se valen las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha para alcanzar el objetivo de igualdad efectiva de mujeres y hombres y la eliminación de la discriminación por razón de sexo, desarrollando las acciones y medidas previstas en la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla – La Mancha.

La **Ley 12/2010, de 18 de noviembre**, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla –La Mancha incluye entre sus principios generales la **perspectiva de género y la transversalidad de género** y obliga a todas las áreas de actuación de las administraciones públicas de Castilla – La Mancha a integrar de forma activa este principio en la normativa, en los presupuestos de políticas públicas y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Nuestra Comunidad Autónoma, en el ámbito de sus competencias, lleva años legislando para garantizar servicios esenciales de atención integral para las víctimas de violencia de género y sus hijos/as, desde el convencimiento y la responsabilidad de fomentar nuevas estructuras sociales basadas en el respeto y las relaciones igualitarias e inclusivas. En este sentido, fue pionera en España la derogada **Ley 5/2001, de 17 de mayo, de Prevención de Malos Tratos y Protección a las Mujeres Maltratadas**, situando a Castilla La Mancha en la vanguardia de la lucha contra la violencia de género. Actualmente el avance legislativo viene de la mano de la **Ley 4/2018 de 8 de octubre para una Sociedad Libre de Violencia**, que responde a ese mismo compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres, que necesariamente implica una sociedad libre de violencia contra la mujer, aunando esfuerzos desde la red de Centros de atención a las mujeres dependiente del Instituto de la Mujer de la región.

Metodología

El I Plan Estratégico de Igualdad Municipal de Madrigueras parte de la necesidad de seguir implementando políticas de igualdad de género en el municipio. El diseño del presente documento ha sido posible a partir de la adopción del compromiso en materia de igualdad por parte del consistorio. Así, su elaboración comprende diferentes fases:



Fase 1: Compromiso Municipal con la Igualdad de Género.

En agosto de 2024 se firmó una declaración institucional en la que se manifiesta el compromiso del Ayuntamiento en la implementación y la aplicación de políticas en favor de la igualdad entre mujeres y hombres.



Fase 2: Diagnóstico de situación.

Se ha realizado un diagnóstico a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por el Ayuntamiento, así como derivados de la búsqueda de datos a través de diferentes portales estadísticos.



Fase 3: Plan de actuación.

Elaborado tras la presentación de las conclusiones del diagnóstico, a partir del cual, se establecen los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y el sistema de seguimiento y evaluación de estas actuaciones.



Principios generales del plan

Transversal e interseccional

Integra el principio de igualdad en el municipio transversal e interseccionalmente en todas las áreas de actuación.

Activo y preventivo

Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de género como a mantenerla.

Colectivo e integrador

Dirigido a todo el conjunto de la ciudadanía de Madrigueras.

Consensuado

Se fundamenta en la participación a través del diálogo y la cooperación entre representantes políticos, sociedad civil, agentes sociales y personal técnico.

Dinámico

Es progresivo y está sometido a posibles cambios.

Sistemático y coherente

La igualdad real y efectiva, objetivo final del plan, se consigue por medio del cumplimiento de objetivos sistemáticos.

Temporal

Su vigencia es de cuatro años.



Ámbitos de aplicación

Objetivos generales del plan

Ámbito territorial

Este I Plan Estratégico de Igualdad Municipal de Madrigueras es de aplicación, en toda su eficacia, para toda la ciudadanía en el territorio del municipio de Madrigueras.

Ámbito personal

El plan se aplica a la totalidad de la ciudadanía de Madrigueras.

Ámbito temporal

El plan se mantendrá vigente por un periodo de **cuatro años desde enero de 2025 hasta enero de 2029**. Durante este espacio de tiempo se irán implementando las acciones programadas, siendo prorrogadas, en su caso, hasta la aprobación del siguiente plan de igualdad.

- Elaborar el I Plan Estratégico de Igualdad Municipal dirigido a la ciudadanía, donde se establezca la estrategia que debe orientar la actuación del municipio, durante el periodo 2025-2029.
- Investigar la situación de partida de la Igualdad de Oportunidades en el Municipio.
- Fomentar un municipio, cuya gestión integre la perspectiva de género en todos los ámbitos de gestión pública.
- Avanzar en la creación de una sociedad favorable a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, protegiendo a las familias con un entorno que responda a las necesidades de madres y padres.
- Garantizar la salud, las condiciones laborales y el desarrollo profesional de las trabajadoras gestantes o que han sido madres en el municipio, además de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y fomentar la corresponsabilidad.
- Conseguir que a través de la Igualdad mejore la salud, el bienestar y la calidad de vida de la población.
- Impulsar cambios culturales y sociales que consoliden la igualdad en el municipio.
- Favorecer la participación pública local con el fin de sensibilizar, formar e implicar en materia de igualdad real.
- Fomentar en la cultura y en la comunidad educativa del municipio, los conceptos de coeducación y educación basada en la igualdad de oportunidades y en el respeto.
- Erradicar la violencia de género en todo el municipio.
- Prevenir y actuar con eficiencia en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo y erradicar en su totalidad los posibles episodios de violencia contra las mujeres que se produzcan en el municipio, a través del refuerzo de la perspectiva de género y de la igualdad de oportunidades a través de los servicios sociales, la prevención y la eliminación de la violencia machista.
- Velar por un uso inclusivo del lenguaje verbal y visual en los medios de comunicación internos y externos del Ayuntamiento, y en los elementos de comunicación del municipio (diarios locales, radio, prensa, etc.) con una publicidad responsable.
- Fomentar y visibilizar la participación y el poder de las mujeres del medio rural en el municipio.
- Promover la cooperación de todos y todas para conseguir una mayor participación de la mujer en la vida pública, y el asociacionismo de las mujeres en el Municipio.



Áreas estratégicas del plan

Las áreas estratégicas de actuación que se delimitan en el presente plan son las siguientes:



A modo de resumen el plan se presenta tal como se puede observar a continuación:

Área de gobernanza y gestión municipal con perspectiva de género

OBJETIVOS GENERALES

- Fomentar que la gestión del municipio integre la perspectiva de género en todos sus ámbitos.
- Avanzar en la creación de una sociedad plenamente igualitaria.
- Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso al empleo, educación, formación, cultura, deportes, participación social, etc.
- Favorecer la participación social en igualdad de oportunidades.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Aumentar la sensibilización y los conocimientos acerca de la gestión pública con perspectiva de género.
- Fomento de actividades en materia de sensibilización en igualdad de oportunidades dirigidas a la ciudadanía
- Incorporar el enfoque de género en las políticas y acciones de los departamentos municipales.
- Promover que las entidades que desarrollen relaciones jurídicas con el Ayuntamiento aseguren la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

ACCIONES

1. Desagregación por sexo de todos los datos.
2. Estudios e informes de Impacto de Género
3. Formación en igualdad al personal municipal
4. Uso inclusivo del lenguaje y las imágenes en la comunicación
5. Difusión del plan de igualdad

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Generar las condiciones que permitan a las mujeres continuar accediendo a puestos de responsabilidad y de toma de decisiones en igualdad de condiciones que los hombres.
- Aumentar la sensibilización y los conocimientos acerca de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres entre el personal del Ayuntamiento.

ACCIONES

Área de promoción económica, empleo, conciliación y corresponsabilidad

OBJETIVOS GENERALES

- Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso al empleo, educación, formación, cultura, deportes, participación social, etc.
- Promover la igualdad en el mercado de trabajo de la localidad.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la ciudadanía y fomentar la corresponsabilidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Impulsar y desarrollar actuaciones específicas que persigan el mejor conocimiento de la incidencia de los roles de género en la salud de las mujeres y la corresponsabilidad en los hogares.
- Sensibilizar a la ciudadanía en Madrigueras, hacia un modelo social y laboral de municipio que favorezca la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
- Incorporar y ofrecer servicios y actividades que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la población del municipio.
- Fomentar el empresariado femenino en la localidad.
- Impulsar y apoyar el emprendimiento femenino.
- Lograr una disminución en el paro registrado del municipio, así como del desempleo femenino, que en la actualidad es más alto que el masculino.

ACCIONES

1. Formación sobre acoso sexual y por razón de sexo, género y orientación y diversidad sexual y la implementación de protocolos.
2. Guía de permisos, derechos y medidas de conciliación
3. Juegos y juguetes libres de estereotipos de género.

Área de educación, cultura y deporte

OBJETIVOS GENERALES

- Avanzar en la creación de una sociedad plenamente igualitaria.
- Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso al empleo, educación, formación, cultura, deportes, participación social, etc.
- Fomentar en la cultura y en la comunidad educativa del municipio, los conceptos de coeducación y educación basada en la igualdad de trato y oportunidades.
- Favorecer la inclusión social y la eliminación de cualquier forma de discriminación por razón de sexo, orientación sexual y diversidad social, cultural y funcional.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Sensibilizar en igualdad de género a toda la comunidad educativa.
- Hacer partícipe a la comunidad educativa y a su alumnado de las medidas y actuaciones en materia de igualdad de género.
- Sensibilizar en igualdad de género a la población infantil, población joven, y población adulta.
- Asegurar la calidad y adecuación de los contenidos en los talleres de sensibilización.
- Sensibilizar a la ciudadanía sobre el papel de las mujeres en la cultura.
- Dar a conocer la obra o la carrera profesional de mujeres artistas o con incidencia cultural en Madrigueras.
- Introducir la perspectiva de género en las políticas relacionadas con urbanismo, vivienda, consumo, medioambiente, movilidad, seguridad ciudadana y servicios sociales.
- 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.

ACCIONES

1. Prevención del ciberacoso y el sexismo en las redes sociales.
2. El valor de la igualdad de género en las aulas.
3. Educación en igualdad y nuevas masculinidades.
4. La visibilización de la mujer y la niña en la ciencia.
5. El valor de las mujeres deportistas
6. Publicidad deportiva con perspectiva de género.

Área de bienestar y calidad de vida

OBJETIVOS GENERALES

- Conseguir la mejora de la salud, el bienestar y la calidad de vida de la población, en especial aquellos colectivos que se enfrentan a situación de mayor discriminación o exclusión social.
- Favorecer la inclusión social y la eliminación de cualquier forma de discriminación por razón de sexo, orientación sexual y diversidad social, cultural y funcional.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fomento de hábitos de vida saludable en las mujeres y los hombres de Madrigueras.
- Incorporar la perspectiva de género en los recursos y programas municipales relacionados con la salud, el ocio y el deporte.
- Instar y conseguir un municipio estable, seguro y libre de agresiones.
- Potenciar medidas de salud integral teniendo en cuenta la perspectiva de género.
- Difundir información relativa a la salud, la sexualidad y la calidad de vida de las mujeres.
- Visibilizar la presencia de mujeres en los procesos de toma de decisiones vinculados a la salud, el ocio y el deporte.

ACCIONES

1. El impacto de género en la salud y su conocimiento para mejorar la prevención de enfermedades en mujeres.
2. Salud sexual y reproductiva.
3. Prevención de las conductas adictivas.
4. Fomento del ocio saludable.
5. Inclusión y multiculturalidad para el bienestar, la igualdad y la diversidad sexual.

Área de prevención y actuación frente a las violencias machistas

OBJETIVOS GENERALES

- Favorecer la inclusión social y la eliminación de cualquier forma de discriminación por razón de sexo, orientación sexual y diversidad social, cultural y funcional.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Prevenir los casos de violencia de género desde el ámbito educativo.
- Promover la constitución de un consejo local de la mujer.

ACCIONES

1. Prevención de las violencias machistas en las aulas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Sensibilizar a la ciudadanía hacia el rechazo a la violencia de género, o cualquier tipo de conducta de esta naturaleza.
- Desarrollar procedimientos y herramientas que permitan identificar situaciones de violencia de género y fomentar actitudes de rechazo a esa conducta entre la población joven.
- Proporcionar herramientas de protección a mujeres víctimas de violencia de género en el municipio.
- Descubrir el papel que tiene la violencia de género en el municipio.
- Adaptar los servicios que lleva a cabo la entidad para las mujeres víctimas de violencia de género, a las diferentes necesidades que puedan presentar (edad, maternidad, nacionalidad, religión, discapacidad, etc.).
- Asumir de forma general un rechazo social hacia todas las formas de violencia de género y dar apoyo y asesoramiento a mujeres que hayan conseguido superar situaciones de violencia.

ACCIONES

1. Protocolo de prevención y actuación frente a las violencias machistas y las discriminaciones de género en el ámbito educativo.
2. Campaña de prevención y sensibilización por la eliminación de la violencia sobre las mujeres.
3. Campaña de sensibilización frente a las discriminaciones por razón de género y orientación sexual.
4. Campaña en redes sociales de prevención y sensibilización por unas relaciones afectivo sexuales saludables e igualitarias.
5. Puntos violeta y puntos arcoíris.



PLAN DE ACCIÓN



Área 1: Gobernanza y gestión municipal con perspectiva de género

En el actual contexto de gran diversidad social y constantes cambios, la gobernanza en las instituciones públicas requiere la implicación de todo tipo de actores sociopolíticos, públicos y privados, así como la adopción de estrategias que promuevan la participación en igualdad de condiciones y oportunidades.

La gobernanza, en este caso, requiere de la integración de los principios de transversalidad y perspectiva de género y su aplicación a la acción del gobierno municipal en el conjunto de las políticas que defiende para conseguir una sociedad más justa, participativa, democrática e igualitaria.

La perspectiva de género debe aplicarse transversalmente a la actuación municipal, en todas sus áreas, tanto en sus relaciones con otras administraciones como con la ciudadanía en general y, para una verdadera eficiencia se hace imprescindible la cooperación entre Ayuntamiento y el resto de entidades. La coordinación y la cooperación favorece el conocimiento de las materias sobre las que se ha de actuar y contribuye a la implementación de buenas prácticas y buena gobernanza.

ACCIONES DEL ÁREA

ACCIÓN 1: DESAGREGACIÓN POR SEXO EN TODOS LOS DATOS

Objetivos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aplicar el principio de igualdad en la acción municipal. 2. Promover la igualdad de género desde la administración.
Descripción de la medida	Recogida de datos desagregados por sexo, tal como marca la Ley Orgánica 3/2007, facilitando el desarrollo de estudios de impacto de género y, en consecuencia, el desarrollo de la acción municipal con perspectiva de género.
Temporalización	Los 4 años del plan.
Responsables	Todas las áreas de la administración local
Recursos	Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Establecimiento de medios para la recogida de datos desagregados por sexo (sí/no) • Recogida de datos desagregados por sexo (sí/no)

ACCIÓN 2: ESTUDIOS E INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO

Objetivos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aplicar el principio de igualdad en la acción municipal. 2. Promover la igualdad de género desde la administración.
Descripción de la medida	Elaboración de informes de impacto de género en los planes, proyectos y estrategias municipales para los que se haga necesario según la normativa vigente.
Temporalización	Los 4 años del plan.
Responsables	Todas las áreas de la administración local
Recursos	Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Realización de informes de impacto de género (Sí/no) • Áreas y medidas afectadas por los informes y estudios de impacto de género. • Número de informes de impacto de género realizados. • Resultados de los informes realizados.

ACCIÓN 3: FORMACIÓN EN IGUALDAD AL PERSONAL MUNICIPAL

Objetivos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aplicar el principio de igualdad en la acción municipal. 2. Promover la igualdad de género desde la administración.
Descripción de la medida	Cursos de formación, dirigidos al personal técnico y político del Ayuntamiento, en igualdad de género y su aplicación en las políticas y acciones municipales y que se establezca como del criterio para la obtención de mérito puntuable en los procesos de promoción interna del personal municipal.
Temporalización	Los 4 años del plan.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> • Departamento municipal de formación. • Recursos Humanos.
Recursos	Formativos y los medios y apoyos técnicos y presupuestarios que se estimen oportuno.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Formación al personal municipal (Sí/No) • Número de cursos realizados. • Número de personas formadas (desagregado por sexo) • Criterio incorporado a las bases de los procesos de promoción (Sí/No) • Número de promociones realizadas bajo esta premisa. • Número de personas que promocionan que reúnen este mérito.

ACCIÓN 4: USO INCLUSIVO DEL LENGUAJE Y LAS IMÁGENES EN LA COMUNICACIÓN

Objetivos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aplicar el principio de igualdad en la acción municipal. 2. Promover la igualdad de género desde la administración. 3. Fomentar un uso inclusivo y no sexista del lenguaje y las imágenes en la comunicación.
Descripción de la medida	Revisión y adecuación del lenguaje y las imágenes que se emplea en las comunicaciones del Ayuntamiento para garantizar su uso inclusivo y no sexista.
Temporalización	Los 4 años del plan.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> • Área de igualdad en colaboración con el personal técnico municipal. • Área de comunicación.
Recursos	Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación del uso inclusivo del lenguaje y la comunicación no sexista (Sí/No) • Número de revisiones realizadas. • Número de comunicados revisados.

ACCIÓN 5: DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Objetivos	1. Difundir el Plan Municipal de Igualdad.
Descripción de la medida	Presentación del Plan Municipal de Igualdad a la ciudadanía, entidades municipales, personal técnico.
Temporalización	Primer trimestre tras la aprobación del plan y durante toda la vigencia del Plan.
Responsables	Área de igualdad y personal político.
Recursos	Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Realización de la difusión del Plan (sí/no) • Medios a través de los que se difunde; Lugares y ámbitos de presentación. • Lugares y ámbitos de presentación.



Área 2: Promoción económica, empleo, conciliación y corresponsabilidad

Debido a la incorporación de la mujer en el mercado laboral en los últimos años, se ha producido una serie de cambios con mayores repercusiones, tanto en la estructura del propio mercado laboral como en toda la sociedad. A pesar de estos cambios, todavía, la plena igualdad entre hombres y mujeres en este ámbito está por conseguir.

Las mujeres se enfrentan a limitaciones en la vida laboral, concretamente en los sectores más feminizados (textil, servicios, enseñanza, hostelería y comercio, servicios domésticos, sanitario y agroalimentario) con condiciones de trabajo más precarias e irregulares. Además, encuentran barreras en relación al acceso al empleo y al acceso a puestos de mayor liderazgo y representatividad.

Son indudables los avances legislativos en las últimas décadas, dirigidos a superar las brechas de género en el empleo y a fomentar la corresponsabilidad de hombres y mujeres en las tareas domésticas y de cuidados. La idea de autonomía económica, está estrechamente vinculada con tener un empleo, y para ello, es preciso poder conciliar la vida personal y familiar con la vida laboral.

Cualquier medida que afecte a la empleabilidad de las mujeres, ha de venir acompañada necesariamente de actuaciones de apoyo a la conciliación y a la maternidad, de manera que el rol de madre no sea un impedimento para el desarrollo profesional y personal, y que los hombres empiecen a superar las barreras culturales para conciliar y actuar corresponsablemente.

ACCIONES DEL ÁREA

ACCIÓN 6: FORMACIÓN SOBRE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, GÉNERO Y ORIENTACIÓN Y DIVERSIDAD SEXUAL Y LA IMPLEMENTACIÓN DE PROTOCOLOS EN LAS EMPRESAS

Objetivos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fomentar la igualdad de género en el mercado de trabajo del municipio. 2. Prevenir cualquier forma de violencia sexual en el ámbito laboral y sus riesgos psicosociales asociados.
Descripción de la medida	Cursos formativos dirigidos a las empresas para su actualización en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, género y orientación sexual, según la legislación actual, y la correcta elaboración e implementación de protocolos para la prevención y actuación en materia de acoso.
Temporalización	Segundo trimestre de cada uno de los 4 años.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> • Área de igualdad. • Área de desarrollo local. • Colaboración con entidades empresariales y sindicatos.
Recursos	Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.

ACCIÓN 6: FORMACIÓN SOBRE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, GÉNERO Y ORIENTACIÓN Y DIVERSIDAD SEXUAL Y LA IMPLEMENTACIÓN DE PROTOCOLOS EN LAS EMPRESAS

Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Formación realizada (Si/No) Curso y número de cursos realizados. Número de personas alcanzadas (desagregado por sexo) Número de empresas alcanzadas.
--------------------	---

ACCIÓN 7: GUÍA DE PERMISOS, DERECHOS Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Objetivos	1. Favorecer la conciliación y la corresponsabilidad de la ciudadanía.
Descripción de la medida	Elaboración de una guía que recoja los permisos, derechos y medidas en materia de conciliación reconocidos legalmente, así como otras medidas que puedan aplicarse y que mejoren la normativa actual.
Temporalización	Tercer trimestre después de la aprobación del plan.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> Área de igualdad. Área de desarrollo local. Colaboración con entidades empresariales y sindicatos.
Recursos	Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Guía realizada (Sí/No) Número de empresas alcanzadas. Número de personas (desagregado por sexo)

ACCIÓN 8: JUEGOS Y JUGUETES LIBRES DE ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Objetivos	1. Promover actitudes igualitarias entre la población desde edades tempranas; Favorecer una crianza coeducativa en el seno de las familias.
Descripción de la medida	Campaña para la sensibilización en la superación de roles y estereotipos desde edades tempranas, fomentando el juego igualitario entre niños y niñas.
Temporalización	Diciembre de cada uno de los 4 años.
Responsables	Área de igualdad.
Recursos	Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Campaña realizada (sí/no) Número de acciones realizadas. Número de personas a las que se ha alcanzado (desagregado por sexo)

Área 3: Educación, cultura y deporte

La educación, la cultura y el deporte es una de las vías principales para introducir la igualdad como valor cultural y social, son ámbitos desde los que se puede trabajar por la eliminación de los estereotipos y roles de género inculcados desde la infancia y favorecer la consecución de la igualdad real y efectiva en las futuras generaciones.

Se ha de tener en cuenta que, al hablar de educación se hace en el sentido amplio de la palabra, es decir, la educación formal o académica, educación no formal y la educación que se recibe en el entorno familiar, social y cultural, sin olvidar el ámbito deportivo que se convierte en un espacio de crecimiento para mujeres y hombres. Por ello, el deporte debe ser considerado una actividad más, donde se les permita a las mujeres desarrollarse en igualdad de oportunidades y tener la misma visibilidad y nivel de participación.

Las administraciones públicas deben velar por hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en todo lo relacionado con la creación y producción artística e intelectual, promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la oferta artística y cultural pública, así como en los deportes y las actividades de ocio.

ACCIONES DEL ÁREA

ACCIÓN 9: PREVENCIÓN DEL CIBERACOSO Y EL SEXISMO EN LAS REDES SOCIALES

Objetivos	<ol style="list-style-type: none"> Promover actitudes igualitarias entre la población desde edades tempranas. Prevenir las conductas de acoso y violencia machista desde edades tempranas. Prevenir las conductas de acoso y violencia machista.
Descripción de la medida	Formación y sensibilización a jóvenes y adolescentes en materia de prevención y autocuidado frente al ciberacoso y al ejercicio de violencias machistas en el uso de las Nuevas Tecnologías de la Comunicación y las Redes Sociales.
Temporalización	Durante los cursos escolares de los años de vigencia del plan.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> Área de igualdad. Área de educación. Colaboración: centros educativos.
Recursos	Formativos y los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Talleres realizados (Sí/No) Número de talleres realizados. Centros y número de centros en los que se realizan los talleres. Número de las personas a las que se alcanza (desagregado por sexo)

ACCIÓN 10: EL VALOR DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS AULAS	
Objetivos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promover actitudes igualitarias entre la población desde edades tempranas. 2. Sensibilizar sobre el papel de las mujeres en la cultura y el deporte. 3. Avanzar hacia la eliminación de las brechas de género que existen en los ámbitos cultural y deportivo.
Descripción de la medida	Actividades artísticas, de teatro, concursos, etc., en materia de igualdad orientados al alumnado de educación infantil, primaria y secundaria que puedan articularse en los centros educativos y que transmitan valores en igualdad de género.
Temporalización	Durante los cursos escolares de los años de vigencia del plan.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> • Igualdad. • Educación. • Colaboración: Centros educativos.
Recursos	Formativos y los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones realizadas (Sí/No) • Número de acciones realizadas. • Centros y número de centros en los que se realizan. • Número de personas alcanzadas (desagregado por sexo)

ACCIÓN 11: EDUCACIÓN EN IGUALDAD Y NUEVAS MASCULINIDADES	
Objetivos	1. Promover actitudes igualitarias entre la población desde edades tempranas.
Descripción de la medida	Talleres en los centros educativos, dirigidos al alumnado de infantil, primaria y secundaria, para la promoción de la igualdad y el estímulo de un cambio positivo hacia otras formas de relación y convivencia igualitarias y alejadas de los estereotipos y roles arquetípicos.
Temporalización	Marzo cada año.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> • Área de igualdad. • Área de educación. • Colaboración: Centros educativos.
Recursos	Formativos y los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Talleres realizados (Sí/No) • Número de talleres realizados. • Centros y número de centros en los que se realizan los talleres • Número de las personas a las que se alcanza (desagregado por sexo).

ACCIÓN 12: LA VISIBILIZACIÓN DE LA MUJER Y LA NIÑA EN LA CIENCIA	
Objetivos	1. Promover la incorporación de las mujeres a carreras científicas.
Descripción de la medida	Acciones de sensibilización en materia de igualdad de género entre la comunidad educativa y el ámbito cultural del municipio que sirvan como referente de mujeres en el sector STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) para niñas y jóvenes y, de esta manera, se fomente la elección de carreras profesionales vinculadas a este sector.
Temporalización	Febrero cada año.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> • Igualdad. • Educación. • Colaboración: Centros educativos.
Recursos	Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones realizadas (Sí/No) • Acciones y número de acciones realizadas. • Número de personas alcanzadas (desagregado por sexo)

ACCIÓN 13: EL VALOR DE LAS MUJERES DEPORTISTAS	
Objetivos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sensibilizar sobre el papel de las mujeres en la cultura y el deporte. 2. Avanzar hacia la eliminación de las brechas de género que existen en los ámbitos cultural y deportivo.
Descripción de la medida	Campaña de reconocimiento a mujeres deportistas del municipio, al valor de su aportación al deporte de Madrigueras y como ejemplo de inspiración y modelo a seguir para niñas y mujeres jóvenes.
Temporalización	Los 4 años del plan.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> • Igualdad. • Deportes. • Colaboración: clubes deportivos.
Recursos	Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Campaña realizada (Sí/No) • Número de reconocimientos realizados. • Número de mujeres reconocidas. • Número de personas a las que se alcanza (desagregado por sexo)

ACCIÓN 14: PUBLICIDAD DEPORTIVA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Objetivos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Integrar de manera transversal el principio de igualdad en las actividades organizadas en los ámbitos educativos, deportivos y culturales. 2. Avanzar hacia la eliminación de las brechas de género que existen en los ámbitos cultural y deportivo. 3. Promover el acceso de niñas a deportes, tradicionalmente, masculinizados, así como el acceso de niños a deportes más feminizados. 4. Favorecer la aplicación real y efectiva de la igualdad de género en todas las prácticas deportivas.
Descripción de la medida	Promoción del deporte en el municipio mediante una publicidad que tenga en cuenta una imagen no sexista y que promueva la participación de la mujer en el deporte.
Temporalización	Los 4 años del plan.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> • Igualdad. • Deportes. • Colaboración: clubes deportivos.
Recursos	Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones de promoción realizadas (Sí/No) • Número de información y elementos publicitarios realizados con perspectiva de género.



Área 4: Bienestar y calidad de vida

Los servicios sociosanitarios se dirigen al conjunto de la ciudadanía, puesto que su objetivo prioritario se centra en la creación y articulación de los recursos necesarios para la promoción del bienestar social a todos los ciudadanos y ciudadanas, lo que supone una mayor incidencia de los servicios en aquellos sectores de la población que por sus características de salud y socioeconómicas encuentran más dificultades para alcanzar un adecuado bienestar.

Por su parte, si entendemos la salud como un estado de bienestar físico, psíquico y social, la única forma de conseguirla es desde la promoción y la educación para la salud, potenciando la adopción de hábitos saludables. En este sentido, las acciones prioritarias deben centrarse en las funciones preventivas, informativas, formativas, así como en la integración y la inserción social.

ACCIONES DEL ÁREA

ACCIÓN 15: EL IMPACTO DE GÉNERO EN LA SALUD Y SU CONOCIMIENTO PARA MEJORAR LA PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES EN MUJERES

Objetivos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mejorar la salud y la calidad de vida de las mujeres de Madrigueras. 2. Fomentar una cultura sanitaria alejada de sesgos androcéntricos. 3. Promover hábitos de vida saludable en la ciudadanía de Madrigueras.
Descripción de la medida	Jornadas y/o charlas informativas para la prevención de enfermedades, atendiendo a diferentes sintomatologías, causas, consecuencias e incidencias en la salud según el sexo, así como sobre enfermedades o dolencias específicas que afectan a las mujeres.
Temporalización	Mayo cada año.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> • Igualdad y Servicios Sociales. • Sanidad. • Colaboración: Centro de Salud y asociaciones.
Recursos	Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Jornadas y/o charlas realizadas (Sí/No) • Asociaciones alcanzadas. • Número de personas alcanzadas (desagregado por sexo)

ACCIÓN 16: SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA

Objetivos	<ol style="list-style-type: none"> Mejorar la salud y la calidad de vida de las mujeres de Madrigueras. Promover el acceso, en la adolescencia, a servicios de salud sexual y reproductiva, así como a una sexualidad sana en todas las etapas de la vida de las mujeres.
Descripción de la medida	Jornadas, talleres y/o charlas formativas con perspectiva de género, sin sesgos androcéntricos, poniendo el foco en cuestiones como el consentimiento y la libertad sexual y atendiendo a las diferentes identidades de género y orientaciones sexuales, sobre conductas afectivo-sexuales responsables y hábitos para una vida sexual y reproductiva saludable en el ámbito educativo.
Temporalización	Durante los cursos escolares de los años de vigencia del plan.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> Igualdad y Servicios Sociales. Sanidad. Educación. Colaboración: Centro de Salud, asociaciones y centros educativos.
Recursos	Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Jornadas, talleres y/o charlas realizadas (Sí/No) Número de personas alcanzadas (desagregado por sexo)

ACCIÓN 17: PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS ADICTIVAS

Objetivos	<ol style="list-style-type: none"> Mejorar la salud y la calidad de vida de las mujeres del municipio; Favorecer la adquisición de hábitos de vida saludable desde la adolescencia y la eliminación de conductas adictivas.
Descripción de la medida	Jornadas, talleres y/o charlas formativas con perspectiva de género y carácter preventivo en el ámbito educativo en relación a los hábitos de vida saludable y para la prevención de adicciones y consumos de riesgo.
Temporalización	Durante los cursos escolares de los años de vigencia del plan.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdad. Área de sanidad. Servicios sociales. Educación. Colaboración: Centro de Salud, asociaciones y centros educativos.
Recursos	Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Jornadas, talleres y/o charlas realizadas (Sí/No) Número de personas alcanzadas (desagregado por sexo)

ACCIÓN 18: FOMENTO DEL OCIO SALUDABLE

Objetivos	<ol style="list-style-type: none"> Mejorar la salud y la calidad de vida de las mujeres del municipio. Promover hábitos de vida saludable en la ciudadanía.
Descripción de la medida	Actividades de ocio que promuevan la inclusión social, hábitos de vida saludable, turismo responsable, y el envejecimiento activo.
Temporalización	Los cuatro años del plan.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> Área de Cultura. Juventud. Turismo.
Recursos	Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Acciones de ocio saludable realizadas (Sí/No) Acciones y número de acciones realizadas. Número de personas alcanzadas (desagregado por sexo)

ACCIÓN 19: INCLUSIÓN Y MULTICULTURALIDAD PARA EL BIENESTAR, LA IGUALDAD Y LA DIVERSIDAD SEXUAL

Objetivos	<ol style="list-style-type: none"> Fomentar la inclusión social y los hábitos de vida saludables desde un punto de vista multicultural e interseccional.
Descripción de la medida	Jornadas y/o encuentros entre mujeres de diferentes procedencias que estimulen y contribuyan al mejor conocimiento de costumbres y hábitos, generando espacios de comunicación y cooperación y el desarrollo de prácticas saludables.
Temporalización	Mayo de cada año.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> Área de Servicios Sociales. Colaboración asociaciones.
Recursos	Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Jornadas y/o encuentros realizados (Sí/No) Número de personas alcanzadas (desagregado por sexo)

Área 5: Prevención y actuación frente a las violencias machistas

La violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos, impide que las mujeres puedan ejercer sus derechos y libertades. Los datos de esta violencia evidencian que se sucede en todas las sociedades, pues cualquier mujer, por el mero hecho de serlo, está expuesta a sufrir violencias machistas.

Existen diferentes expresiones de esta violencia que puede ser psicológica, física y sexual y que, en muchas ocasiones, también encuentra un espacio para reproducirse en las redes sociales. De hecho, la violencia machista tiene una fuerte incidencia entre la población joven por medio de las nuevas tecnologías.

Por otra parte, es importante tener presente que esta forma de violencia se conceptualiza de diferentes modos: violencia de género y violencia machista. En ambos casos, las víctimas de esta violencia son las mujeres. No obstante, según nuestro ordenamiento jurídico, la violencia de género es toda aquella forma de violencia que se ejerce sobre las mujeres "(...) por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia", (art. 1, Ley Orgánica 1/2004).

En cambio, podemos denominar violencia machista a cualquier expresión violenta que se ejerza sobre las mujeres por parte de un hombre que, en este caso, no esté o haya estado unido a sus víctimas por una relación afectiva conyugal o similar.

En este Plan se contemplan una serie de acciones dirigidas a prevenir y sensibilizar a la población en cualquiera de estas formas de violencia sobre las mujeres. A través de las actuaciones municipales, se pretende paliar y minimizar lo máximo posible esta lacra social.

ACCIONES DEL ÁREA

ACCIÓN 20: PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS MACHISTAS EN LAS AULAS	
Objetivos	1. Prevenir la violencia machista desde edades tempranas y entre la población joven.
Descripción de la medida	Talleres formativos de sensibilización para la prevención de las violencias machistas en los centros educativos de primaria y secundaria del municipio.
Temporalización	Durante los cursos escolares de los años de vigencia del Plan.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdad. Área de Educación. Colaboración: Centros educativos.
Recursos	Formativos y los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.

ACCIÓN 20: PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS MACHISTAS EN LAS AULAS

Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Talleres realizados (Sí/No) Número de talleres realizados. Centros y número de centros en los que se realizan los talleres. Número de las personas a las que se alcanza (desagregado por sexo)
--------------------	---

ACCIÓN 21: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LAS VIOLENCIAS MACHISTAS Y LAS DISCRIMINACIONES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO EDUCATIVO

Objetivos	<ol style="list-style-type: none"> Prevenir la violencia machista desde edades tempranas y entre la población joven. Capacitar al personal docente y no docente de los centros educativos de las herramientas necesarias para la atención y actuación en casos de acoso, violencia machista y discriminación al colectivo LGTBI.
Descripción de la medida	Elaboración de un protocolo interinstitucional entre los centros educativos del municipio y la administración local para la prevención y actuación, de manera coordinada, en materia de acoso, violencia machista y discriminaciones de género dando a conocer servicios y recursos y formando al personal docente y no docente en violencia machista.
Temporalización	<ul style="list-style-type: none"> Implementación del Protocolo: Primer curso escolar de la vigencia del plan. Seguimiento: vigencia del plan.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdad. Área de Educación. Colaboración: Centros educativos.
Recursos	Formativos y los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Elaboración del protocolo (Sí/No) Centros y número de centros implicados en su elaboración e implementación. Formación al personal de los centros para su aplicación(Sí/No) Número de personas a las que alcanza (desagregado por sexo) Número de casos atendidos por medio del protocolo. Número de personas atendidas por medio del protocolo (desagregado por sexo)

ACCIÓN 22: CAMPAÑA DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN POR LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA SOBRE LAS MUJERES	
Objetivos	1. Concienciar y sensibilizar a la población de Madrigueras del problema estructural que supone la violencia machista y de su afectación a toda la sociedad, promoviendo un posicionamiento de rechazo hacia cualquier forma de violencia contra las mujeres.
Descripción de la medida	Campaña, con motivo de la conmemoración del 25 de noviembre, Día Internacional por la Eliminación de la Violencia sobre las Mujeres para sensibilizar y concienciar sobre esta cuestión al conjunto de la ciudadanía y en colaboración con las asociaciones del municipio.
Temporalización	Octubre y Noviembre de cada año.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdad.
Recursos	Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Campaña realizada (Sí/No) Número de acciones realizadas. Número de personas a las que se ha alcanzado (desagregado por sexo)

ACCIÓN 23: CAMPAÑA DE SENSIBILIZACIÓN FRENTE A LAS DISCRIMINACIONES POR RAZÓN DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL	
Objetivos	1. Concienciar y sensibilizar en el rechazo a todas las formas de discriminación por razón de género y orientación sexual.
Descripción de la medida	Campaña, con motivo de la conmemoración del 28 de junio, Día Internacional del Orgullo LGTBI, para sensibilizar y concienciar sobre las discriminaciones y las violencias que pueden sufrir las personas por razón de género y de orientación sexual y realización de charlas y jornadas sobre diversidad sexual.
Temporalización	Junio de cada año.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdad.
Recursos	Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Campaña realizada (Sí/No) Número de acciones realizadas. Número de personas a las que se ha alcanzado (desagregado por sexo)

ACCIÓN 24: CAMPAÑA EN REDES SOCIALES DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN POR UNAS RELACIONES AFECTIVO SEXUALES SALUDABLES E IGUALITARIAS	
Objetivos	1. Prevenir la violencia machista desde edades tempranas y entre la población joven.
Descripción de la medida	Campaña informativa, de prevención, concienciación y sensibilización, por medio de redes sociales, dirigida a la población joven, para favorecer el desarrollo de relaciones afectivo sexuales saludables, positivas y libres de violencias machistas, alejadas de las falsas creencias de mitos románticos que contribuyen a perpetuar roles de género y desigualdad, sobre diversidad sexual y respeto a las diferentes orientaciones.
Temporalización	Los cuatro años del plan.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdad.
Recursos	Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Campaña realizada (Sí/No) Número de acciones realizadas. Número de personas a las que se ha alcanzado (desagregado por sexo)

ACCIÓN 25: PUNTOS VIOLETA Y PUNTOS ARCOÍRIS	
Objetivos	<ol style="list-style-type: none"> Prevenir la violencia machista desde edades tempranas y entre la población joven. Actuar frente a la violencia machista de manera rápida, efectiva y coordinada.
Descripción de la medida	Instalación de Puntos Violeta y Puntos Arcoíris durante el desarrollo de las Fiestas Locales como herramienta de prevención y actuación inmediata en casos de violencia machista y LGTBIfóbica.
Temporalización	<ul style="list-style-type: none"> Marzo de cada año, coincidiendo con las fiestas patronales del municipio. Junio de cada año. Noviembre de cada año.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdad.
Recursos	Los medios y apoyos técnicos y de colaboración que se estimen oportunos.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Instalación de Puntos Violeta y Arcoíris realizada (Sí/No) Número de Puntos Violeta y Arcoíris instalados. Actividades y número de actividades realizadas en los Puntos Violeta y Arcoíris. Número de casos atendidos. Número de personas alcanzadas (desagregado por sexo)

CRONOGRAMA



AÑOS	2025				2026				2027				2028			
TRIMESTRES	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
ÁREA 1. Gobernanza y gestión municipal con perspectiva de género																
Desagregación por sexo de todos los datos.																
Estudios e informes de impacto de género.																
Formación en igualdad al personal municipal.																
Uso inclusivo del lenguaje y las imágenes en la comunicación.																
Difusión del Plan Municipal de Igualdad.																

AÑOS	2025				2026				2027				2028			
TRIMESTRES	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
ÁREA 2. Promoción económica, empleo, conciliación y corresponsabilidad																
Formación sobre acoso sexual y por razón de sexo, género y orientación y diversidad sexual y la implementación de protocolos en las empresas.																
Guía de permisos, derechos y medidas de conciliación para las empresas.																
Juegos y juguete libres de estereotipos.																

AÑOS	2025				2026				2027				2028			
TRIMESTRES	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
ÁREA 3. Educación, cultura y deporte																
Prevención del ciberacoso y el sexismo en redes sociales.																
El valor de la igualdad de género en las aulas.																
Educación en igualdad y nuevas masculinidades.																
La visibilización de la mujer y la niña en la ciencia.																
El valor de las mujeres deportistas.																
Publicidad deportiva con perspectiva de género.																

AÑOS	2025				2026				2027				2028			
TRIMESTRES	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
ÁREA 4. Bienestar y calidad de vida																
El impacto de género en la salud y su conocimiento para mejorar la prevención de enfermedades en mujeres.																
Salud sexual y reproductiva.																
Prevención de conductas adictivas.																
Fomento del ocio saludable.																
Inclusión y multiculturalidad para el bienestar, la igualdad y la diversidad sexual.																

AÑOS	2025				2026				2027				2028			
TRIMESTRES	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
ÁREA 5. Prevención y actuación frente a las violencias machistas																
Prevención de las violencias machistas en las aulas.																
Protocolo de prevención y actuación frente a las violencias machistas y las discriminaciones de género en el ámbito educativo.																
Campaña de prevención y sensibilización por la eliminación de la violencia sobre las mujeres.																
Campaña de sensibilización frente a las discriminaciones por razón de género y orientación sexual.																
Campaña en redes sociales de prevención y sensibilización por unas relaciones afectivo sexuales saludables e igualitarias.																
Puntos violeta y puntos arcoíris.																



SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN



Sistema de seguimiento

El seguimiento comprenderá la recopilación y el análisis continuado de datos cuantitativos, en función de los indicadores de evaluación y/o seguimiento para verificar lo que se está realizando, asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y los objetivos que se han propuesto, detectar posibles problemas en la puesta de funcionamiento de actuaciones del plan y si se están consiguiendo los objetivos propuestos en el plan.

Los **objetivos** que se pretenden alcanzar con el seguimiento del plan de igualdad son:

- Analizar el proceso de implementación, recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del plan.
- Comprobar los resultados inmediatos del plan de igualdad para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
- Adaptar o reajustar las actuaciones para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
- Recoger información para la evaluación.

El seguimiento será llevado a cabo por la Comisión de Igualdad Municipal y sus funciones, en este caso, serán:

- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones.
- Supervisión de la ejecución del plan.
- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- Valoración del impacto de las acciones implantadas a través de los indicadores de seguimiento.
- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso del gobierno municipal con la igualdad de oportunidades.

El seguimiento se iniciará tras la aprobación del plan de igualdad, con las primeras actuaciones y continuará hasta que finalice la vigencia del dicho plan.

Al objeto de realizar el seguimiento del plan de igualdad, se establece a continuación un modelo ficha de seguimiento por acción que incluye tanto los datos relativos a su implantación como al seguimiento, concretamente:

- Qué objetivo satisface.
- Cómo se va a ejecutar.
- A quien va dirigida.
- Quien es el responsable de su aplicación.
- Cuando se va a desarrollar.
- Qué recursos se necesitan.
- Cómo se medirá su cumplimiento: INDICADORES.

MODELO DE LA FICHA DE SEGUIMIENTO			
Acción			
Fecha de implantación			
Responsable de ejecución			
Descripción de las actividades desarrolladas			
Adecuación de los recursos empleados	Humanos	Materiales y técnicos	Económicos
Indicadores de seguimiento			
Presupuesto			
Beneficiarios/as (desagregado por sexo)			
Dificultades y barreras			
Soluciones adoptadas			
Grado de implantación de la medida	Ejecutada <input type="checkbox"/>	En ejecución <input type="checkbox"/>	Pendiente <input type="checkbox"/>
Grado de consecución de los objetivos	Alto <input type="checkbox"/>	Medio <input type="checkbox"/>	Bajo <input type="checkbox"/>

El proceso que se llevará a cabo para realizar la evaluación será:

1º

Recogida y análisis de la información

Se revisarán los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (listados de asistencia a cursos, participación en actividades, guías, informes, memorias, folletos, resultados de encuestas, etc.) así como los indicadores de seguimiento. Se cumplimentarán las fichas por acción.

2º

Informe de seguimiento

Se realizará un informe cada seis meses que resumirá toda la información acerca de la ejecución de las acciones e incluirá:

- Información de las acciones ejecutadas, en periodo de ejecución o pendientes de ejecución.
- Áreas en las que se debe incidir más.
- Obstáculos que se están presentando.
- Participación obtenida.
- Conclusiones y reflexiones obtenidas.
- Justificantes de las acciones realizadas.

3º

Recogida y análisis de la información

Una vez validado el Informe será difundido entre el personal municipal y la ciudadanía de Madrigueras.

Para cada una de las medidas se han definido indicadores de tres tipologías:



Indicadores de realización

Permiten obtener información sobre lo que se ha hecho y los recursos empleados para ello. Nos permiten responder a preguntas como: ¿Se han ejecutado las actuaciones previstas? ¿En qué grado? ¿Se ha alcanzado a las personas destinatarias previstas? Los recursos empleados ¿han sido suficientes?



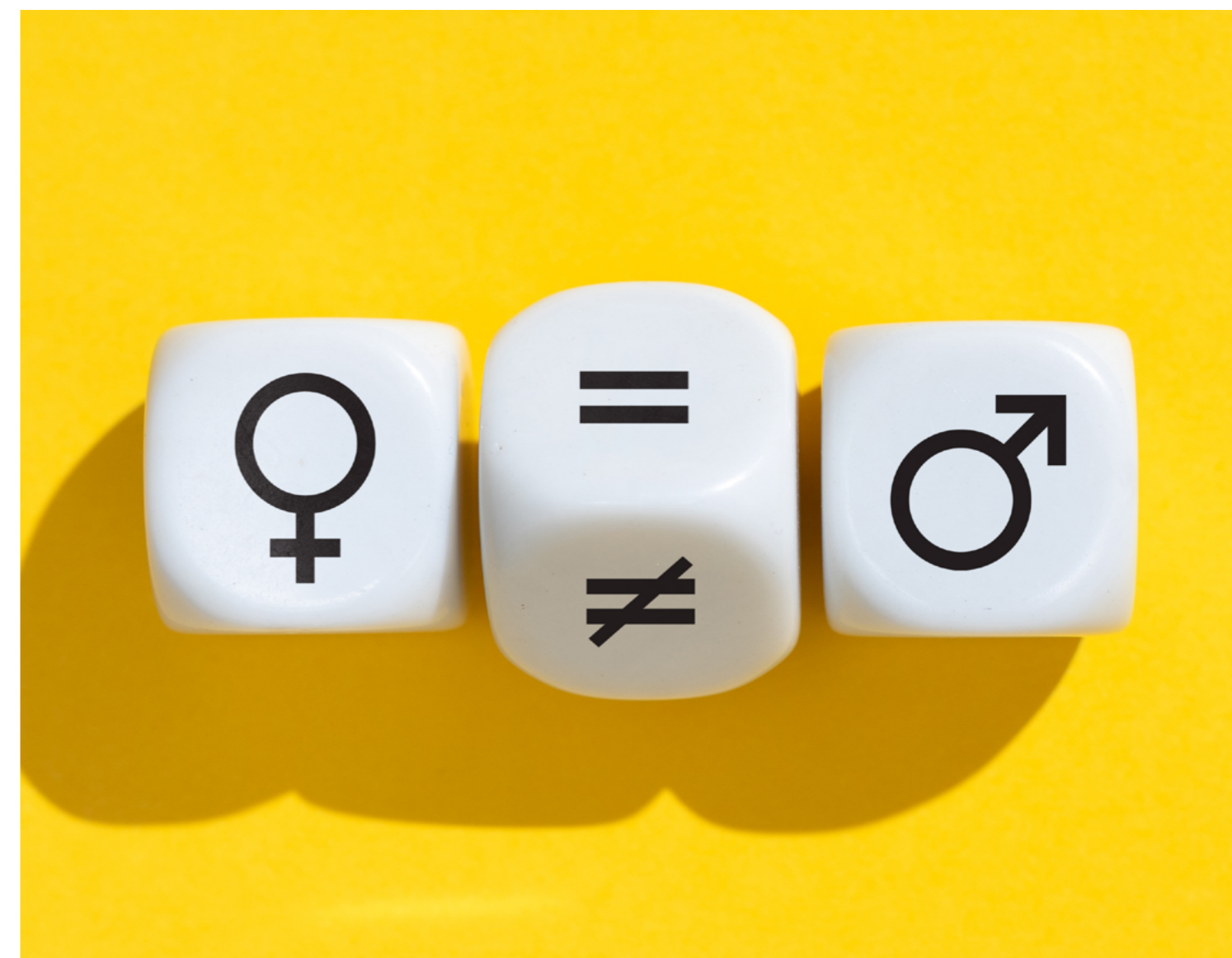
Indicadores de resultado

Miden el cumplimiento de los objetivos específicos, es decir, que resultados se obtienen con la ejecución del plan.



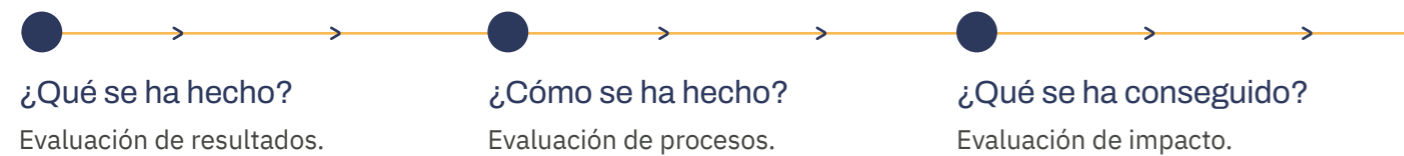
Indicadores de impacto

Nos permiten conocer en qué medida se han conseguido los objetivos generales. Es adecuado aplicarlos en la evaluación final del plan. En qué medida el plan ha contribuido a la consecución de la igualdad y la erradicación de discriminaciones, qué transformaciones se ha conseguido.



Evaluación del plan

La **evaluación** es la fase final del plan de igualdad que permite conocer si las medias adoptadas y las acciones ejecutadas en las diferentes áreas de actuación han permitido obtener los objetivos marcados inicialmente por el Ayuntamiento, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir en el futuro mediante la elaboración de un plan de mejora que incorpore nuevas propuestas de intervención.



Con la evaluación se valorará la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo y tiene varias finalidades:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos de plan de igualdad.
- Analizar el desarrollo del proceso del plan.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el proceso de desarrollo del plan.
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar el desarrollo de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en Madrigueras de acuerdo con el compromiso adquirido.

El proceso que se llevará a cabo para realizar la evaluación será:

1. Recogida y análisis de información.

Se revisarán los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (listados de asistencia a cursos, participación en actividades, guías, informes, memorias, folletos, resultados de encuestas, etc.) así como los indicadores y los informes de seguimiento. También se revisará el diagnóstico de situación, que permitirá comparar la situación de partida con la actual.

Toda esta información se podrá completar con encuestas, entrevistas, grupos de discusión y debate, respecto a las acciones implementadas y su impacto en la gestión y funcionamiento de la igualdad en el municipio, así como en la mejora de la situación de la igualdad de oportunidades.

2. Informe de evaluación.

Se realizará un informe de evaluación, de manera opcional, a la mitad de la vigencia de implementación del plan y otro informe, de carácter obligatorio, al final de la vigencia del plan. Este informe resumirá toda la información acerca del cumplimiento de los objetivos e incluirá:

- Estudio en profundidad de la eficacia de las actuaciones que se han llevado a cabo.
- Análisis de la fase de planteamiento.
- Eficacia, coherencia y seguimiento de los objetivos.
- Realizar una serie de recomendaciones y aportaciones a tener en cuenta.

3. Plan de mejora.

Contendrá nuevos objetivos y medidas que permitan:

- Detectar las necesidades y causas que las generan.
- Definir las acciones de mejora a aplicar.
- Establecer prioridades de acción y su calendarización.
- Definir el sistema de seguimiento y control de las mismas.

4. Difusión y comunicación.

Una vez validado el informe de Evaluación será difundido al resto de la ciudadanía.



GLOSARIO

Con la intención de facilitar la comprensión de las actuaciones propuestas y de lo que significa la igualdad de oportunidades en sí, es necesario poder entender los siguientes conceptos:

A

Acciones positivas

Las acciones positivas son medidas compensatorias de carácter temporal destinadas a eliminar las discriminaciones por razón de sexo y a promover y a aumentar la presencia y la permanencia de las mujeres en el municipio, en todos los sectores, en todas las profesiones y en todos los niveles de responsabilidad. (Comité para la Igualdad del Consejo de Europa).

Acoso sexual

Comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, no deseado por la víctima, que atenta a la dignidad de mujeres y de hombres.

Acoso por razón de sexo

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Agente para la igualdad de oportunidades

Son profesionales de carácter técnico en la temática de género e igualdad, y que conocen las situaciones y circunstancias en materia de igualdad a todos los niveles, analistas de sus causas y consecuencias o efectos y motores de la búsqueda de posibles soluciones aplicables en pro de la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres, convirtiéndose en elementos imprescindibles para supervisar y diseñar estrategias de igualdad de oportunidades, actuar como intermediarios entre las administraciones públicas, colectivos de mujeres y los Agentes Sociales, así como para la sensibilización y el asesoramiento en asuntos de toda índole referentes al colectivo femenino.

B

Barreras de género

Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación de la mujer para los procesos de toma de decisiones y para su plena participación en la sociedad.

Brechas de género

Diferentes posiciones de hombres y mujeres y la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto determinado.

C

Coeducación

Método de intervención educativo que va más allá de la educación mixta y cuyas bases se asientan en el reconocimiento de las potencialidades e individualidades de niñas y niños, independientemente de su sexo. La coeducación es, por tanto, educar desde la igualdad de valores, oportunidades y trato a las personas.

Conciliación

Supone la creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo, las responsabilidades familiares y la vida personal.

C

Corresponsabilidad

Supone la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas y responsabilidades domésticas, el cuidado de personas dependientes y los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva de ambos sexos.

D

Doble jornada

Término que define la situación de las mujeres que, teniendo un empleo remunerado, suman y acumulan todas o gran parte de las tareas que implica el trabajo doméstico y de cuidados, no compartido por sus parejas o familiares.

Discriminación por razón de sexo

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 las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.

E

Empoderamiento

Proceso mediante el cual las personas fortalecen sus capacidades, confianza, visión y protagonismo en cuanto forman parte de un grupo social, para impulsar cambios positivos en las situaciones en las que viven, por lo que el aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Por otro lado, de acuerdo con la Plataforma de Acción de Pekín se relaciona el empoderamiento con los siguientes ejes: los derechos humanos, la salud sexual y reproductiva y la educación. Estos ejes son considerados fundamentales para el avance de las mujeres en la sociedad y a partir de ahí, se trata de potenciar la participación de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres en la vida económica y política y en la toma de decisiones a todos los niveles.

Estereotipo

Imagen o idea aceptadas comúnmente por un grupo o sociedad con carácter fijo e inmutable.

Evaluación del impacto en función del género

Examen de las propuestas y actuaciones políticas, para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente que, a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

F

Feminismo

Conjunto heterogéneo de movimientos políticos, culturales, económicos y sociales, que tienen como objetivo la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Con este objetivo, el movimiento feminista, ha creado un amplio conjunto de teorías sociales.

G

Género

Interpretación cultural de la diferencia biológica. Mediante esta construcción se adscriben cultural y socialmente aptitudes, roles sociales y actitudes diferenciadas para hombres y mujeres atribuidas en función de su sexo biológico.

I

Igualdad de género

Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

Igualdad de oportunidades

Fundamentado en el principio de igualdad, se refiere a la necesidad de corregir las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en la sociedad. Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económicas, política, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad.

Igualdad de trato

La igualdad de trato presupone el derecho a las mismas condiciones sociales, de seguridad, remuneraciones y condiciones de trabajo, tanto para hombres como para mujeres.

Indicadores de género

Son los instrumentos de medición que nos señalan determinados hechos o fenómenos sociales con un enfoque sensible al sistema sexo-género.

Interseccionalidad

Enfoque, en el tratamiento de las discriminaciones, que tiene en cuenta una serie de categorías como el género, etnia, raza, clase social, orientación sexual, que, en su interacción generan múltiples discriminaciones.

M

Machismo

Actitud, idea o tendencia discriminatoria que considera al hombre superior a la mujer.

Micromachismo

Comportamiento o expresión “invisible” de violencia y dominación, que con frecuencia algunos varones realizan cotidianamente en el ámbito de las relaciones de pareja.

N

Nuevas masculinidades

El concepto de nueva masculinidad tiene que ver con un cambio de modelo en lo que se considera masculino para contribuir en la construcción de una sociedad igualitaria. Las nuevas masculinidades apuestan por las relaciones entre iguales, tomando conciencia de los privilegios que implica ser hombre en la sociedad en la que vivimos y trabajando para modificarlos. Los nuevos modelos apuestan por romper los roles de género aprendidos sobre la masculinidad.

P

Perspectiva de género

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados. En una política hace referencia al intento de integrar las cuestiones de género en la totalidad de los programas sociales, de manera que se tengan en cuenta en todas las decisiones políticas, económicas y sociales las cuestiones que afectan a las mujeres.

R

Roles de género

Pautas de acción y comportamiento asignadas a mujeres y a hombres e inculcadas y perpetuadas según los criterios vigentes de una sociedad patriarcal. Comprenden todos los papeles y expectativas diferentes que socialmente se adjudican a mujeres y a hombres.

S

Segregación horizontal

Concentración de mujeres y/o de hombres en sectores y empleos específicos. Es lo que se conoce como “trabajos típicamente femeninos” (secretarias, enfermeras, maestras, etc.) y “trabajos típicamente masculinos” (mecánicos, conductores, etc.)

Segregación vertical

Concentración de mujeres y/o de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, puestos de trabajo o cargos. Se habla de segregación vertical al mismo nivel de formación y experiencia laboral optando por la candidatura masculina para los puestos de jefatura o dirección.

V

Violencia de género

Todo acto de violencia sobre las mujeres ejercida sobre éstas por el mero hecho de serlo, llevado a cabo, según nuestro ordenamiento jurídico, por un hombre que guarda o guardaba con su víctima alguna relación afectiva similar a la conyugal.

Violencia machista

Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o puede tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada. (Artículo 1 de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Naciones Unidas. 1994).



AYUNTAMIENTO DE
MADRIGUERAS

ALBACETE