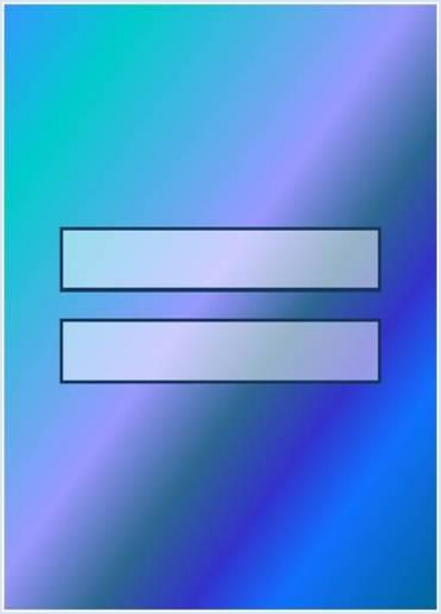
I PLAN LOCAL DE IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES 2013 - 2015



Ilmo. Ayuntamiento de Madridejos

TÍTULO: I Plan Local de Igualdad Efectiva entre hombres y mujeres.

EDITA Y REALIZA: Ilmo. Ayto. de Madridejos, Plaza del Ayuntamiento, 1

45.710 - MADRIDEJOS

AUTORÍA: Ilmo. Ayto. de Madridejos

MAQUETACIÓN, SEGUIMIENTO E ILUSTRACIÓN: Ilmo. Ayto. de Madridejos.

DISEÑO GRÁFICO: Ilmo. Ayto. de Madridejos.

FECHA: 31 de Enero 2013

PRESENTACIÓN

PLAN LOCAL PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES 2013-2015

Publicamos ahora por vez primera este **"I Plan para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres"**. Un Plan de actuación integral que reúne los objetivos y actuaciones a seguir en los próximos tres años, de forma que estará vigente hasta el próximo 2015. Un documento que se articula en torno a cinco ejes fundamentales, cada uno de los cuales cuentan con sus propios objetivos, medidas y acciones. De esta forma, uno de los ejes clave es la perspectiva de género en la política local, teniendo en cuenta la igualdad en todas las actuaciones que se promuevan desde el Ayuntamiento, con la transversalidad e implicación de todas y cada una de las Concejalías del Gobierno. Otro es la educación en igualdad, cuyo protagonismo tendrá las campañas de intervención socioeducativas y los valores educativos de coeducación y sensibilización de la población; otro eje de vital importancia es erradicar la violencia de género, en sus múltiples manifestaciones y estructuras. No menos importante será; promover la conciliación de la vida personal, laboral y familiar para que todas las personas cuenten con los mismos derechos de forma real y efectiva; por último, favorecer el empoderamiento de las mujeres, a través de su participación en la vida social.

Un Plan que en su elaboración se ha realizado un gran esfuerzo por parte de todos y nace consensuado entre profesionales de diversas áreas de conocimiento, asociaciones y entidades. Su realización ha sido posible, en primer lugar, gracias a la demanda de todos y cada uno de los colectivos representados en el municipio que, a través de sus diferentes canales de participación y acción, han hecho de un proyecto de ideas una herramienta de trabajo colectiva, con visión de futuro y gran calado en la política del municipio. Y en segundo lugar, por la aceptación que ha tenido en el Pleno Municipal, aprobándose por unanimidad el 31 de enero de 2013 por toda la Corporación Municipal. Igualmente, reconocer el trabajo de coordinación en la elaboración y desarrollo de este Plan, realizado por las profesionales del Centro de la Mujer.

Deseamos que la edición de este I Plan contribuya a que las acciones llevadas a cabo tengan continuidad y sean un instrumento para que la política municipal se desarrolle desde esa perspectiva igualitaria, que incluya el talento compartido en la toma de decisiones, donde los colectivos del municipio, a través de sus canales de participación, contribuyan en la mejora social, a elevar la calidad de vida de los ciudadanos y las ciudadanas, y en el desarrollo

educativo, emprendedor y económico. Sembrando oportunidades, bajo el principio de no discriminación, donde la ciudadanía madridejense goce de las mismas oportunidades, participando activamente de la vida de esta población, haciéndola más amable, accesible, sostenible, integradora y humana.

José Antonio Contreras Nieves
Alcalde de Madridejos

ÍNDICE

Presentación del Plan	**5**
Introducción	**6**
Marco Normativo	**8**
Objetivos del Plan	**14**
Principios rectores	**14**
Contenido	**16**
Ejes de Intervención, Objetivos estratégicos y medidas	**17**
Implementación y seguimiento	**47**
Evaluación y auditoria	**49**
Temporalización y áreas responsables	**51**
Anexos	**62**
Fuentes secundarias consultadas y bibliografía	**63**
Glosario de términos	**64**

PRESENTACIÓN DEL PLAN

PRESENTACIÓN DEL PLAN

Introducción

En sintonía con las políticas de igualdad impulsadas en los últimos años en el ámbito internacional, comunitario, nacional y autonómico, el Ayuntamiento de Madridejos presenta el I Plan para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2013-2015.

Es indudable lo mucho que se ha avanzado en materia de igualdad de oportunidades y de derechos de las mujeres en las últimas décadas y con ello se ha mejorado el conjunto de la sociedad, pero también son importantes los obstáculos que todavía hoy persisten al pervivir todavía estereotipos y roles de género que definen generalmente una posición de desventaja para las mujeres respecto de los hombres y dificultan el acceso y participación de las mujeres – en condiciones de igualdad – en la vida económica, laboral, social, cultural, educativa y política.

Desde el Ayuntamiento de Madridejos se quiere hacer público su compromiso de lograr la igualdad real de los ciudadanos y las ciudadanas que habitan en esta localidad. Esto implica necesariamente trabajar en todas las esferas de la vida de las personas a las que se dirige: empleo, educación, calidad de vida y salud, violencia, conciliación de la vida laboral y familiar o participación social y económica. El objetivo del presente plan es impulsar medidas que promuevan la eliminación de aquellas barreras e impedimentos que, por razón de género, obstaculizan a las mujeres en una participación igualitaria con los hombres.

Para llegar hasta aquí ha sido preciso desarrollar una intensa labor formativa e investigadora que ha permitido obtener un conocimiento profundo de las diferentes situaciones de la vida cotidiana de mujeres y hombres en las que se hacen patentes las desigualdades entre unos y otros.

Este I Plan para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en Madridejos, se inició en el año 2007 siguiendo todas y cada una de las fases de elaboración de este tipo de documentos; en concreto se comenzó con la fase de formación para continuar con la de diagnostico y concluye en este documento, si bien se continuará el trabajo de implementación, seguimiento y evaluación.

- La Fase se Formación dio comienzo en el año 2007 finalizando en el año 2008, dirigida al personal técnico y político del Ayuntamiento de Madridejos, Asociaciones de Mujeres de esta localidad y población en general.
- Durante los años 2009 y 2010 tuvo lugar la fase se diagnostico de la situación, encargada, según acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de Madridejos, a una consultora externa, si bien con la colaboración activa y participativa de las trabajadoras del Centro de la Mujer de Madridejos, en concreto de la responsable del área de recursos y la coordinadora/jurídica del Centro. Esta fase se completó con la elaboración del Documento de Diagnostico de la situación, cerrado a mediados del año 2010 y que es la base del presente Plan Local de Igualdad.

Este trabajo estuvo impulsado por la Concejalía de Igualdad a través del Consejo Local de la Mujer.

Desde al año 2010 hasta la fecha, se trabaja en la elaboración del presente documento, según las conclusiones del Diagnostico elaborado que nos llevó a obtener una panorámica que nos ha permitido conocer la realidad del municipio teniendo en cuenta la perspectiva de género y en concreto, de todas estas fases, el documento principal y en el que se basa el presente Plan Local de Igualdad es el Diagnostico que sigue una metodología que combina dos técnicas de análisis: por un lado, el estudio de las características del municipio en relación a la situación de mujeres y hombres a partir de datos estadísticos; y por otro lado, el análisis de la opinión de los y las ciudadanos/as en relación a la igualdad a partir de técnicas cuantitativas (cuestionario) y de técnicas cualitativas de investigación (grupos de diagnostico y entrevista en profundidad).

Ello ha requerido implementar un procedimiento basado en la consulta, participación e involucración de todos y cada uno de los departamentos municipales, así como de las organizaciones y asociaciones ciudadanas que de manera sectorial representan a los distintos colectivos de nuestra ciudad.

Así mismo, tanto el procedimiento seguido como el resultado obtenido son muestra inequívoca del respeto a la pluralidad y diversidad presentes en nuestra sociedad actual.

Este Plan es un instrumento flexible de trabajo en los próximos años; para ello, está estructurado en cinco ejes de intervención que, a su vez, contienen una serie de medidas a desarrollar en función de los objetivos estratégicos establecidos en cada uno de ellos.

Su puesta en práctica es responsabilidad principal de este Ayuntamiento, pero su éxito depende no sólo de esta institución, sino también de todos los agentes sociales y económicos de nuestra ciudad, de todas las organizaciones y asociaciones que la vertebran y de todas y cada una de las personas, mujeres y hombres, de la ciudad de Madridejos. La filosofía de este plan, contempla como criterio transversal la intervención contra la violencia de género, entendida esta como "violencia estructural" existente a día de hoy en la sociedad.

El reto es grande, requerirá de importantes esfuerzos, pero su beneficio es aún mayor: conseguir un futuro en el que mujeres y hombres vivan en condiciones de igualdad.

Marco Normativo

- INTERNACIONAL.- La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos desde el año 1945 con la Carta de las Naciones Unidas de 26 de junio de ese año, así como con la Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada y proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.

  Con posterioridad muchos han sido los textos legales internacionales que hacen referencia a la igualdad entre hombres y mujeres, pasando a enunciar los más significativos:

  - La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, aprobada en 1979 en la Asamblea General de las Naciones Unidas y ratificada en 1981 por veinte países incluido España. Se trata del instrumento internacional más importante para la promoción de los derechos y libertades fundamentales de las mujeres y significó un gran avance en la universalización de la igualdad de derechos económicos, laborales, políticos, sociales y civiles y legitimación del uso y aplicación de las acciones positivas a favor de la igualdad.

- Conferencias Mundiales sobre las Mujeres.- Han permitido conocer y comprender cómo se reproduce la desigualdad en diferentes contextos geográficos y en los diversos ámbitos de la vida.
    - 1975: I Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer - México. Se convocó para que coincidiera con el Año Internacional de la Mujer. Se identificaron tres objetivos que se convertirían en la base de la labor de las Naciones Unidas en beneficio de las mujeres:
    - 1980: II Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer de Copenhague. Se interpretó la igualdad no sólo en el sentido de igualdad jurídica, sino también de igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para la participación de las mujeres en el desarrollo, como beneficiarias y como agentes activos.
    - 1985: III Conferencia Internacional sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer de Nairobi. De los datos aportados por las Naciones Unidas se desprendía que las mejoras en la situación jurídica y social de las mujeres y los esfuerzos para reducir la discriminación habían beneficiado únicamente a una pequeña minoría de mujeres. En Nairobi se sentaron nuevas pautas en el camino hacia la igualdad al declarar que todas las cuestiones estaban relacionadas con la mujer.

Desde al año 1985 hasta la fecha de la IV Conferencia Internacional sobre la Mujer diez años después, otra normativa internacional hacía referencia a los derechos de las mujeres como derechos humanos, así:

- 1993: Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos de Viena: La violencia contra las mujeres y otras cuestiones relativas a los derechos humanos de las mujeres se incorporan en la agenda de la ONU y sus actividades en materia de derechos humanos con la aprobación de la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer", donde se define el concepto de violencia contra la mujer.
- 1994: Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo de El Cairo considera como parte fundamental para el desarrollo humano la toma de conciencia por parte de las mujeres de su situación y las oportunidades que tengan que cambiarla

- 1995: IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres - Beijing (Pekín) marca un antes y un después en la lucha por la igualdad entre los sexos. A partir de esta Conferencia se considera que el cambio de la situación de las mujeres afecta a la sociedad en su conjunto y, por primera vez, se establece que su tratamiento no puede ser sectorial y tiene que integrarse en el conjunto de políticas públicas de manera transversal. Esta Conferencia se ha vuelto a reunir en las siguientes fechas:
    - 2000: Beijing + 5.-"La Mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz en el siglo XXI".
    - La siguiente revisión (Beijing + 10) se produce en 2005.
    - Beijing + 15 que ha tenido lugar en España en 2011. Entre las conclusiones de este foro, destaca la necesidad de involucrar "a las mujeres y a toda la sociedad" en la erradicación de la desigualdad y la violencia, resultando imprescindible para la consecución de la igualdad real contar con la "participación activa" de los hombres.

En materia de discapacidad y mujer, varia ha sido la normativa que pasamos a enumerar:

- Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada el 13 de diciembre de 2006 por la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU), ratificada por España el 21 de abril de 2008 y que entró en vigor el 3 de mayo de 2008. La Convención supone la consagración del enfoque de derechos de las personas con discapacidad y de las mujeres.

⇨ EUROPEO.- También en Europa la igualdad entre mujeres y hombres ha sido un principio fundamental desde el Tratado de Roma de 1957, Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea establecido su art. 119.

A partir de estos tratados, la igualdad aparece en distintas normativas:

- Tratado de Ámsterdam (1997): el Principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres se convierte en el principio básico y fundamental en la concepción de la ciudadanía europea:
- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de Septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa

a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

- Directiva 2004/113/CE del Consejo de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001- 2005), estableció el marco de actuación que permitía integrar la cuestión de la igualdad con la aplicación del mainstreaming y de las acciones positivas.
- Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local (2005-2006) va destinada a los gobiernos locales y regionales de Europa.
- Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010) de la Unión Europea, tiene por objetivo hacer avanzar el programa para la igualdad entre hombres y mujeres.

⇨ ESTATAL.- A nivel estatal, la primera referencia a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres la encontramos en la Constitución Española de 1978 en sus artículos 9.2 y 14 que por su importancia transcribimos:

"Art. 9.2. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social."

"Art. 14. Los españoles son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social."

A partir de entonces han sido varias las leyes estatales que se han pronunciado a favor de la igualdad entre hombres y mujeres. Destacaremos las siguientes:

- Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local (modificada por la Ley 57/2003, de 16 de diciembre, de medidas para la modernización del gobierno local),articulo 28.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género que proporciona una respuesta global, integral y multidisciplinar a la violencia que se ejerce sobre las mujeres.
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, que proclama que "no hay que olvidar que, hasta ahora, han sido las familias, y en especial las mujeres, las que tradicionalmente han asumido el cuidado de las personas dependientes, constituyendo lo que ha dado en llamarse el «apoyo informal»".
- Ley de Igualdad de Oportunidades No Discriminación y Accesibilidad Universal, del año 2003, LIONDAU, que recoge entre los principios que la conforman (artículo 2), la vida independiente, normalización, accesibilidad universal, diseño para todos/as, diálogo civil y transversalidad de las políticas en materia de discapacidad.
- Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- La Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad
- Real Decreto 1262/2007, de 21 de septiembre, por el que se regula la composición, competencias y régimen de funcionamiento del Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y no Discriminación de las Personas por el Origen Racial o Étnico.
- Plan de Acción para la Mujer con Discapacidad, 2007 y aprobado por Consejo de Ministros con fecha 1 de diciembre 2006 que tiene como finalidad aunar la oportunidad de las políticas de transversalidad y las políticas específicas.
- Plan Estratégico de Igualdad Oportunidades (2008-2011) del Ministerio de Igualdad concreta la Ley de Igualdad en objetivos, ámbitos y medidas de actuación en las que los poderes públicos.

- Orden VIV/561/2010, de 1 de Febrero, por la que se desarrolla el documento técnico de condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de los espacios públicos urbanos.

⇨ AUTONÓMICO.- En el ámbito autonómico se puede es necesario resaltar las siguiente normativa:

- Estatuto de Autonomía (Ley Orgánica 9/1982, de 10 de agosto, de Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha), artículo 4.
- Decreto 35/1990, de 13 de marzo de Creación del Consejo Regional de la Mujer de Castilla-La Mancha.
- Ley 1/1994, de 24 de Mayo de Accesibilidad y eliminación de barreras de Castilla la Mancha.
- Decreto 158/1997, de 2 de Diciembre, del Código de Accesibilidad de Castilla la Mancha.
- Planes de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres de Castilla-La Mancha (cuatro planes con vigencia desde el año 1990 hasta el 2008)
- Ley 5/2001, de 17 de mayo, de prevención de malos tratos y de protección a las mujeres maltratadas.
- Ley 11/2002, de 27 de junio de Modificación de la Ley Electoral de Castilla-La Mancha introduciendo la paridad en las candidaturas presentadas a las elecciones autonómicas
- Ley 22/2002, de 21 de noviembre, de creación del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, modificada por la Ley 5/2008 de 12 junio.
- Programas de apoyo a la igualdad:
- Decreto 252/2003 de 29 de Julio de Organización y funciones del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha..
- Plan Regional para la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal. 2007-2010.
- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres 2011-2016.
- Ley de Igualdad entre mujeres y hombres de Castilla la Mancha, ley 12/2010, de 18 de Noviembre.

⇨ LOCAL.- Por lo que se refiere al ámbito local, es preciso destacar aquí:

- Creación del Consejo Local de la Mujer, aprobado en Pleno del Ayuntamiento el 6 de Noviembre de 2006.
- Firma del Documento Municipal de Coordinación de protocolos para el caso de violencia hacia las mujeres el 25 de Noviembre de 2006
- Creación de la Concejalía de Igualdad en el año 2007
- Aprobación de la Ordenanza sobre el uso del lenguaje no sexista, aprobado en Pleno del Ayuntamiento el 28 de diciembre de 2007
- Ampliación del Consejo Local de la Mujer en el año 2012.

Objetivos del Plan

Impulsar medidas que promuevan la eliminación de aquellas barreras e impedimentos que, por razón de género, obstaculizan a las mujeres una participación igualitaria con los hombres en la localidad de Madridejos.

Principios Rectores

I. Compromiso y responsabilidad.- Con la publicación de este plan local se cumple con lo preceptuado en la Ley 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres que insta a las administraciones locales a promover el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres así como supone la manifestación de la voluntad política por la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.

II. Transversalidad.- Como principio orientador y transversal que ha de impregnar todas las políticas municipales en todos los momentos, desde la toma de decisiones a la evaluación y valoración de su impacto en términos de género.

III. Participación y atención a la diversidad.- Garantizando desde la administración municipal, la presencia y participación ciudadana en el diseño, planificación, seguimiento y evaluación de las políticas municipales de igualdad valorando a su vez los distintos intereses y necesidades de la población desde una doble perspectiva: como elemento de inclusión, desde el respeto a la diversidad como elemento clave para la igualdad entre las propias mujeres y entre éstas y hombres

derivada de factores raciales, étnicos, culturales, sociales, económicos, de orientación sexual o cualquier otro.

CONTENIDO

CONTENIDO

Ejes de Intervención, Objetivos estratégicos y medidas

⇨ Ejes de Intervención.-

El presente Plan de Igualdad se articula en torno a cinco ejes o ámbitos funcionales de intervención a través de los cuales se determina el trabajo en y desde las diferentes secciones, delegaciones, departamentos y Concejalías del Ayuntamiento y agentes implicados.

1. Perspectiva de género en la política local.-

Este primer Eje del Plan pretende servir como guía para la administración local en su proceso de adaptación para la incorporación del enfoque de género. De este modo, sus contenidos se centran en la reorganización de toda la institución de manera tal que permita impregnar adecuadamente el enfoque de género en su funcionamiento y actuaciones y lograr así, mejores políticas.

2. Educación en igualdad.

El Eje abordará la construcción de relaciones igualitarias, la eliminación de los estereotipos sexistas y en la visibilización y protagonismo equitativo de niñas, niños, jóvenes y personas adultas en todas las etapas educativas obligatorias, como las postobligatorias. También emprenderá la incorporación de la perspectiva de género en los procesos metodológicos a través de la sensibilización, capacitación y dotación de recursos en la comunidad educativa local.

3. Erradicación de la violencia.

En este Eje se definen los objetivos a perseguir relativos a la lucha contra la violencia de género a través de medidas dirigidas a la prevención y a la prestación de servicios y coordinación de los mismos, como son la asistencia integral, la protección frente a situaciones de maltrato y la puesta en marcha de protocolos coordinados de intervención. Asimismo, se comprende como parte de la lucha contra la violencia de género todas aquellas acciones dirigidas a la lucha contra la prostitución y la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual. Esto se logrará tanto a través de campañas de sensibilización e información así como

colaboración entre recursos. En este Eje se contempla, asimismo, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. En este eje se trabajara la violencia estructural entendida como la que se manifiesta en los diferentes ámbitos.

4. Autonomía económica, corresponsabilidad y conciliación.

La actividad remunerada es, sin ninguna duda, el principal factor de inclusión social y económica para la mayoría de las mujeres. Así, las cuestiones principales que se han introducido en este Eje Estratégico se refieren a la promoción de valores igualitarios en el ámbito empresarial; el fortalecimiento de los mecanismos que apoyan el cumplimiento del principio de igualdad en el mercado laboral; el fomento de la empleabilidad, incorporación y reincorporación laboral de las mujeres; la disminución de la segregación vertical y horizontal de las mujeres y los hombres y, finalmente, el apoyo al emprendimiento económico de las mujeres y al autoempleo como una de las vías posibles para generar ingresos propios, realizar proyectos profesionales y contribuir al desarrollo y sostenibilidad de Madridejos.

Además este eje implica la reducción de la sobrecarga de responsabilidades familiares que soportan las mujeres y la consecución de un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, que posibilite el desarrollo armónico de la vida familiar, personal y profesional. Para ello busca ofrecer nuevos caminos innovadores que promuevan a largo plazo un cambio en la cultura de los usos de los tiempos y de los cuidados.

5. Empoderamiento, participación social y calidad de vida.

Este eje trabaja el reconocimiento de la necesidad de reforzar las capacidades individuales de las mujeres y la intención de potenciar la identificación grupal de las mismas. Así, los Objetivos y Medidas del Eje engloban aspectos clave relacionados con el cambio institucional en las perspectivas sobre el empoderamiento de las mujeres, la defensa de la autonomía económica de las mujeres, la participación activa de la diversidad de mujeres en los espacios públicos y privados, el fomento de la visibilización de las creaciones y labores de las mujeres, el impulso de los grupos de mujeres y del trabajo en red, el acceso a las nuevas tecnologías.

Los factores principalmente considerados son: el acceso a los recursos y servicios sociales que fomentan la calidad de vida de las mujeres, la participación de la diversidad de mujeres de Madridejos en todos los contextos de la vida social, la incorporación del enfoque

de género en la asistencia médica, la consideración específica de las necesidades de las mujeres en la atención sociosanitaria, la visibilización de la salud sexual y reproductiva de las mujeres como factor determinante en la mejora de su calidad de vida, la integración de la perspectiva de género en la comprensión de los entornos vitales y, finalmente, el entendimiento de las acciones solidarias y de la cooperación al desarrollo desde el punto de vista del análisis de género.

- **Objetivos estratégicos.-**

A su vez, cada Eje de Intervención cuenta con objetivos estratégicos –sencillos en su descripción, medibles y/o cuantificable – que marcan los fines y resultados que se pretenden lograr a través de las acciones a implementar.

EJE 1	OBJETIVOS ESTRATEGICOS
PERSPECTIVA DE GENERO EN LA POLITICA LOCAL	1.- Promover una comunicación institucional no sexista, igualitaria e inclusiva
	2.- Crear estructuras y fortalecer los procedimientos necesarios para la integración de la Perspectiva de Género en el conjunto de la acción pública local.
	3.- Profundizar en el conocimiento de la realidad de mujeres y hombres de la localidad haciendo visibles las diversas situaciones en las que se encuentran.
	4.- Extender el principio de transversalidad de género a la actuación de los diferentes agentes y organizaciones con los que se interrelacionan la administración pública local.
	5.- Promover el desarrollo de capacidades y competencias del personal de la administración local para la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
	6.- Incorporar la perspectiva de género en el diseño, planificación y ejecución de políticas así como en la oferta de servicios y recursos municipales.

EJE 2	OBJETIVOS ESTRATEGICOS
EDUCACION EN IGUALDAD	1.- Dotar a la comunidad educativa de actitudes y habilidades en materia de igualdad de géneros para la promoción de modelos de relación igualitarios, no violentos y respetuosos de la diversidad.
	2.- Consolidar líneas de colaboración existentes entre las instituciones educativas y los organismos de igualdad a todos los niveles de actuación.
	3.- Impulsar medidas que favorezcan una elección académica y profesional no sesgada incidiendo en la orientación no sexista e igualitaria.
	4.- Contribuir a la prevención de la violencia de género desde los Centros educativos ejerciendo su papel de transmisores de valores igualitarios.

EJE 3	OBJETIVOS ESTRATEGICOS
ERRADICACION DE LA VIOLENCIA	1.- Reforzar las medidas de sensibilización con el fin de implicar a toda la sociedad en la erradicación de los distintos tipos de violencia de género incluidas todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
	2.- Promover y consolidar la coordinación institucional como una forma eficaz de prevenir e intervenir en violencia de género.
	3.- Promover el conocimiento de los distintos tipos de violencia de género así como los recursos existentes en la localidad para combatirla, fortaleciendo los sistemas de información, difusión y publicidad en esta materia.
	4.- Incidir en el abordaje de la prostitución y trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual como una forma específica de violencia hacia las mujeres.
	5.- Impulsar la visibilización, el reconocimiento y atención específica.
	6.- Intensificar las medidas de prevención de cualquier forma de violencia de género desde todos los ámbitos posibles.

EJE 4	OBJETIVOS ESTRATEGICOS
AUTONOMÍA ECONÓMICA, CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN	1.- Promocionar políticas y medidas de conciliación y corresponsabilidad en los agentes sociales.
	2.- Fortalecer las condiciones que hagan posible en Madridejos el ejercicio efectivo de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional por parte de los hombres y las mujeres.
	3.- Fomentar la empleabilidad, la incorporación y la reincorporación de las mujeres al mercado de trabajo en condiciones de igualdad con los hombres y de calidad en el empleo.
	4.- Fomentar la autonomía económica de las mujeres del entorno local a través de la formación y del fomento del espíritu emprendedor con el objetivo de fijar la población femenina en el municipio.
	5.- Apoyar el autoempleo y el y el emprendimiento empresarial de las mujeres como un medio eficaz de participación en el mercado de trabajo y como contribución a la sostenibilidad económica y social del municipio.
	6.- Incidir en la disminución de la segregación profesional tanto a nivel vertical como horizontal con el fin de situar a mujeres y hombres en condiciones de igualdad en el mercado laboral.
	7.- Facilitar la permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo en condiciones no discriminatorias y bajo criterios de calidad en el empleo y de igualdad salarial.
	8.- Impulsar los procesos de sensibilización para un cambio de paradigma basado en la equidad que promueva una nueva cultura de usos de los tiempos y la libre elección de actividades por parte de mujeres y hombres.
	9.- Fomentar el reparto equilibrado de responsabilidades familiares y cuidados de personas en situación de dependencia, sean mayores o menores, entre los miembros de la familia o unidad familiar, que posibiliten el desarrollo armónico de la vida familiar, personal y profesional.

EJE 5	OBJETIVOS ESTRATEGICOS
EMPODERAMIENTO, PARTICIPACIÓN SOCIAL Y CALIDAD DE VIDA	1.- Impulsar el asociacionismo y trabajo en red de las organizaciones que apoyan la igualdad de género para facilitar la identificación y defensa de sus intereses comunes.
	2.- Favorecer las condiciones necesarias para que todas las mujeres, considerando su gran diversidad, puedan participar activamente y en igualdad con los hombres en los organismos y espacios de toma de decisiones tanto públicos como privados.
	3.- Potenciar una mayor visibilidad y presencia de mujeres en ámbitos tales como los del conocimiento, la cultura, la política, el deporte y el arte.
	4.- Potenciar el acceso y uso por parte de todas las mujeres a las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) como herramientas que facilitan su participación y empoderamiento.
	5.- Impulsar el desarrollo de las potencialidades y creatividad de niñas y mujeres jóvenes, adultas y mayores de 65 años, como motor de desarrollo social sostenible en todos los órdenes de la vida.
	6.-Potenciar una visión no androcéntrica de la cultura sociosanitaria publica
	7.- Facilitar a todos los colectivos de mujeres el acceso y control de los recursos y servicios sociales, sanitarios, culturales, deportivos, científicos y medioambientales
	8.- Fomentar desde los poderes públicos una nueva cultura de valores que refuerce el empoderamiento y liderazgo de las mujeres que conviven en el municipio, en toda su diversidad
	9.- Propiciar el empoderamiento de las mujeres en el ámbito rural incidiendo en el acceso a los recursos y el reconocimiento de su propia identidad mediante el fomento de su participación cultural, social y política”.
	10.- Facilitar el acceso de los distintos colectivos de mujeres del ámbito rural a las tecnologías de la información incidiendo en la disminución de la brecha digital de género.

	11.- Sensibilizar a la población en general sobre la situación diferencial de las mujeres del medio rural tanto en relación a los hombres como a las mujeres del medio urbano, difundiendo una imagen real y positiva de las mujeres que viven y trabajan en el medio rural.
	12.- Incluir la perspectiva de género en la planificación urbanística y política Municipal.

- **Medidas y resultados esperados.-**

A continuación se encuentran identificadas - por ejes de intervención y en función de cada uno de los objetivos estratégicos establecidos – las medidas a implementar en cada caso y los resultados esperados en cada una de ellas.

EJE 1: PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA POLITICA LOCAL

EJE 1	OBJETIVOS ESTRATEGICOS	MEDIDAS	RESULTADOS ESPERADOS
1.- PERSPECTIVA DE GENERO EN LA POLITICA LOCAL	1.- Promover una comunicación institucional no sexista, igualitaria e inclusiva	1.- Hacer efectivo el uso no sexista del lenguaje en los textos elaborados desde la Administración Municipal.	Informes elaborados y evaluados.
		2.- Establecer los mecanismos necesarios para que los contenidos de toda clase de comunicación elaborados por la Administración local transmitan de manera positiva, inclusiva y no discriminatoria la realidad de las mujeres.	Funcionamiento, seguimiento y evaluación por parte del Consejo Local de la Mujer
		3.- Desarrollar contenidos inclusivos, en su concepto e imagen, en todos los espacios virtuales utilizados por la Administración local.	Informes elaborados y evaluados.
		4.- Impulsar la designación de una persona experta en género encargada de velar por una transmisión no sexista de los contenidos ofertados en los medios de comunicación públicos.	Funcionamiento, seguimiento y evaluación por parte del Centro de la Mujer.
	2.- Crear estructuras y fortalecer los procedimientos necesarios para la integración de la Perspectiva de Género en el conjunto de la acción pública	1.- Aplicar la perspectiva de género en los planes, proyectos y programas promovidos y desarrollados desde la Administración local.	Fortalecimiento de la figura del Consejo Local como órgano impulsor
		2.- Elaborar las herramientas e instrumentos técnicos necesarios que faciliten la incorporación del enfoque de género en planes, programas, proyectos y normativa de Madridejos.	

	regional de la Administración Municipal.	3.- Consolidar las figuras y mecanismos de dinamización, impulso y fortalecimiento de perspectiva de género.	Funcionamiento, seguimiento y evaluación por parte del Centro de la Mujer.
		4.- Diseñar los presupuestos públicos anuales desde una perspectiva de género adjuntando un Informe de Evaluación de Impacto de Género	Elaboración de Informe sobre los presupuestos aprobados.
	3.- Profundizar en el conocimiento de la realidad de mujeres y hombres de la localidad haciendo visibles las diversas situaciones en las que se encuentran.	1.- Incorporar, de manera sistemática, la variable sexo en la recogida de información referida a las personas, adaptando los sistemas de registro que así lo requieran.	Introducción de indicadores de género en los sistemas de recogida de datos
		2.- Incorporar otras variables en las estadísticas y registros de manera que su explotación permita cruzarse con otros factores que informen de la situación de las mujeres y de los hombres de una forma más precisa.	
		3.- Diseñar indicadores de género que permitan conocer de forma exhaustiva las diferentes situaciones y desigualdades existentes entre las mujeres y los hombres de la localidad, así como la evolución de las mismas.	
	4.- Extender el principio de transversalidad de género a la actuación de los diferentes agentes y organizaciones con los que se	1.- Favorecer encuentros entre diferentes agentes, entidades y empresas que promuevan la captación, estructuración y transmisión de conocimiento en materia de transversalidad de género.	Realización de encuentros entre los organismos públicos y las asociaciones que trabajan por la igualdad en la localidad.

	interrelacionan las administraciones públicas de la localidad.		
	5.- Promover el desarrollo de capacidades y competencias del personal de las administraciones públicas en la localidad para la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.	1.- Impulsar el conocimiento y aplicación de buenas prácticas en el desarrollo de políticas públicas con enfoque de género, así como aquellos que contemplen la confluencia de la desigualad de género con otro tipo de desigualdades	Realización de actividades entre la administración local, organismos y asociaciones que trabajan con personas con otro tipo de desigualdad
	6.- Incorporar la perspectiva de género en el diseño, planificación y ejecución de políticas así como en la oferta de servicios y recursos municipales.	1.- Favorecer encuentros entre diferentes agentes, entidades y empresas que promuevan el trabajo en materia de transversalidad de género	Realización de encuentros entre agentes, entidades y empresas en materia de transversalidad de género.

EJE 2	OBJETIVOS ESTRATEGICOS	MEDIDAS	RESULTADOS ESPERADOS
2.- EDUCACION EN IGUALDAD	1.- Dotar a la comunidad educativa de actitudes y habilidades en materia de igualdad de género para la promoción de modelos de relación igualitario, no violento y respetuoso de la diversidad.	1.- Fortalecer la figura y capacitación de la persona responsable de igualdad en los Centros educativos para el impulso de la perspectiva de género.	Implantación de la figura de responsable en igualdad en el Consejo Escolar Municipal
		2.- Sensibilizar y formar en materia de igualdad a la comunidad con especial incidencia en las Asociaciones de Madres y Padres y Consejos Escolares.	Realización de actividades entre la administración local los distintos organismos de la comunidad educativa.
		3.- Sensibilizar al profesorado y a quienes trabajan en los diferentes tipos de enseñanza sobre la importancia de su papel transmisor de valores igualitarios, no sexistas e inclusivos.	
		4.- Impulsar la formación permanente del profesorado en materia de igualdad de oportunidades y análisis de género.	
		5.- Promover la educación en igualdad dentro del proyecto curricular de los Centros Educativas y en las familias.	
	2.- Consolidar líneas de colaboración existentes entre las instituciones educativas y los	1.- Establecer los criterios de colaboración entre los organismos de educación y de igualdad.	Realización de reuniones de coordinación entre el Consejo Escolar Municipal y Centro de la
		2.- Visibilizar las colaboraciones de los Centros educativos con el Centro de la Mujer, así como la	

	organismos de igualdad a todos los niveles de actuación.	colaboración entre los organismos competentes en materia de Igualdad y Educación.	Mujer
		3.- Promover la optimización de los recursos y producción conjunta de conocimiento en el ámbito educativo en materia de género, a través de la colaboración interinstitucional.	
	3.- Impulsar medidas que favorezcan una elección académica y profesional no sesgada incidiendo en la orientación no sexista e igualitaria.	1.- Incluir la perspectiva de género en los procedimientos de elección y orientación profesional.	Realización de actividades entre la administración local los distintos organismos de la comunidad educativa.
		2.- Desarrollar programas específicos que favorezcan el equilibrio en el acceso de mujeres y hombres a titulaciones de categorías profesionales tradicionalmente segregadas por sexo.	
	4.- Contribuir a la prevención de la violencia de género desde los Centros educativos ejerciendo su papel de transmisores de valores igualitarios.	1.- Favorecer las condiciones que permitan llevar a la práctica programas específicos de prevención de la violencia de género.	Realización de reuniones de coordinación entre el Consejo Escolar Municipal y Centro de la Mujer.
			Realización de actividades entre la administración local los distintos organismos de la comunidad educativa.

EJE 3: ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA

EJE 3	OBJETIVOS ESTRATEGICOS	MEDIDAS	RESULTADOS ESPERADOS
3.- ERRADICACION DE LA VIOLENCIA	1.- Reforzar las medidas de sensibilización con el fin de implicar a toda la sociedad en la erradicación de los distintos tipos de violencia de género incluidas todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo	1.- Sensibilizar a la población en general de la dimensión, las causas y la gravedad del problema de la violencia de género.	Realización de campañas de información y sensibilización.
		2.- Incentivar la visibilización de conductas violentas y no igualitarias entre mujeres y hombres tanto en las relaciones sociales como de pareja, haciendo hincapié en la identificación de las múltiples formas de micro-machismos y violencias cotidianas que sufren las mujeres.	
		3.- Promover la representación de una imagen no estereotipada de las mujeres víctimas de violencia de género, incidiendo en la complejidad de los orígenes del problema.	
	2.- Promover y consolidar la coordinación institucional como una forma eficaz de prevenir e intervenir en violencia de género.	1.- Mejorar la coordinación de los servicios públicos de prevención de violencia de género con la finalidad de optimizar sus actuaciones y recursos.	Impulso del funcionamiento del Documento Municipal de Coordinación de Protocolos para casos de Violencia hacia las mujeres.
		2.- Establecer estructuras institucionales de coordinación con el objeto de mejorar la calidad de los recursos y servicios relacionados con la prevención, la atención y la seguridad de las víctimas de los distintos tipos de violencia de	

		género.	
		3.- Posibilitar la coordinación de servicios públicos de atención a la violencia de género, mediante el desarrollo de los acuerdos ya establecidos y la mejora e implementación de la calidad de los mismos.	
		4.- Actualizar y difundir los nuevos recursos destinados a la problemática de la violencia de género a través de las nuevas tecnologías	Realización de campañas de información y sensibilización.
	3.- Promover el conocimiento de los distintos tipos de violencia de género así como los recursos existentes en la región para combatirla, fortaleciendo los sistemas de información, difusión y publicidad en esta materia.	1.- Dar a conocer al conjunto de la sociedad los recursos disponibles y los programas de información, atención, asistencia y acompañamiento existentes en la región, poniendo especial atención en los colectivos de mujeres de mayor vulnerabilidad	Realización de campañas de información y sensibilización
		2.- Consolidar los sistemas de información, difusión y publicidad en materia de violencia de género	
	4.- Incidir en el abordaje de la prostitución y trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual como una forma	1.- Dar a conocer y sensibilizar a la sociedad en general sobre la complejidad de la problemática de la prostitución y la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual, con el objetivo de combatirla y remover los obstáculos para su	

	específica de violencia hacia las mujeres.	erradicación.	
		2.- Promover en la sociedad la conceptualización de la prostitución, el tráfico y la trata de mujeres y niñas como uno de los máximos exponentes de la violencia de género	Realización de actividades dirigidas a la población en general.
	5.- Impulsar la visibilización, el reconocimiento y atención específica	1.- Sensibilizar a la población en general sobre la condición de víctimas directas de los y las menores expuestos/as a la violencia de género, así como sobre sus secuelas físicas, emocionales y sociales.	Realización de campañas de información y sensibilización
	6.- Intensificar las medidas de prevención de cualquier forma de violencia de género desde todos los ámbitos posibles	1.- Implementar en todos los ámbitos de actuación, especialmente en los diferentes niveles del sistema educativo, estrategias de prevención de la violencia contra las mujeres que fomenten valores igualitarios y no discriminatorios.	Realización de actividades entre la administración local los distintos organismos de la comunidad educativa.
		2.- Proporcionar a los equipos profesionales de los diferentes servicios de atención a la población general que pueden ser receptores de casos de violencia de género, los conocimientos necesarios para su detección, comprensión y evaluación, atendiendo a las circunstancias específicas de las mujeres víctimas de violencia de género y de sus hijos e hijas.	Realizaciones de reuniones informativas y de seguimiento incluidas en el Funcionamiento del Documento Municipal de Coordinación de Protocolos para casos de Violencia hacia las mujeres.

		3.- Incentivar los modelos de relación afectivo-sexual basados en el respeto y la tolerancia, especialmente a través de la información y aprendizaje de las nuevas masculinidades.	Realización de actividades de sensibilización e información con la población en general
		4.- Promover la prevención de toda forma de acoso sexual o acoso por razón de sexo cualquiera sea el ámbito en que se produzca: público o privado.	
		5.- Garantizar el mantenimiento de las condiciones laborales de las trabajadoras de la administración local víctimas de violencia de género así como su protección y la de su descendencia.	

EJE4: AUTONOMÍCA ECONÓMICA, CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

EJE 4	OBJETIVOS ESTRATEGICOS	MEDIDAS	RESULTADOS ESPERADOS
4.- AUTONOMÍA ECONÓMICA, CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN	1.- Promocionar políticas y medidas de conciliación y corresponsabilidad en los agentes sociales.	1.- Sensibilizar a favor de la adopción de medidas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas públicas y privadas.	Realización de campañas de sensibilización.
		2.- Establecer medidas de conciliación y corresponsabilidad a través de la negociación colectiva en el ámbito público y en el privado.	Realización de reuniones informativas.
	2.- Fortalecer las condiciones que hagan posible en Madridejos, el ejercicio efectivo de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional por parte de los hombres y las mujeres.	1.- Dar a conocer, a través de campañas informativas y de sensibilización, los nuevos modelos organizativos del trabajo que facilitan la conciliación y promueven la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.	Realización de campañas de sensibilización.

	3.- Fomentar la empleabilidad, la incorporación y la reincorporación de las mujeres al mercado de trabajo en condiciones de igualdad con los hombres y de calidad en el empleo.	1.- Facilitar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores de la localidad a los recursos públicos que posibilitan la conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales, poniendo especial atención en el colectivo de mujeres autónomas y en el de desempleadas con personas en situación de dependencia a su cargo.	Realización de campañas de información.
		2.- Introducir itinerarios personalizados y adaptados de inserción y capacitación de las mujeres a través de la detección de las necesidades formativas de las mismas.	Realización de actividades con las mujeres de la localidad.
		3.- Mejorar las habilidades profesionales de las mujeres para el acceso a empleos estables y de calidad, poniendo especial atención en la valoración y reconocimiento de sus capacidades y conocimientos.	Promoción de las actividades de formación.
		4.- Desarrollar estrategias específicas sobre empleabilidad dirigidas a los colectivos de mujeres que no se encuentran en los circuitos habituales de productividad	Realización de acciones concretas de información/formación a mujeres con especiales características.

		5.- Promover la utilización por parte de las mujeres de las tecnologías de la información (TIC) como forma de favorecer su incorporación, reincorporación y permanencia en el mercado laboral, ya sea a través de proyectos empresariales propios o en el empleo por cuenta ajena.	Realización de actividades de formación básica en nuevas tecnologías.
		6.- Favorecer las condiciones laborales de las mujeres que trabajan en el ámbito doméstico, en atención a la dependencia o en la economía sumergida.	Realización de campañas de sensibilización.
		7.- Orientar la formación para el empleo de las mujeres hacía los nuevos nichos del mercado laboral y hacía empleos de calidad.	Realización de acciones concretas de información.
	4.- Fomentar la autonomía económica de las mujeres en el entorno local a través de la formación y del fomento del espíritu emprendedor con el objetivo de fijar	1.- Apoyar el emprendimiento de las mujeres, fomentando el autoempleo y la innovación con nuevas formas de organización del trabajo.	Realización de acciones concretas de información.
		2.- Ampliar la propuesta formativa destinada a las mujeres del medio rural en base a la demanda laboral existente, a los nuevos nichos del mercado y al incremento de su presencia en profesiones tradicionalmente masculinizadas.	Realización de acciones concretas de información y/o formación.

	la población femenina en el municipio.	3.- Impartir formación ocupacional destinada a colectivos de mujeres rurales en riesgo de exclusión social y a colectivos de mujeres con especiales dificultades.	Realización de acciones concretas de información/formación a mujeres con especiales características.
		4.- Favorecer la visibilización de las mujeres empresarias y emprendedoras del medio rural como modelos de referencia y de fomento de la autonomía económica.	Realización de acciones de información para toda la población.
		5.- Estimular la creación de redes empresariales de mujeres rurales para favorecer la comercialización de sus productos.	Realización de reuniones con mujeres empresarias.
	5.- Apoyar el autoempleo y el emprendimiento empresarial como un medio eficaz de participación en el mercado de trabajo y como contribución a la sostenibilidad económica y social de la localidad.	1.- Aumentar la competitividad de los proyectos empresariales liderados por mujeres atendiendo a la mejora de su perfil profesional y al reforzamiento de su formación y conocimiento de los mercados.	Realización de acciones de información y formación dirigidas a mujeres.
		2.- Fomentar e informar sobre la cultura emprendedora y la motivación para la creación de empresas.	Realización de campañas de sensibilización.

	6.- Incidir en la disminución de la segregación profesional tanto a nivel vertical como horizontal con el fin de situar a mujeres y hombres en condiciones de igualdad en el mercado laboral.	1.- Promover la reorientación laboral de mujeres y hombres mediante el desarrollo de perfiles e itinerarios profesionales personalizados que no perpetúen los roles tradicionales de género.	Realización de campañas de sensibilización.
	7.- Facilitar la permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo en condiciones no discriminatorias y bajo criterios de calidad en el empleo y de igualdad salarial.	1.- Eliminar los obstáculos que impiden la plena participación de las mujeres en los procesos formativos que pueden favorecer y mejorar su trayectoria.	Promoción de recursos de conciliación.
		2.- Fortalecer el papel de las organizaciones sindicales y las organizaciones empresariales como agentes apropiados para asegurar el principio de igualdad en las empresas y la defensa de los derechos de las mujeres trabajadoras.	Establecimiento de cauces de coordinación.
		3.- Establecer mecanismos para la detección del acoso sexual y acoso por razón de sexo como formas de discriminación laboral.	
		4.- Informar y sensibilizar sobre la adopción de medidas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas.	Realización de campañas de sensibilización.

		5.- Establecer medidas de conciliación y corresponsabilidad a través de la negociación colectiva.	Negociación Convenio colectivo en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad.
		6.- Reforzar y acompañar las acciones contempladas en materia de conciliación que se recojan en los diferentes planes que se desarrollen en la Administración local.	Promoción de recursos de conciliación.
	8.- Impulsar los procesos de sensibilización para un cambio de paradigma basado en la equidad que promueva una nueva cultura de usos de los tiempos y la libre elección de actividades por parte de mujeres y hombres	1.- Diseñar medias específicas para incrementar una mayor implicación de los hombres en las actividades domésticas y de cuidados.	-Realización de campañas de sensibilización. - Realización de acciones de formación e información.
		2.- Favorecer la difusión del desarrollo de nuevos modelos y propuestas relacionadas con el uso y disfrute del tiempo por parte de hombres y mujeres.	
		3.- Trabajar en la sensibilización de los agentes sociales sobre la necesidad de potenciar la implicación de los hombres en el reparto igualitario de las responsabilidades familiares y domésticas.	Realización de campañas de sensibilización.
	9.- Fomentar el reparto equilibrado de responsabilidades	1.- Apoyar la creación de servicios públicos locales que maximicen el tiempo propio de las personas cuidadoras.	Promoción de recursos de conciliación.

	familiares y cuidados de personas en situación de dependencia, sean mayores o menores, entre los miembros de la familia o unidad familiar, que posibiliten el desarrollo armónico de la vida familiar, personal y profesional.	2.- Fortalecer las redes sociales de cuidados y atención a menores, familias monoparentales y monomarentales y personas con necesidades especiales y/o a mayores.	Realización de campañas de sensibilización
		3.- Promover la revisión de aquellos requisitos administrativos de fomento de la conciliación de la corresponsabilidad que tiendan a reproducir el modelo familiar tradicional basado en la división sexual del trabajo.	Revisión y modificación de procedimientos administrativos.

EJE5: EMPODERAMIENTO, PARTICIPACIÓN SOCIAL Y CALIDAD DE VIDA.

EJE 5	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	MEDIDA	RESULTADO
5.- EMPODERAMIENTO, PARTICIPACIÓN SOCIAL Y CALIDAD DE VIDA	1.- Impulsar el asociacionismo y trabajo en red de las organizaciones que apoyan la igualdad de género para facilitar la identificación y defensa de sus intereses comunes.	1.- Dinamizar la creación y mantenimiento de asociaciones y organismos de mujeres de la localidad que realicen actividades encaminadas a lograr el empoderamiento y la participación de las mujeres.	Realización de acciones con y/o entre asociaciones de mujeres y otros organismos.
		2.- Mejorar el funcionamiento del Consejo Local de la Mujer como órgano de consulta y participación de carácter decisorio en lo referente a la aplicación de las políticas de igualdad.	Realización de reuniones periódicas del Consejo Local de la Mujer
	2.- Favorecer las condiciones necesarias para que todas las mujeres, considerando su gran diversidad, puedan participar activamente y en igualdad con los hombres en los organismos y espacios de toma de decisiones tanto públicos como privados.	1.- Impulsar la presencia de las mujeres en organismos de consulta y participación pública y privadas que no reproduzcan una imagen estereotipada de las mujeres ni un único modelo de ser mujer.	Realización de campañas de sensibilización
		2.- Fortalecer el empoderamiento de las mujeres a través de la promoción del Consejo Local de la Mujer y del Consejo Regional de la Mujer.	Realización de encuentros
		3.- Adaptar el acceso a la información, los servicios y los recursos a las circunstancias específicas de las mujeres de la localidad, poniendo especial atención en las mujeres con grandes discapacidades, las mujeres inmigrantes o las mayores de 65	Realización de acciones de información y difusión

		años.	
		4.- Dotar a las mujeres de la localidad de las habilidades y capacidades necesarias para definir las prioridades sobre su propia salud y sobre la mejora de su calidad de vida.	Realización de actividades.
		5.- Fortalecer las competencias, el funcionamiento, la comunicación y los recursos de las asociaciones y colectivos de mujeres de la localidad y del Centro de la Mujer.	Impulso del funcionamiento del Consejo Local de la Mujer
		6.- Promover el acceso de las mujeres a las actividades deportivas en condiciones de igualdad con los hombres y considerando la diversidad de mujeres que habitan en la localidad.	Realización de campañas de sensibilización
	3.- Potenciar una presencia activa de mujeres en ámbitos tales como los del conocimiento, la cultura, la política, el deporte y el arte.	1.- Promover la realización de foros o espacios de debate que permitan dar a conocer las aportaciones de las mujeres en todos los ámbitos de la vida	Realización de actividades
		2.- Respaldar el uso de una imagen positiva de las mujeres que haga visibles sus aportaciones a la sociedad para que éstas sean comúnmente reconocidas y valoradas.	Realización de campañas de sensibilización
	4.- Potenciar el acceso y uso por parte de todas las mujeres a las Tecnologías de la Información y la	1.- Facilitar el acceso de las mujeres a los recursos y servicios relacionados con las tecnologías de la información, adaptándolos a sus necesidades específicas, como las de las mujeres mayores, las mujeres	

	Comunicación (TIC) como herramientas que facilitan su participación y empoderamiento.	con algún tipo de discapacidad física o psíquica y las de las mujeres inmigrantes.	Realización de actividades de formación básica.
		2.- Capacitar a las mujeres en el uso de las herramientas informáticas con el fin de reducir la brecha digital de género, poniendo especial interés en las mujeres mayores del ámbito rural y urbano y en las mujeres migrantes.	
		3.- Impulsar la creación de espacios de información y actividades digitales que ofrezcan recursos de interés para las mujeres, así como la mejora de los ya existentes.	
	5.- Impulsar el desarrollo de las potencialidades y creatividad de niñas y mujeres jóvenes, adultas y mayores de 65 años, como motor de desarrollo social sostenible en todos los órdenes de la vida.	1.- Impulsar, a nivel local, la representación de la diversidad de mujeres en los distintos foros de participación.	Impulso de la participación en el Consejo Local de la Mujer
		2.- Fomentar la accesibilidad de las estructuras de participación y las plataformas de información y conocimiento ya existentes en la localidad.	Realización de campañas de información
	6.-Potenciar una visión no androcéntrica de la cultura sociosanitaria publica	1.- Incluir el análisis de género en la formación del personal sanitario y de los Servicios Sociales.	Realización de acciones de información y formación
		2.- Difundir un concepto de la salud de las mujeres que evite el uso de estereotipos y la patologización de los procesos vitales que atraviesan.	Realización de campañas de información

		3.- Promover la inclusión de la perspectiva de género en las campañas de prevención de enfermedades.	Realización de acciones de información y formación
		4.- Impulsar una nueva cultura sociosanitaria que promueva la recuperación del control de las mujeres sobre su propio cuerpo.	Realización de campañas de formación, información y sensibilización
		5.- Difundir entre el personal sociosanitario las buenas prácticas profesionales relacionadas con el empoderamiento de las mujeres y en materia de igualdad de sexos.	Realización de acciones de información y formación
	7.- Facilitar a todos los colectivos de mujeres el acceso y control de los recursos y servicios sociales, sanitarios, culturales, deportivos, científicos y medioambientales	1.- Adaptar el acceso a la información, los servicios y los recursos a las circunstancias específicas de las mujeres de la localidad, poniendo especial atención en las mujeres con grandes discapacidades, las mujeres inmigrantes o las mayores de 65 años.	Establecimiento de cauces de coordinación.
		2.- Dotar a las mujeres de la localidad de las habilidades, y capacidades necesarias para definir las prioridades sobre su propia salud y sobre la mejora de su calidad de vida.	Realización de actividades
		3.- Fortalecer las competencias, el funcionamiento, la comunicación y los recursos de las asociaciones y colectivos de mujeres Madridejenses y del Centro de la Mujer.	Establecimiento de cauces periódicos de coordinación

	8.- Fomentar desde los poderes públicos municipales, una nueva cultura de valores que refuerce el empoderamiento y liderazgo de las mujeres que conviven en la localidad, en toda su diversidad	1.- Facilitar a las mujeres de la localidad, en su condición de mujer rural, formación especializada que potencie sus competencias como agentes activos y legítimos en los procesos de transformación social.	Realización de acciones de formación e información
		2.- Propiciar mediante la coordinación interadministrativa y a través de la coordinación con la Administración Regional y otros agentes sociales, modelos de participación cooperativos y en red que fomenten el avance de las mujeres de la localidad.	Impulso de la colaboración entre instituciones
		3.- Reforzar el papel del Centro de la Mujer en la consecución del empoderamiento y los nuevos modelos de liderazgo de las mujeres.	Impulso de la colaboración entre instituciones
	9.- Propiciar el empoderamiento de las mujeres en el ámbito rural incidiendo en el acceso a los recursos y el reconocimiento de su propia identidad mediante el fomento de su participación cultural, social y política".	1.- Impulsar la representación de las diversas organizaciones de mujeres en los órganos directivos de los espacios de participación y de toma de decisiones locales y comarcales mediante instrumentos como el Consejo Local de la Mujer	Impulso de la colaboración entre instituciones
		2.- Fomentar la participación de las mujeres en las asociaciones de carácter social y cultural contribuyendo a su liderazgo y a la Visibilización de demandas y necesidades específicas de las mujeres del medio rural.	Realización de campañas de formación, información y sensibilización

		3.- Establecer mecanismos para fortalecer la presencia de mujeres del medio rural en las estructuras de toma de decisiones de las cooperativas rurales y sociedades laborales.	Establecimiento de cauces de coordinación
	10.- Facilitar el acceso de los distintos colectivos de mujeres del ámbito rural a las tecnologías de la información incidiendo en la disminución de la brecha digital de género.	1.- Incentivar a las mujeres de la localidad para que hagan uso de los recursos tecnológicos de sus municipios.	Realización de campañas de formación, información y sensibilización
		2.- Impulsar acciones de formación específicas en el manejo de las nuevas tecnologías, atendiendo las necesidades específicas de aquellos colectivos que requieran una atención especial como son las mujeres mayores y las mujeres con discapacidad.	
	11.- Sensibilizar a la población en general sobre la situación diferencial de las mujeres del medio rural tanto en relación a los hombres como a las mujeres del medio urbano, difundiendo una imagen real y positiva de las mujeres que viven y trabajan en el medio rural.	1.- Hacer visibles las aportaciones de las mujeres y de los movimientos asociativos de mujeres en el medio rural a través de plataformas de información y campañas de sensibilización.	Realización de campañas de formación, información y sensibilización

	12.- Incluir la perspectiva de género en la planificación urbanística y política municipal	1.- Dar a conocer e impulsar el "Convenio para la actuación coordinada en accesibilidad y diseño universales entre el Ayuntamiento de Madridejos y COCEMFE de Castilla la Mancha", desde una perspectiva de género.	Realización de campañas de formación, información y sensibilización
			Impulso de cauces de coordinación
			Realización de reuniones periódicas
		2.-Adoptar medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público	Realización de campañas de formación, información y sensibilización
			Realización de actividades para personas con discapacidad, de formación básica en nuevas tecnologías
			Impulso de la colaboración entre instituciones

Implementación y seguimiento

El presente Plan ha sido diseñado con una vocación transformadora de la realidad, tratando de intervenir en ella mediante la aplicación de proyectos viables y eficaces. Consecuentemente, se ha realizado una estimación del tiempo en el que las metas fijadas van a producirse en la realidad sobre la que se pretenden actuar. Así, la temporalidad para la ejecución del Plan se ha tratado de definir en función de las posibilidades reales de operatividad de los objetivos, estableciéndose un periodo de validez de 3 años desde su aprobación.

Para la puesta en marcha del Plan Local de Igualdad se requiere de unas estructuras y organismos implicados en su implementación y su seguimiento; por el planteamiento en su diseño y al tratarse de una herramienta en materia de igualdad del conjunto de la administración local, el Plan requiere de la participación coordinada de determinados agentes y estructuras municipales a diferentes niveles. A continuación se relacionan los organismos que desempeñan funciones relevantes para la implementación y seguimiento del Plan, algunos de los cuales ya están creados y otros surgen de la propia implementación contenida en el presente plan:

a) Centro de la Mujer.- Será el órgano técnico y especializado en materia de igualdad realizará labores de asistencia y apoyo técnico a las diferentes Concejalías, áreas, departamentos y recursos del Ayuntamiento involucrados en la implementación de las medidas previstas en el Plan. Dependiente de la Concejalía de Empleo, Formación e Igualdad, sus funciones en este sentido comenzarán al momento de iniciarse la implementación del plan, determinándose su organización y funcionamiento operativo por esta concejalía. Permanecerá en funcionamiento durante toda su vigencia.

- Funciones:
  - Apoyo técnico y asesoramiento para la implementación de las medidas por parte de cada persona, concejalía, departamento, recurso o servicio responsable.
  - Asesoramiento y apoyo técnico a la Comisión de seguimiento para la elaboración de instrumentos para la recogida de datos del seguimiento y evaluación interna, la distribución de dichos instrumentos, su recogida, tratamiento y análisis de los datos recabados, en la elaboración de los

Informes de Seguimiento y Evaluación o cualquier otra función que le sea encomendada por dicha Comisión.

- Composición: Profesional técnico especializado en género del Centro de la Mujer.

b) Comisión de Seguimiento.- Se creará específicamente para realizar el seguimiento de la implementación de las diferentes medidas contempladas en el presente Plan de Igualdad. Su presidencia corresponderá a la responsable de la Concejalía de Formación, Empleo e Igualdad. La Comisión, con el asesoramiento y apoyo técnico del Centro de la Mujer, recabará las informaciones necesarias que permitan conocer el nivel de implementación del Plan en cada uno de sus Ejes de Intervención en cada momento. En este sentido y con periodicidad semestral, la Comisión de Seguimiento procederá a la presentación del correspondiente Informe de Seguimiento que será facilitado a todos sus integrantes, así como al Consejo Local de la Mujer.

- Composición.-

- Representante de la Concejalía de Igualdad
- Una persona en representación del Consejo Local de la Mujer.
- Una persona en representación del Centro de la Mujer.
- Con carácter excepcional, podrán ser convocados/as, representantes de las distintas concejalías, personal técnico y experta/o externo/a.

- Funciones.-

- Seguimiento de la implementación de cada una de las medidas previstas en Plan Local de Igualdad
- Elaboración de los Informes de Seguimiento y Evaluación Interna.
- Detección de puntos de mejora y define nuevas estrategias y propuestas de modificación.
- Presentación de los Informes periódicos de Seguimiento y Evaluación Interna al Consejo Local de la Mujer, así como las propuestas de modificación para su aprobación.
- Elaboración de indicadores de evaluación de las medidas de cada Eje de Intervención.
- Remisión semestral de los Informes de Seguimiento al Consejo Local de la Mujer.

- Remisión anual de los Informes de Evaluación Interna al Consejo Local de la Mujer.

⇨ Organización.-

- Es presidida y coordinada desde la Concejalía de Igualdad que será la encargada de realizar la convocatoria de reuniones, ordinaria como extraordinarias, fijando su orden del día, lugar, fecha y hora de realización.
- Se reúne en sesión ordinaria, al menos, dos veces al año para la revisión del Informe de Seguimiento y aprobación de las modificaciones del Plan que se estimen oportunas.
- Con carácter extraordinario podrá convocarse tantas veces como se considere oportuno.

c) Consejo Local de la Mujer.-

Como órgano de participación democrática que impulsa el Plan, se encargará de valorar los Informes periódicos de Seguimiento y Evaluación Interna que le serán presentados por la Comisión de Seguimiento, así como las modificaciones que ésta proponga.

Evaluación y auditoria

El proceso de evaluación está planteado porque es imprescindible alguna forma de valoración, control, autocontrol y seguimiento que dé lugar a la verificación de su cumplimiento y su efectividad en relación a los objetivos propuestos. Con la evaluación lo que se pretende es conocer los resultados del plan, atendiendo a aspectos tales como el grado de eficiencia en la ejecución, cual ha sido la cobertura del mismo o el impacto en la localidad. Así la evolución servirá para ver en qué medida se han conseguido los objetivos propuestos, además de informar sobre cómo se ha llevado a cabo el plan local de igualdad y sus respectivas acciones.

Pero para ello es necesario que la evaluación además de cuantitativa, se planteé en términos cualitativos, destinada a conocer la percepción de todas las estructuras intervinientes en materia de igualdad, así como la ciudadanía en general tienen respecto al Plan ejecutado.

El sistema de evaluación del presente plan está pensado para obtener información continua durante todo su proceso de implementación y una valoración final a su término.

a) Tipos.- A lo largo de la vigencia del Plan Local de Igualdad se llevarán a cabo las siguientes evaluaciones:

- Evaluación de Implementación: Se trata de conocer como se está ejecutando el plan y como están funcionando las estructuras de coordinación y participación, así como conocer qué actuaciones concretas se han derivado de la ejecución del plan y del funcionamiento de las estructuras.
- Evaluación de Objetivos: Nos va a permitir conocer en qué medida se han alcanzado los objetivos previstos en el Plan Local de Igualdad, en cada uno de los ejes estratégicos de cada área.
- Evaluación de Impacto*:* Permite conocer en qué medida el desarrollo y ejecución del Plan de igualdad han permitido mejorar la situación de las mujeres de la localidad, partiendo de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres de las que el Diagnóstico elaborado en 2010, nos informaba.

b) Técnicas.-

Para la evaluación se emplearán técnicas cuantitativas y cualitativas.

- Cuantitativas.- Mediante las técnicas cuantitativas se recogerán y analizarán datos cuantitativos sobre variables y expresados en cantidades. Por tanto, permitirán el registro de datos objetivos, mediante los indicadores y resultados esperados establecidos al efecto.
- Cualitativas.- La metodología cualitativa expresa cualidades y permitirá conocer opiniones, apreciaciones, cambios actitudinales y grados de satisfacción. Se realizará mediante registros narrativos subjetivos de los fenómenos que son evaluados mediante técnicas como:
    - Observación participante y no participante.
    - Grupos focales o dinámicas de grupo.
    - Entrevistas en profundidad: estructuradas, semiestructuradas y no estructuradas.
    - Escalas de opinión para establecer tipos, grados y niveles.

c) Proceso.-

El sistema de evaluación propuesto contempla la implementación de dos acciones de evaluación diferenciadas:

- La evaluación de medidas.
- La evaluación continúa del Plan.

A la finalización de cada medida resultarán aplicables los instrumentos y técnicas diseñadas a tal fin. Por su parte y con carácter anual, se procederá a la aplicación de aquellas otras que permitan valorar el grado de ejecución y efectividad del Plan en su conjunto, desviaciones producidas, si se han producido, y las causas que las provocan, así como el diseño de acciones correctoras o de mejora.

Este proceso implicará a la Comisión de Seguimiento que contará con el asesoramiento técnico del Centro de la Mujer. Así mismo, será el Consejo Local el órgano de participación, consulta y propuestas.

La aplicación continua del proceso de evaluación, conllevará el análisis continuo de las informaciones y datos cuantitativos y cualitativos resultantes del mismo y la elaboración de informes periódicos para su análisis y contraste que permitirán definir las próximas líneas de actuación y facilitarán la toma de decisiones.

Temporalización y áreas responsables

El sistema de implementación previsto en el Plan se basa en la planificación temporal de las medidas y la aplicación de una metodología de ejecución; de esta manera y con carácter anual, las medidas a implementar se incluirán en el programa de trabajo correspondiente a dicho período en cada una de las Concejalías, áreas, departamentos y recursos involucrados en su implementación.

Cuando por distintas causas, una medida no pueda ser ejecutada en el ejercicio previsto, ésta pasará automáticamente a incorporarse en la programación del ejercicio siguiente. La Concejalía de Igualdad del Ayuntamiento de Madridejos, con el apoyo del Consejo Local de la Mujer ejercerá el impulso, coordinación y asesoramiento de todas las medidas contempladas en el plan en coordinación con las distintas áreas responsables de cada una de las medidas.

EJE 1: PERSPECTIVA DE GENERO EN LA POLITICA LOCAL					
		2013	2014	2015	AREAS RESPONSABLES
Objetivo Estratégico 1	Medida 1				CONCEJALIA RESPONSABLE DE LAS AREAS DE EMPLEO FORMACIÓN E IGUALDAD
	Medida 2				
	Medida 3				
	Medida 4				CONCEJALIA RESPONSABLE DE LAS AREAS DE EMPLEO FORMACIÓN E IGUALDAD , INDUSTRIA, COMERCIO, TURISMO, NUEVAS TECNOLOGIAS Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA.
	Medida 5				
Objetivo Estratégico 2	Medida 1				CONCEJALIA DE RESPONSABLE DE LAS AREAS DE EMPLEO FORMACIÓN E IGUALDAD
	Medida 2				
	Medida 3				
	Medida 4				CONCEJALIA RESPONSABLE DE LAS AREAS DE EMPLEO, FORMACIÓN E IGUALDAD ASÍ COMO DE ECONOMÍA, HACIENDA Y DEPORTES.
Objetivo Estratégico 3	Medida 1				CONCEJALIA RESPONSABLE DE LAS AREAS DE EMPLEO FORMACIÓN E IGUALDAD ASÍ COMO DE INDUSTRIA, COMERCIO, TURISMO, NUEVAS TECNOLOGIAS Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA.
	Medida 2				
	Medida 3				
Objetivo Estratégico 4	Medida 1				CONCEJALIA RESPONSABLE DE LAS AREAS EMPLEO FORMACIÓN E IGUALDAD
Objetivo Estratégico 5	Medida 1				
Objetivo Estratégico 6	Medida 1				

EJE 2: EDUCACION EN IGUALDAD					
		2013	2014	2015	AREAS RESPONSABLES
Objetivo Estratégico 1	Medida 1				CONCEJALIA RESPONSABLE DE LAS AREAS DE EMPLEO FORMACIÓN E IGUALDAD ASÍ COMO DE EDUCACION Y JUVENTUD
	Medida 2				
	Medida 3				
	Medida 4				
	Medida 5				
	Medida 6				
Objetivo Estratégico 2	Medida 1				CONCEJALIA RESPONSABLE DE LAS AREAS DE EMPLEO FORMACIÓN E IGUALDAD ASÍ COMO DE EDUCACION Y JUVENTUD
	Medida 2				
	Medida 3				
Objetivo Estratégico 3	Medida 1				CONCEJALIA RESPONSABLE DE LAS AREAS DE EMPLEO FORMACIÓN E IGUALDAD
	Medida 2				
Objetivo Estratégico 4	Medida1				CONCEJALIA RESPONSABLE DE LAS AREAS DE EMPLEO FORMACIÓN E IGUALDAD ASÍ COMO DE EDUCACION Y JUVENTUD

EJE 3: ERRADICACION DE LA VIOLENCIA					
		2013	2014	2015	AREAS RESPONSABLES
Objetivo Estratégico 1	Medida 1				CONCEJALIA RESPONSABLE DE LAS AREAS DE EMPLEO FORMACIÓN E IGUALDAD ASÍ COMO DE INDUSTRIA, COMERCIO, TURISMO, NUEVAS TECNOLOGIAS Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA.
	Medida 2				
	Medida 3				
	Medida 4				
Objetivo Estratégico 2	Medida 1				CONCEJALIA RESPONSABLE DE LAS AREAS DE EMPLEO FORMACIÓN E IGUALDAD
	Medida 2				
	Medida 3				

	Medida 4				
Objetivo Estratégico 3	Medida 1				CONCEJALIA RESPONSABLE DE LAS AREAS DE EMPLEO FORMACIÓN E IGUALDAD
	Medida 2				
Objetivo Estratégico 4	Medida 1				CONCEJALIA RESPONSABLE DE LAS AREAS DE EMPLEO FORMACIÓN E IGUALDAD ASÍ COMO DE INDUSTRIA, COMERCIO, TURISMO, NUEVAS TECNOLOGIAS Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA.
	Medida 2				
Objetivo Estratégico 5	Medida 1				CONCEJALIA RESPONSABLE DE LAS AREAS DE EMPLEO FORMACIÓN E IGUALDAD ASÍ COMO DE INDUSTRIA, COMERCIO, TURISMO, NUEVAS TECNOLOGIAS Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA.
Objetivo Estratégico 6	Medida 1				CONCEJALIA RESPONSABLE DE LAS AREAS DE EMPLEO FORMACIÓN E IGUALDAD ASÍ COMO DE EDUCACION Y JUVENTUD
	Medida 2				CONCEJALIA RESPONSABLE DE LAS AREAS DE FORMACIÓN, EMPLEO E IGUALDAD
	Medida 3				CONCEJALIA RESPONSABLE DE LAS AREAS DE EMPLEO FORMACIÓN E IGUALDAD ASÍ COMO DE INDUSTRIA, COMERCIO, TURISMO, NUEVAS TECNOLOGIAS Y
	Medida 4				
	Medida 5				

					PARTICIPACIÓN CIUDADANA.

EJE 4: AUTONOMÍA ECONÓMICA, CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN					
		2013	2014	2015	AREAS RESPONSABLES
Objetivo Estratégico 1	Medida 1				CONCEJALIA RESPONSABLE DE LAS AREAS DE EMPLEO FORMACIÓN E IGUALDAD ASÍ COMO DE INDUSTRIA, COMERCIO, TURISMO, NUEVAS TECNOLOGIAS Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA.
	Medida 2				CONCEJALIA RESPONSABLE DE LAS AREAS DE EMPLEO FORMACIÓN E IGUALDAD
Objetivo Estratégico 2	Medida 1				CONCEJALIA RESPONSABLE DE LAS AREAS DE EMPLEO FORMACIÓN E IGUALDAD ASÍ COMO DE INDUSTRIA, COMERCIO, TURISMO, NUEVAS TECNOLOGIAS Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA.
Objetivo Estratégico 3	Medida 1				CONCEJALIA RESPONSABLE DE LAS AREAS DE EMPLEO FORMACIÓN E IGUALDAD ASÍ COMO DE INDUSTRIA, COMERCIO, TURISMO, NUEVAS TECNOLOGIAS Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA.
	Medida 2				CONCEJALIA RESPONSABLE DE LAS AREAS DE EMPLEO FORMACIÓN E IGUALDAD
	Medida 3				
	Medida 4				

	Medida 5				CONCEJALIA RESPONSABLE DE LAS AREAS DE EMPLEO FORMACIÓN E IGUALDAD ASÍ COMO DE INDUSTRIA, COMERCIO, TURISMO, NUEVAS TECNOLOGIAS Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA.
	Medida 6				
	Medida 7				CONCEJALIA RESPONSABLE DE LAS AREAS DE EMPLEO FORMACIÓN E IGUALDAD
Objetivo Estratégico 4	Medida 1				CONCEJALIA RESPONSABLE DE LAS AREAS DE EMPLEO FORMACIÓN E IGUALDAD
	Medida 2				
	Medida 3				
	Medida 4				
	Medida 5				
Objetivo Estratégico 5	Medida 1				CONCEJALIA RESPONSABLE DE LAS AREAS DE EMPLEO FORMACIÓN E IGUALDAD
	Medida 2				CONCEJALIA RESPONSABLE DE LAS AREAS DE EMPLEO FORMACIÓN E IGUALDAD ASÍ COMO DE INDUSTRIA, COMERCIO, TURISMO, NUEVAS TECNOLOGIAS Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA.
Objetivo Estratégico 6	Medida 1				CONCEJALIA RESPONSABLE DE LAS AREAS DE EMPLEO FORMACIÓN E IGUALDAD ASÍ COMO DE INDUSTRIA, COMERCIO, TURISMO, NUEVAS TECNOLOGIAS Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA.

Objetivo Estratégico 7	Medida 1				CONCEJALIA RESPONSABLE DE LAS AREAS DE EMPLEO FORMACIÓN E IGUALDAD ASÍ COMO DE PERSONAL E INTERIOR
	Medida 2				CONCEJALIA RESPONSABLE DE LAS AREAS DE EMPLEO FORMACIÓN E IGUALDAD
	Medida 3				
	Medida 4				CONCEJALIA RESPONSABLE DE LAS AREAS DE EMPLEO FORMACIÓN E IGUALDAD ASÍ COMO DE INDUSTRIA, COMERCIO, TURISMO, NUEVAS TECNOLOGIAS Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA.
	Medida 5				CONCEJALIA RESPONSABLE DE LAS AREAS DE EMPLEO FORMACIÓN E IGUALDAD ASÍ COMO DE PERSONAL E INTERIOR
	Medida 6				
Objetivo Estratégico 8	Medida 1				CONCEJALIA RESPONSABLE DE LAS AREAS DE EMPLEO FORMACIÓN E IGUALDAD ASÍ COMO DE INDUSTRIA, COMERCIO, TURISMO, NUEVAS TECNOLOGIAS Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA.
	Medida 2				
	Medida 3				
Objetivo Estratégico 9	Medida 1				CONCEJALIA RESPONSABLE DE LAS AREAS DE EMPLEO FORMACIÓN E IGUALDAD
	Medida 2				CONCEJALIA RESPONSABLE DE LAS AREAS DE EMPLEO FORMACIÓN E IGUALDAD

					ASÍ COMO DE INDUSTRIA, COMERCIO, TURISMO, NUEVAS TECNOLOGIAS Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA.
	Medida 3				CONCEJALIA RESPONSABLE DE LAS AREAS DE EMPLEO FORMACIÓN E IGUALDAD

EJE 5: EMPODERAMIENTO, PARTICIPACIÓN SOCIAL Y CALIDAD DE VIDA					
		2013	2014	2015	AREAS RESPONSABLES
Objetivo Estratégico 1	Medida 1				CONCEJALIA RESPONSABLE DE LAS AREAS DE EMPLEO FORMACIÓN E IGUALDAD
	Medida 2				
Objetivo Estratégico 2	Medida 1				CONCEJALIA RESPONSABLE DE LAS AREAS DE EMPLEO FORMACIÓN E IGUALDAD ASÍ COMO DE INDUSTRIA, COMERCIO, TURISMO, NUEVAS TECNOLOGIAS Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA.
	Medida 2				CONCEJALIA RESPONSABLE DE LAS AREAS DE EMPLEO FORMACIÓN E IGUALDAD
	Medida 3				
	Medida 4				
	Medida 5				
	Medida 6				CONCEJALIA RESPONSABLE DE LAS AREAS DE EMPLEO FORMACIÓN E IGUALDAD ASÍ COMO DE INDUSTRIA, COMERCIO, TURISMO, NUEVAS TECNOLOGIAS Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA.
Objetivo Estratégico 3	Medida 1				CONCEJALIA RESPONSABLE

					DE LAS AREAS DE EMPLEO FORMACIÓN E IGUALDAD
	Medida 2				CONCEJALIA RESPONSABLE DE LAS AREAS DE EMPLEO FORMACIÓN E IGUALDAD ASÍ COMO DE INDUSTRIA, COMERCIO, TURISMO, NUEVAS TECNOLOGIAS Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA.
Objetivo Estratégico 4	Medida 1				CONCEJALIA RESPONSABLE DE LAS AREAS DE EMPLEO FORMACIÓN E IGUALDAD
	Medida 2				
	Medida 3				
Objetivo Estratégico 5	Medida 1				CONCEJALIA RESPONSABLE DE LAS AREAS DE EMPLEO FORMACIÓN E IGUALDAD.
	Medida 2				
Objetivo Estratégico 6	Medida 1				CONCEJALIA RESPONSABLE DE LAS AREAS DE EMPLEO FORMACIÓN E IGUALDAD.
	Medida 2				
	Medida 3				
	Medida 4				CONCEJALIA RESPONSABLE DE LAS AREAS DE EMPLEO FORMACIÓN E IGUALDAD ASÍ COMO DE INDUSTRIA, COMERCIO, TURISMO, NUEVAS TECNOLOGIAS Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA.
	Medida 5				CONCEJALIA RESPONSABLE DE LAS AREAS DE EMPLEO FORMACIÓN E IGUALDAD.
Objetivo Estratégico 7	Medida 1				CONCEJALIA RESPONSABLE DE LAS AREAS DE EMPLEO FORMACIÓN E IGUALDAD.
	Medida 2				
	Medida 3				
Objetivo Estratégico 8	Medida 1				CONCEJALIA RESPONSABLE DE LAS AREAS DE EMPLEO
	Medida 2				

	Medida 3				FORMACIÓN E IGUALDAD.
Objetivo Estratégico 9	Medida 1				CONCEJALIA RESPONSABLE DE LAS AREAS DE EMPLEO FORMACIÓN E IGUALDAD.
	Medida 2				CONCEJALIA RESPONSABLE DE LAS AREAS DE EMPLEO FORMACIÓN E IGUALDAD ASÍ COMO DE INDUSTRIA, COMERCIO, TURISMO, NUEVAS TECNOLOGIAS Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA.
	Medida 3				CONCEJALIA RESPONSABLE DE LAS AREAS DE EMPLEO FORMACIÓN E IGUALDAD.
Objetivo Estratégico 10	Medida 1				CONCEJALIA RESPONSABLE DE LAS AREAS DE EMPLEO FORMACIÓN E IGUALDAD ASÍ COMO DE INDUSTRIA, COMERCIO, TURISMO, NUEVAS TECNOLOGIAS Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA.
	Medida 2				
Objetivo Estratégico 11	Medida 1				CONCEJALIA RESPONSABLE DE LAS AREAS DE EMPLEO FORMACIÓN E IGUALDAD ASÍ COMO DE INDUSTRIA, COMERCIO, TURISMO, NUEVAS TECNOLOGIAS Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA.
Objetivo Estratégico 12	Medida 1				CONCEJALIA RESPONSABLE DEL AREA DE EMPLEO

	Medida 2				FORMACIÓN E IGUALDAD ASÍ COMO DE OBRAS, SERVICIOS, AGRICULTURA Y MEDIO AMBIENTE, URBANISMO, VIVIENDA Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA

ANEXOS

Fuentes secundarias consultadas y bibliografía

El presente Plan ha tomado como primera referencia el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres 2011 – 2016 de la Junta de Comunidades de Castilla la Mancha.

Como bibliografía:

1. Primer Plan para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres. Una herramienta para la acción política y ciudadana. Ayuntamiento de Toledo. 2010 – 2014. (Año 2010)
2. IV Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres 2009-2012. Ayuntamiento de Albacete. (Año 2009)
3. Metodología para la elaboración de Diagnostico y Plan para la Igualdad en Empresas. EMAKUNDE, Instituto Vasco de la Mujer. (Año 2011)
4. Guía para elaborar Planes Locales de Igualdad. Ministerio de Trabajo y Asunto Sociales. Secretaria General de Políticas de Igualdad. Instituto de la Mujer.(Año 2006)

Glosario de términos

• ACCESIBILIDAD.- Derecho básico que garantiza la no discriminación por razones de edad, discapacidad o características de diversidad neuro-funcional de la población de un municipio y que supone llevar a cabo acciones que garanticen los derechos fundamentales de las personas con movilidad reducida y especialmente mujeres con diversas discapacidades y otras en situación de dependencia.

• ACCESIBILIDAD UNIVERSAL.- Condición que deben cumplir entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos e instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible.

• ACCIÓN POSITIVA.- Estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades por medio de medidas que permitan contrarrestar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales.

• ACOSO SEXUAL.- Comprende todo comportamiento sexual, verbal o físico no deseado por la persona acosada, llevado a cabo en distintos espacios de la vida cotidiana aprovechándose de una situación de superioridad o compañerismo y que repercute en las condiciones del entorno haciéndolas hostiles, intimidatorias y humillantes.

• 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.

• CONCILIACIÓN.- La acción de hacer compatible – mediante la aplicación de políticas o medidas concretas - los ámbitos personal, familiar y laboral de las personas en condiciones de igualdad y corresponsabilidad.

• COEDUCACIÓN.- Método de intervención educativo mixto, cuyas bases se asientan en el reconocimiento de las potencialidades individuales de niñas y niños, independientemente de su sexo.

• CORRESPONSABILIDAD.- Responsabilidad compartida por las personas independientes de una unidad familiar sobre el cuidado y atención de las personas dependientes del mismo.

Consiste en compartir por igual las responsabilidades domésticas, de atención y cuidados y familiares, así como pensar en ellas, organizarlas y planificarlas.

• DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.- Menoscabo injustificado de una persona por pertenecer a un sexo biológico.

• DISCRIMINACIÓN DIRECTA.- Trato desfavorable en base a alguno de los motivos expresamente prohibidos en el ordenamiento jurídico, que provoca exclusión, anulación o invisibilidad, relacionado con la identidad de género y que no tiene en cuenta las capacidades y/o habilidades personales.

• DISCRIMINACIÓN INDIRECTA.- Trato desfavorable que tiene el mismo efecto de exclusión, anulación y/o invisibilización originado por condiciones que aparentemente "no tienen que ver con el género", es decir, aparentemente neutrales.

• EMPODERAMIENTO.- Término que hace referencia tanto al proceso de toma de conciencia sobre la desigualdad y discriminación, como a la progresiva incorporación de las mujeres a los espacios de poder.

• ESTEREOTIPO.- Idea y creencia que determina un modelo de conducta social basado en opiniones preconcebidas, que adjudican valores y comportamientos a las personas en función de su grupo de pertenencia, por ejemplo, el sexo.

• EQUIDAD.- Establecimiento de condiciones que igualen las posiciones entre personas, a través de restablecer justicia y dar a cada persona lo que le pertenece. Es necesario tomar decisiones o realizar acciones que promuevan la igualdad pues ésta no deviene del tiempo.

• GÉNERO.- Construcción socio-cultural basada en las expectativas, características, funciones, roles y estereotipos atribuibles a mujeres y hombres que suponen la primera discriminación debido a que se fundamentan en las diferencias biológicas de ambos sexos, generalmente contrapuestos, generando relaciones de complementariedad. El género puede cambiar con el tiempo a medida que se igualan los sexos en derechos, oportunidades y posibilidad en la toma de decisiones, transformando las relaciones de complementarias y opuestas en relaciones corresponsables.

• IGUALDAD DE GÉNERO.- Situación donde todas las personas tengan garantizados los mismos derechos, las mismas posibilidades y oportunidades en la vida de acceder a los recursos y bienes, así como controlarlos.

• IMPACTO DE GÉNERO.- Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.

• PARIDAD.- Medida política para asegurar la igualdad, garantizando la presencia y participación de las mujeres en ámbitos de poder masculinizados, en los que es muy difícil acceder por méritos propios.

• PATRIARCADO.- Organización socio-económica y política generalizada a todos los ámbitos basada en un sistema jerárquico y de dominación masculina en base a considerar la figura del "páter" como referente de todo tipo de decisiones y actuaciones.

• PERSPECTIVA DE GÉNERO, MAINSTREAMING O ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO.- Integración de la visión diferencial entre mujeres y hombres en todos los momentos de duración de una actuación: desde el diseño, la toma de decisiones, planificación, ejecución, desarrollo y evaluación de la misma. Aplicar la Perspectiva de Género supone contemplar el género como relevante en todas las esferas de la vida (privada y pública) y sectores de intervención, no únicamente en áreas relacionadas con las mujeres.

• POLÍTICAS CON ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO.- Políticas centradas en las personas, que contemplan la situación diferencial de partida entre mujeres y hombres y su posición relativa derivada de la diferencia efectiva de derechos, y pretenden restablecerla para potenciar la Igualdad de Oportunidades.

• PRINCIPIO DE IGUALDAD.- Principio jurídico que ampara la igualdad entre los sexos y condena la discriminación.

• PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.- Necesidad de establecer medidas dirigidas a tratar de manera más favorable a aquellos colectivos que todavía soportan diferentes tipos de discriminación.

• PUBLICIDAD ILICITA.- Toda aquella publicidad que atente contra la dignidad de la persona o vulnere los valores y derechos reconocidos en la Constitución.

• SEGREGACIÓN HORIZONTAL.- Se da cuando las mujeres se concentran en algunas profesiones o campos profesionales y los hombres en otros distintos.

• SEXISMO.- Discriminación de las personas por su sexo biológico, subyaciendo la creencia de que un sexo es superior y/o mejor a otro. En lugar de potenciar y visibilizar los valores, las habilidades y capacidades individuales, se destacan continuamente las diferencias respecto al sexo que se ensalza.

• VIOLENCIAS DE GÉNERO.- Toda conducta, pensamiento, actitud, sentimiento, comportamiento, agresión o amenaza que atenta contra la dignidad física y moral de las mujeres y niñas, en base a la inferior consideración social de lo femenino. Existen diferentes tipos de violencia de género: sexual, física, psicológico-emocional, económica, simbólica, ambiental.

• VIOLENCIA ESTRUCTURAL.- Violencia que se centra en el conjunto de estructuras que no permiten la satisfacción de las necesidades y se concreta, precisamente, en la negación de estas necesidades. Supone una vulneración de diferentes colectivos como el de las mujeres con discapacidades, prostitución, etc. y se ejerce desde diferentes ámbitos como en la familia, ámbito educativo, ámbito laboral, ámbito social, económico y político.

RELACIÓN DE PERSONAS QUE HAN PARTICIPADO EN LA ELABORACIÓN DE ESTE PLAN

Equipo Director

Por el Consejo Local de la Mujer:

José Antonio Contreras Nieves (Alcalde, Presidente Consejo Local de Mujer)

Concepción Moreno Díaz (Vicepresidenta)

Mª del Carmen del Álamo de la Cruz (Vocal, Grupo Municipal PP)

Mariano Privado Gutiérrez (Vocal, Grupo Municipal UCIT)

Mª José Infantes Cestero (Vocal, Presidenta Asociación de Mujeres "El Pretil")

Laura López Díaz Mingo (Vocal, representante del Centro de Información Juvenil)

Rosa María López Moreno (Vocal, representante Consejo Escolar Municipal)

Victoria Martín Romo (Vocal, representante Consejo de Mayores)

Pilar Cecilia Cermeno (Vocal, representante Centro de Salud)

María Isabel Rivera Saelices (Vocal, representante Centro de Servicios Sociales)

Mariano Privado Mora (Vocal, representante ASODEMA)

Coordinación Técnica

Centro de la Mujer:

Palmira León García

Isabel Moraleda Nieves

Montserrat García Cañadilla

Apoyo técnico en la elaboración:

Global Equality

Equipo colaborador

Profesionales:

María Dolores Rodríguez Sánchez

Inmaculada Capuchino Rey

Entidades:

COCEMFE Castilla la Mancha

Instituto de la Mujer de Castilla la Mancha

Asimismo, agradecemos a los y las compañeros y compañeras, así como a todas las personas, que de una manera u otra han participado en la elaboración del presente Plan de Igualdad, realizado sugerencias interesantes y útiles, participando en la formación, grupos de diagnostico y/o exponiendo opiniones y necesidades, pero sobre todo, a quienes nos han mostrado su apoyo y cariño en el desarrollo de este Plan y muy en concreto a los dos equipos de Gobierno anteriores que, además del que ahora aprueba el Plan, han participado en el mismo en alguna de sus fases.

Es necesario mencionar, de forma especial, a las personas y/o entidades que en su momento participaron en la elaboración del presente documento, si bien no han estado presentes en su aprobación: Asociación de Mujeres Viudas "Virgen de las Sierras", componentes del Consejo Local de la Mujer y el Grupo Municipal de Izquierda Unida.

Enero 2013.

centro de la mujer Castilla-La Mancha

Ilmo. Ayuntamiento de Madridejos