



Ayuntamiento de Caudete



Instituto de la Mujer
CASTILLA-LA MANCHA





1. Justificación	2
2. Marco Normativo	3
3. Objetivos del Plan	6
4. Principios Rectores	7
5. Fases del Plan de Igualdad	8
6. Ámbito de Aplicación	10
7. Temporalidad	10
8. Estructura del Plan de Igualdad	10
9. Conclusiones del Diagnóstico	12
10. Propuesta de Ejes	23
II. Evaluación del Plan de Igualdad	89

Los pasos que se deben dar en el camino hacia la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres requieren de instrumentos prácticos como los planes de igualdad, que incorporen la perspectiva de género en todas las políticas públicas y favorezcan en la ciudadanía valores y actitudes basadas en el principio de igualdad de oportunidades.

El *I Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2024-2027 de Caudete*, pretende ser la base que oriente las acciones a desarrollar en materia de igualdad por el Ayuntamiento de Caudete durante los próximos años.

El camino hacia esa igualdad conlleva el reconocer las capacidades, los derechos y las libertades de todas las personas en relación con diferentes ámbitos (social, político, educativo, cultural, familiar, etc.), lo que le da un enfoque basado en la transversalidad. Es, por tanto, un cambio de valores basado en el respeto de los derechos humanos y la promoción de la ciudadanía.

Este nuevo Plan de Igualdad va más allá de una declaración de principios, y estableciendo acciones que permitan el avance hacia la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres a todos los niveles y en todos los ámbitos de la vida. Supone una continuidad, mejora y consolidación del trabajo que desde el Ayuntamiento de Caudete se hace desde hace años y que permite la progresiva incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas, contando con el apoyo y la participación de la ciudadanía y sobre todo del tejido asociativo.

Es un Plan basado en la realidad de la población de Caudete, teniendo en cuenta sus características, limitaciones, necesidades y posibilidades. Su propósito principal es la construcción de un futuro igualitario, con una prevención de las desigualdades que impulsen cambios y permitan una auténtica transformación.

Cuenta con acciones, medios y recursos necesarios a partir de los cuáles aplicar la perspectiva de género y promover cambios, construyendo una nueva cultura de igualdad. Un proceso dinámico y flexible, de aplicación progresiva y apoyado en sistemas de evaluación y seguimiento que permiten su adaptación a una realidad y circunstancias cambiantes.



1. JUSTIFICACIÓN

El objetivo del *I Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2024-2027 de Caudete* es fundamentalmente establecer la estrategia de intervención a medio y largo plazo para hacer frente a los factores estructurales que sustentan las desigualdades de género, tan arraigadas como están en las estructuras y dinámicas sociales. La actuación en materia de igualdad entre mujeres y hombres exige el abordaje de medidas transversales, y su puesta en marcha implica no sólo hacerlo desde algunas Áreas o Servicios, sino desde y hacia toda la organización.

Este Plan tiene su punto de partida el estudio y diagnóstico llevado a cabo para su elaboración. El objetivo de estos análisis es visibilizar la situación real de las mujeres y los hombres en el municipio de Caudete, y así poder actuar en aquellas áreas de necesidad preferente y subsanar bien errores anteriores o la inacción de las políticas públicas. Además, se pretende reforzar aquellas líneas de intervención que se han demostrado positivas para reducir desigualdades.

Nos enfrentamos a una serie de retos para abordar las políticas de igualdad entre mujeres y hombres en los próximos 4 años. El Plan afronta los cambios en la organización y funcionamiento del Ayuntamiento de Caudete con la aplicación de la transversalidad de género en todas las áreas y políticas municipales; igualmente afronta los retos de promover un cambio en el modelo de socialización que aún persiste, y que atribuye papeles estereotipados y claramente diferenciados a mujeres y hombres en relación a la esfera pública, la vida doméstica y de los cuidados, que está en el origen de las desigualdades; afronta el reto de hacer frente a todas las manifestaciones de violencia, prestando especial atención a la violencia de género, y el reto de promover el empoderamiento y plena participación de todas las personas en todos los ámbitos de la sociedad.

A lo largo de las últimas décadas el progreso hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se ha constatado a través de acuerdos históricos como la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing (1995), la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) o la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible de la Asamblea General de la ONU, adoptada en 2015. Ese progreso se completó en nuestro país con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), dirigida a hacer efectiva la igualdad real, removiendo los obstáculos que impedían conseguirla e impulsando el establecimiento de medidas y planes de igualdad en los ámbitos laboral, político, educativo y social.

Sin embargo y a pesar de los esfuerzos señalados y el avance conseguido en igualdad formal, todavía queda un largo camino que recorrer hasta conseguir que la igualdad sea real y efectiva. Las desigualdades entre mujeres y hombres siguen existiendo a través de barreras con las que se encuentran las mujeres en el acceso a sus derechos, de la discriminación múltiple y de la violencia.



El avance hacia la igualdad real y efectiva es por tanto un factor de desarrollo fundamental para nuestra sociedad, que requiere de múltiples acciones comenzando por una profunda reflexión del enfoque de género que lleve al establecimiento de acciones concretas y terminando con el compromiso de la ciudadanía.

2. MARCO NORMATIVO

Los Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, nos permiten dar un paso adelante en el diseño y desarrollo de políticas municipales para avanzar en un modelo de sociedad en igualdad y libre de violencia, desde la aplicación de manera transversal del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y la integración del principio de igualdad de género en las políticas públicas.

Este enfoque estratégico se sustenta en un marco legal que fundamenta las actuaciones de promoción de la igualdad de oportunidades, y la prevención y acción contra la violencia, especialmente, sobre las mujeres.

En el **ámbito internacional**, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas de fecha 10 de diciembre de 1948, en su artículo segundo establece la no discriminación por razón de sexo y en el artículo tercero el derecho a la vida, la libertad y seguridad de la persona. La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, CEDAW, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983, es considerada como la carta internacional de los derechos humanos de las mujeres. Más tarde, en la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer de 20 de diciembre de 1993, los Estados se comprometieron a tomar en todas las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de las mujeres, con el objeto de garantizarles el ejercicio y el goce de los Derechos Humanos y las libertades fundamentales. Y se continuó el avance a través de las conferencias mundiales monográficas, siendo así que la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing celebrada en 1995, puso de manifiesto la necesidad de implicar en las actuaciones políticas a toda la sociedad, no solamente a las mujeres, planteando el Mainstreaming de Género como la estrategia efectiva a seguir para el logro de la igualdad entre hombres y mujeres, lo que supuso incorporar este concepto a los instrumentos legales de ámbito internacional, europeo y estatal, asumiendo los poderes públicos políticas para la eliminación de las desigualdades de género.

Por su parte, la Agenda 2030 aprobada por la Asamblea de Naciones Unidas en septiembre de 2015 incluye los Objetivos de Desarrollo Sostenible, siendo su objetivo nº 5 “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas”

En el **ámbito europeo**, la Comisión Europea adoptó el enfoque del mainstreaming de género en 1996. Y con la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam en 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.



La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de 7 de diciembre de 2000, dedica su Capítulo III a la igualdad, señalando expresamente en su artículo 23 que la igualdad entre mujeres y hombres de deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.

Destacar, entre otras, la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo, y la Decisión n.º 803/2004/CE del Parlamento Europeo, por la que se aprueba un programa de acción comunitaria (2004-2008) con el fin de prevenir y combatir la violencia ejercida sobre los niños y niñas, jóvenes y mujeres y proteger a las víctimas y grupos de riesgo (programa Daphne II).

En materia de violencia de género, Naciones Unidas con el precedente de la Declaración sobre la eliminación de la violencia sobre la Mujer, proclamada en diciembre de 1993 por la Asamblea General, reconoció en la IV Conferencia Mundial de 1995 que la violencia contra las mujeres es un obstáculo para lograr los objetivos de igualdad, desarrollo y paz, y viola y menoscaba el disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales. Además, la define ampliamente como una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres. Normativas internacionales declaran la violencia como problema prioritario incluso de salud pública, entre otros la Resolución WH49.25 de la Asamblea Mundial de la Salud proclamada en 1996 por la OMS y la Declaración de 1999 como Año Europeo de Lucha Contra la Violencia de Género.

El Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, conocido como Convenio de Estambul, que entró en vigor en nuestro país el 1 de agosto de 2014, marca un hecho importante al definirse como el primer tratado europeo contra la violencia hacia las mujeres, incluyendo la violencia sexual, física, psicológica y económica tanto en el ámbito público como privado.

En el **ámbito nacional**, la Constitución Española, de 1978, propugna como valor superior del ordenamiento jurídico la igualdad (artículo 1), proclamando el artículo 14 el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, e incorpora en su artículo 15 el derecho a la vida, a la integridad física y moral. Además, por mandato constitucional, estos derechos vinculan a todos los poderes públicos, y el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

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



En el derecho español se han producido importantes avances legislativos en la regulación jurídica de la violencia de género, atendiendo a las recomendaciones de los organismos internacionales en el sentido de proporcionar una respuesta global a la violencia que se ejerce sobre las mujeres. En este sentido, destacar la Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de Protección de las Víctimas de la Violencia Doméstica y, en especial, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género que, incorpora un enfoque integral y multidisciplinar para el reconocimiento de derechos como el de la información, la asistencia jurídica gratuita y otros de protección social, atención, emergencia, apoyo y recuperación, garantizando derechos laborales y de apoyo económico e impulsando el establecimiento de medidas de sensibilización, prevención y actuación en el ámbito educativo, y en otros sectores sociales y profesionales, dentro de su ámbito competencial y de coordinación con los servicios existentes a nivel autonómico y municipal, en defensa de la igualdad, la dignidad humana y la libertad de las mujeres.

El marco legal también reguló mejoras para las mujeres extranjeras víctimas de violencia de género, a través de la Ley Orgánica 2/2009 de 11 de diciembre que modifica Ley Orgánica 4/2000 de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, y normativa de desarrollo.

Nuestro ordenamiento jurídico se ha completado con la Ley 4/2015, de 27 abril, del Estatuto de la Víctima que, además de ser un catálogo general de los derechos procesales y extraprocesales de todas las víctimas de delitos, busca visibilizar como víctimas a los y las menores que se encuentran en un entorno de violencia de género, y la defensa de sus derechos como víctimas directa o indirectas, junto con la Ley 8/2015, de 28 de julio, de Modificación del Sistema de Protección a la Infancia y Adolescencia adaptándola a la situación de los/as menores víctimas de violencia.

El Pleno del Congreso de los Diputados, el 15 de noviembre de 2016, aprobó por unanimidad una Proposición No de Ley, para realizar un Pacto de Estado en materia de Violencia de Género, que recoja los compromisos adquiridos con el Convenio de Estambul y la modificación de la Ley Orgánica 1/2004. Aprobándose el 28 de septiembre de 2017 por el Pleno del Congreso de los Diputados, el Informe de la Subcomisión para un Pacto de Estado en materia de Violencia de Género, en el que se identifican y analizan los problemas que impiden avanzar en la erradicación de las diferentes formas de violencia de género y contiene un conjunto de propuestas de actuación entre las que se incluyen específicamente las principales reformas que deberán acometerse.

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

La Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla –La Mancha incluye entre sus principios generales la perspectiva de género y la transversalidad de género y obliga a todas las áreas de actuación de las



administraciones públicas de Castilla – La Mancha a integrar de forma activa este principio en la normativa, en los presupuestos de políticas públicas y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

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

En el **ámbito local**, la Ley de bases de régimen Local que en su art 25.2 o establece como competencia propia de los municipios “o) Actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, así como contra la violencia de género”. Así el Ayuntamiento de Caudete, dispone de competencias para intervenir en la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, inferidas de la legislación estatal y autonómica. De igual modo, las competencias relativas a violencia de género, también se confieren por la legislación estatal y autonómica en materia de violencia de género.

La Administración Local por su cercanía a la ciudadanía en general, y a los colectivos sociales que integran el municipio, es un ámbito de actuación pública especialmente relevante para combatir la desigualdad, y actuar en materia de prevención y acción contra cualquier tipo de violencia.

3. OBJETIVOS DEL PLAN

GENERALES

- Aplicar y garantizar la transversalidad de género de manera que las cuestiones de género estén presentes en el desarrollo de todas las medidas políticas y programas del municipio.
- Lograr igualdad de oportunidades en el ámbito laboral para mujeres y hombres.
- Fomentar el cambio para conseguir igualdad real entre hombres y mujeres.
- Incorporar la eliminación de la violencia en todas sus formas como estrategia integral del plan.
- Coeducar para una socialización en igualdad para avanzar en un modelo de igualdad de oportunidades y de buen trato.



- Impulsar el empoderamiento personal que permita a la población de Caudete elecciones libres y eliminación de obstáculos por razón de género.
- Eliminar desigualdades que se dan entre mujeres y hombres.

ESPECÍFICOS

- Profundizar en la integración de la transversalidad de género en todos los ámbitos de la gestión municipal y políticas sectoriales.
- Mejorar el refuerzo, la coordinación, accesibilidad de los recursos en materia de igualdad.
- Asegurar el cumplimiento del principio de igualdad en el mercado laboral.
- Fomentar un modelo de organización corresponsable que permita la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Educar en el desarrollo libre de estereotipos y roles de género.
- Sensibilizar y prevenir para hacer frente a cualquier tipo de violencia, con especial atención a la violencia de género.
- Ofrecer atención integral especializada a mujeres víctimas de violencia de género.
- Fortalecer e impulsar el desarrollo de movimiento asociativo para la consecución de la igualdad.

4. PRINCIPIOS RECTORES

1. Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, definida como la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en cualquier ámbito de la vida política, social o económica.
2. Transversalidad o enfoque integrado de género, que implica aplicare integrar la perspectiva de género de forma activa en la adopción y ejecución de las disposiciones normativas de todos los Poderes Públicos, en la definición y presupuestación de las políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.
3. Eliminación de estereotipos y roles de género, como principal obstáculo al pleno desarrollo de las propias aspiraciones y capacidades, en tanto que influyen en las decisiones individuales sobre educación, formación, empleo, participación en el ámbito reproductivo, representación en puestos de responsabilidad y valoración del propio trabajo.



4. Corresponsabilidad social que ponga en valor el trabajo de cuidados y contribuya a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal. Es necesario desarrollar otras formas de organización que nos permitan cubrir los cuidados y abordar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de forma integral desde la corresponsabilidad social, incluyendo el papel de hombres y mujeres, de las administraciones, del empresariado y de la ciudadanía en general.

5. Diversidad. El respeto a la diversidad es especialmente importante para abordar las necesidades e intereses de las mujeres con especiales dificultades. La heterogeneidad que caracteriza a estos grupos de población así lo exige, entendiendo por otro lado que el respeto a la diversidad no excluye la búsqueda de referentes comunes, ya que, por el mero hecho de ser mujer, comparten los mismos obstáculos que tienen su base en la discriminación por razón de género.

6. Adopción de acciones positivas por parte de los Poderes Públicos con el fin de hacer efectivo el principio de igualdad. Medidas que serán específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad respecto a los hombres.

7. Participación en todo el proceso: diseño, ejecución y evaluación del Plan de Igualdad, de todas las personas y agentes que se identifiquen como relevantes, lo que incluye necesariamente a los organismos que gestionan las políticas, servicios y recursos, el movimiento feminista, asociaciones, colectivos, Consejo Local de la Mujer y a las propias mujeres usuarias o destinatarias de los servicios mismos.

8. Coordinación y colaboración, de todas las Áreas Municipales e instituciones públicas, entidades privadas y agentes sociales de nuestra localidad.

5. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

Los pasos que se han seguido para desarrollar el *I Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2024-2027 de Caudete* son los siguientes:

I. Compromiso Institucional.

Este compromiso ha sido adquirido y plasmado por escrito por la Alcaldía del Ayuntamiento. También se comunicó a toda la plantilla, a través de la Representación Legal de los Trabajadores y a la ciudadanía, informándoles del proceso iniciado.

II. Constitución de la Comisión de Igualdad.

De forma paralela al compromiso de la entidad, se ha constituido un equipo de trabajo conformado de forma paritaria entre representantes del Equipo de Gobierno del Ayuntamiento, representantes del personal público vinculados con áreas de



igualdad y sociales, así como personas del ámbito asociativo, educativo y empresarial.

Esta comisión tiene la responsabilidad de impulsar acciones de información y sensibilización, apoyo en la realización del diagnóstico y el plan de igualdad, así como llevar a cabo su seguimiento y evaluación. La comisión ha contado con el apoyo técnico de una consultora experta en igualdad, durante todo el proceso.

III. Diagnóstico de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: datos censales, acceso al empleo, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad. Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora.

IV. Programa de Actuación.

Elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

V. Difusión del Plan de Igualdad.

Para conseguir que todas las personas de la localidad se sientan implicadas se ha procedido a realizar una difusión del mismo, tanto interna (dirigida a las personas con responsabilidad en la gestión de la organización y todas las personas implicadas en la gestión de personal, así como al resto de personal) y externa (dando a conocer el plan de igualdad a la sociedad en general).

VI. Implantación y Seguimiento del Plan de Igualdad.

La implantación consistirá en la ejecución de cada una de las medidas que contiene este Plan. En esta fase de ejecución podrán identificarse problemas que puedan aparecer y se aportarán soluciones a ellos.

VII. Evaluación del Plan de Igualdad.

Al final del período definido deberá realizarse una evaluación que determinará la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.



6. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito territorial:

Este Plan de Igualdad se aplica en todo el municipio de Caudete

Ámbito temporal:

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de cuatro años, a contar desde su firma. Acabado dicho plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro.

7. TEMPORALIDAD

Se considera necesario plantear una temporalidad del *I Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Caudete* de 4 años a partir del día siguiente a su firma, en los cuales se pretende ejecutar las actuaciones que en él se contemplan, periodo adecuado para poder evaluar un plan de trabajo que cuenta con X áreas de intervención, XX objetivos y XX medidas.

Durante el tiempo de vigencia del Plan de Igualdad de oportunidades se irán realizando las acciones programadas, siendo prorrogados hasta la aprobación el siguiente Plan, en su caso. Se establecerá un seguimiento semestral-anual y una evaluación intermedia, y una final a los 4 años de implantación.

8. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

Para planificar es necesario conocer la realidad con la que tenemos que trabajar y por ello el primer paso ha sido la elaboración de un análisis detallado de la situación sobre la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el municipio de Caudete.

El **diagnóstico**, junto con la normativa en materia de igualdad, nos da las pistas para conocer cuáles son las necesidades reales, los ejes estratégicos que debemos seguir y los objetivos que debemos cumplir para formular las propuestas que integran el Plan de Igualdad.

Los **ejes estratégicos** definen cuáles son las cuestiones prioritarias en materia de políticas de igualdad en las que se va a trabajar durante los próximos años.

Los **objetivos** tienen la función de priorizar qué hay que hacer y de definir qué se pretende conseguir.

Las **acciones** son las herramientas que servirán para alcanzar los objetivos marcados.

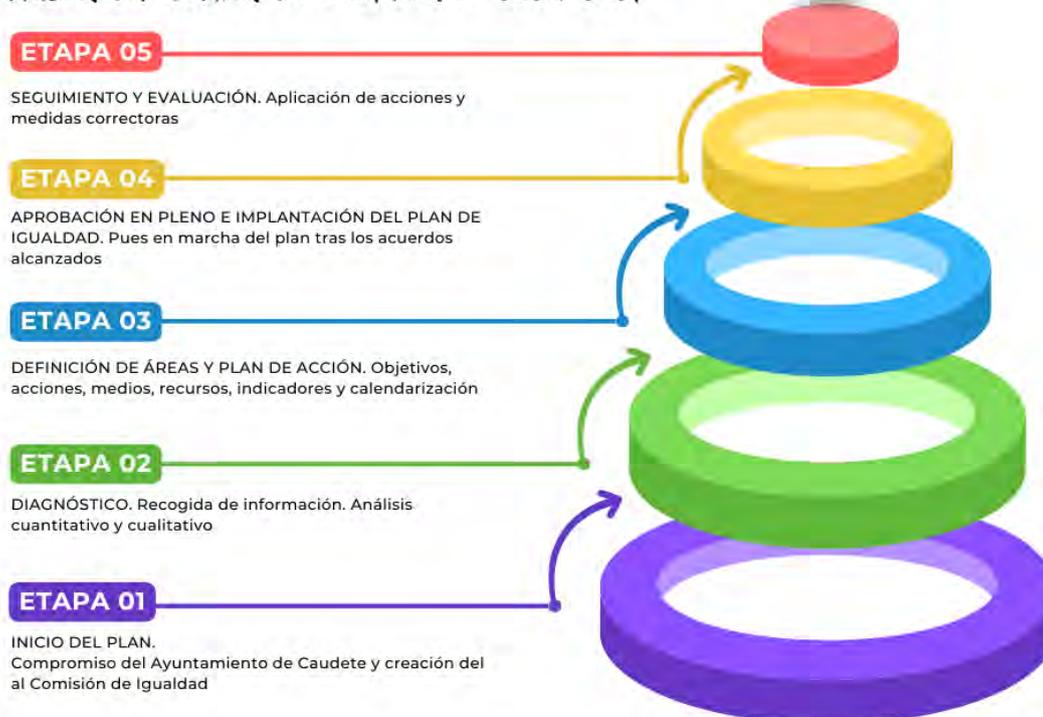


EJECUCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Este documento servirá de base de trabajo a las áreas municipales que tendrán que implementar las acciones que aparecen en él **durante los próximos 4 años**. Para ello, se fija el cumplimiento de las acciones a corto, medio o largo plazo, dependiendo de los recursos y las nuevas necesidades que vayan surgiendo.

Con la intención de dotar a este Plan de operatividad y darle un carácter normativo, se ha diseñado el siguiente plan de trabajo:

I PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE CAUDETE - 2024-2027



9. CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO

Cultura Institucional de Género.

La incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas ha constituido uno de los principales retos. La obtención de diagnósticos que permiten visibilizar la situación de las niñas y mujeres permite el diseño e instrumentación de estrategias y acciones que ayudan a mejorar su condición y posición.

Sin embargo, las prácticas culturales, laborales e institucionales suelen hacer caso omiso de ello; de forma tal que cuando existe una cultura institucional que discrimina al sexo femenino por el sólo hecho de serlo, nos encontramos ante una situación en la que no solamente las mujeres son las afectadas; también las propias instituciones desperdician recursos humanos de gran valor.

La realidad cotidiana y diferentes estudios han puesto en evidencia que las mujeres viven en situación de desventaja social y económica con respecto a los hombres, lo que se expresa en su limitado acceso a oportunidades, bienes y recursos, hecho que les impide desarrollar al máximo su potencial productivo y social.

La perspectiva de género aporta criterios para la definición de políticas y estrategias que aseguren la estructuración y funcionamiento del aparato público en correspondencia con las demandas y necesidades de las personas.

Entendemos que la cultura institucional “designa un sistema de significados compartidos entre los miembros de la institución que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo”. Los valores centrales de todo organismo son aquellos principios y creencias fundamentales que subyacen a su práctica. Si sus creencias no son igualitarias tampoco lo serán sus prácticas y viceversa.

- Necesidad de velar en el cumplimiento de las leyes de Igualdad tanto autonómicas como estatales ya sean vinculantes o no como prueba de compromiso real y efectivo con la igualdad de oportunidades por parte del consistorio.
- Necesidad de desagregar todos los datos recogidos por sexo de tal forma que tengamos un conocimiento veraz sobre las necesidades de mujeres y hombres, así como de su realidad.
- Necesidad de poner en valor las políticas públicas de igualdad realizadas hasta la fecha y su difusión por parte de la institución.
- Necesidad de formación en igualdad tanto para el personal técnico como para el político que incluya sensibilización en aspectos clave y con ellos se favorezcan políticas transversales con perspectiva de género.
- Necesidad de incorporar cláusulas relacionales con igualdad y género para la contratación de servicios y productos por parte del consistorio.
- Necesidad de aportar recursos al Plan para poder llevarlo a cabo.



Conciliación y Corresponsabilidad

Actualmente se asiste a la formación de un nuevo ideal de familia, la familia denominada igualitaria o simétrica, con ambos cónyuges con empleo remunerado y compartiendo tareas domésticas. Sin embargo, no es menos cierto que, en el mundo de las prácticas sociales, la realidad cotidiana de las familias es muy distinta, persistiendo el reparto desigual de tareas y responsabilidades entre hombres y mujeres.

Cuando analizamos el papel de la mujer en la familia es necesario mantener el enfoque basado en los procesos de producción y reproducción, ya que ambos están interconectados en nuestra sociedad. El hecho de ambos procesos aparece sexualmente marcado en nuestra sociedad es fuente de importantes conflictos, tanto para la mujer, como para la familia, como para la sociedad.

Lo cierto es que sólo la reproducción biológica, ligada a la función reproductora, es específica de la mujer. Sin embargo, se sigue asignando a la mujer la función de crianza, cuidado de hijos y todo el conjunto de actividades relacionadas con el mantenimiento de la fuerza de trabajo dentro de la unidad doméstica.

Algunas consideraciones al respecto implican que trabajo y familia son dos valores universalmente reconocidos, pero no siempre se saben armonizar adecuadamente, ni establecer las correctas prioridades.

En Caudete existen variados recursos de conciliación tanto públicos como privados, y sería importante, a lo largo de la implantación del plan, analizar cada uno de estos y proponer medidas de actuación que sean efectivas para una mejora y ampliación de los mismos.

Podría estudiarse también la utilidad de hacer un estudio sobre las necesidades de las familias de Caudete, tanto para sus descendientes como para sus ascendientes para conocer de primera mano la cobertura real y poder desarrollar políticas concretas.

En cuanto a las personas dependientes que existen en Caudete encontramos que en la mayoría de los casos las personas cuidadoras son mujeres. Ello contribuye a el estereotipo de las mujeres como principales responsables de las labores de crianza y cuidados achacándole a ellas mismas la “culpabilidad” o responsabilidad de tal situación sin tener en cuenta la socialización diferenciada o los mandatos de género tan asumidos por la mayor parte de la población.

- Necesidad formativa sobre conciliación y corresponsabilidad a nivel político, técnico y social.
- Necesidad de cambiar los estereotipos de género normalizados en gran parte de la población.
- Necesidad de ofrecer análisis basados en datos reales a través de instrumentos ad hoc.
- Necesidad de implicar al ayuntamiento en la creación, el fomento y el mantenimiento de medidas y servicios que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad.



Erradicación de la violencia de género

Como explicita la Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha *“La violencia de género en cualquiera de sus manifestaciones constituye una grave y dramática expresión de las desigualdades entre mujeres y hombres que siguen existiendo en todo el mundo, también en nuestra sociedad. La preocupación de la ciudadanía por las violencias ejercidas sobre las mujeres, sustentada en el machismo estructural que cada año siega y destroza la vida a muchas mujeres, provocando un gran sufrimiento entre sus seres queridos, especialmente a sus hijas e hijos, víctimas directas de la violencia de género. Dicha preocupación y una creciente toma de conciencia sobre las causas y consecuencias sociales de la violencia de género, impulsada decididamente por organizaciones de mujeres y feministas, ha llevado a los poderes públicos a desarrollar leyes, medidas y acciones encaminadas a la erradicación de la violencia machista. Todas ellas, desde el convencimiento de que solo será posible eliminarla a través de la construcción de una sociedad más igualitaria e inclusiva, en la que el género no suponga limitación alguna para las aspiraciones, talentos y capacidades de los seres humanos desde la infancia”.*

Ley Orgánica 11/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, que ofrece igualmente un enfoque integral referido a la violencia machista ejercida en el ámbito de la pareja. La ley estatal explicita en su propio título el término de violencia de género, acuñado en resoluciones internacionales, con el objeto de llamar la atención sobre las causas y su origen, que no es otro que la discriminación que históricamente han venido sufriendo las mujeres, al asignarles en las leyes y en los mandatos sociales distintos derechos y funciones en todos los ámbitos de relación, un rol subordinado al de los varones dentro de los que se ha denominado sistema de sexo-género.

En el transcurso de los últimos quince años se han sucedido verdaderos hitos legislativos en el ordenamiento jurídico internacional, europeo y estatal, con el objetivo de garantizar a las mujeres una vida libre de violencia. Estos avances legislativos en la definición conceptual y terminológica de la violencia de género, junto con la promulgación de medidas en los distintos ámbitos de actuación para su prevención y erradicación, y la articulación de nuevos mecanismos para la protección y recuperación de las mujeres víctimas y supervivientes, cualquiera que sea el escenario donde sufran o hayan sufrido violencia machista, motivan la sustitución de la Ley 5/2001, de 17 de mayo, que tuvo gran repercusión en su momento y que ha resultado enormemente útil tanto en la asistencia a las víctimas como en la prevención de las actitudes y comportamientos sexistas, por otro instrumento legal en el que puedan reflejarse las actuaciones y recursos que se pusieron en marcha en Castilla-La Mancha en cumplimiento de las previsiones contenidas en la ley anteriormente mencionada, en la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha y en otras normas de desarrollo de inferior rango, así como ampliar la protección a más actos y manifestaciones de la violencia de género, cubriendo las lagunas detectadas y cumpliendo los mandatos emanados de las novedades y reformas legislativas en el marco estatal, europeo e internacional.



Por otra parte, el Consejo de Europa aprobó el Convenio sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, firmado en Estambul el 11 de mayo de 2011 y que entró en vigor en España el 1 de agosto de 2014.

Además de otras disposiciones legales la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, tras su modificación por la Ley 26/2015, de 28 de julio, establece que la actuación de los poderes públicos en relación con las y los menores tendrá como principio rector “la protección contra toda forma de violencia, incluido el maltrato físico o psicológico, los castigos físicos humillantes y denigrantes, el descuido o trato negligente, la explotación, la realizada a través de las nuevas tecnologías, los abusos sexuales, la corrupción, la violencia de género o en el ámbito familiar, sanitario, social o educativo, incluyendo el acoso escolar, así como la trata y el tráfico de seres humanos, la mutilación genital femenina y cualquier otra forma de abuso” (artículo 11.2, i).

Respecto a las mujeres con discapacidad, la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre) obliga a todas las Administraciones Públicas a adoptar las medidas necesarias para proteger, entre otras, a las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género.

Por último, es necesario mencionar el Estatuto de la víctima del delito, aprobado por Ley 4/2015, de 27 de abril, que reconoce a todas las víctimas del delito, también a las mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijas e hijos menores, el derecho de acceso a los servicios de asistencia y apoyo facilitados por las Administraciones Públicas y las Oficinas de asistencia a las víctimas.

En el municipio de Caudete si bien ha habido iniciativas de diferente índole que perseguían la igualdad de oportunidades, es indiscutible el papel decisivo que ha proporcionado el Centro de la Mujer a la consecución de tal objetivo con especial relevancia la ayuda a las víctimas de violencia de género.

Además del Centro de la Mujer cumplen un papel esencial las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, como la Guardia Civil, y de la Policía Local, el centro de salud y los Servicios Sociales.

El protocolo de actuación local frente a víctimas de violencia de género y agresiones sexuales es de 2021, por lo que se recomienda una actualización, ya que debe de incorporar otro tipo de violencias machistas que ya reconocen los textos legales, así como la necesidad de actualizar el protocolo a las nuevas realidades de la violencia de género incluyendo si fuera necesario, ya que no hay datos de la LGTBI fobia.

El trabajo del Centro de la Mujer merece además ser difundido de tal forma que sea conocido por toda la población, así como los servicios que ofrece.

- Necesidad de corresponsabilizar a la sociedad caudetana de que la Violencia contra las mujeres es un problema social y no particular.
- Necesidad de incidir en el cambio de valores de la sociedad caudetana.
- Necesidad de profundizar en la atención que las mujeres víctimas reciben por parte de los diferentes ámbitos implicados



- Necesidad de revisar el protocolo local de intervención en violencia de género.
- Necesidad de medir el impacto de las actuaciones desarrolladas por el Centro de la Mujer.
- Necesidad de coordinación formal con todos los servicios municipales de tal forma que no recaiga exclusivamente sobre el Centro de la Mujer toda la responsabilidad del cambio social para que la transversalidad de la igualdad sea una realidad.

Empoderamiento

El concepto de empoderamiento no es nuevo; encontramos referencias a este término desde los años 60. La noción de empoderamiento, por una parte, relacionada con la toma de «poder», haciendo hincapié principalmente en el fortalecimiento de la autoestima, la confianza en sí mismo y la capacidad de elegir las orientaciones en su propia vida y, por otra, relacionada con el poder colectivo de cambio de las relaciones de género en las diferentes esferas: económica, política, jurídica y sociocultural.

Esta noción impone una reflexión de si efectivamente las mujeres están ocupando los espacios que quieren o si hay determinados condicionantes sociales que limitan su posibilidad de generar cambios profundos que mejoren la realidad circundante, específicamente la que tiene que ver con la igualdad real y efectiva de oportunidades.

El empoderamiento está pues considerado como el proceso de adquisición «de poder» en el ámbito individual y colectivo. En primer lugar, designa en la persona o en una comunidad, la capacidad de actuar de forma autónoma, pero a la vez los medios necesarios y el proceso para lograr esta capacidad de actuar, de toma de decisiones en sus elecciones de vida y de sociedades.

Además, la capacidad de empoderamiento también está relacionada con las instituciones y las leyes: lo que se permite o no se permite hacer; esta dimensión está relacionada con los aspectos culturales de la sociedad en la que vivimos.

Históricamente, la mujer ha estado excluida de los espacios públicos. Por ello, una de las primeras acciones visibles del movimiento por la igualdad de las mujeres fue la reivindicación sobre la ciudadanía básica: ser consideradas sujetos de derecho y sujetos políticos de la democracia. Primero, sobre el derecho al sufragio, después, mediante el derecho a ser elegidas representantes.

En la actualidad se sigue poniendo el acento en la existencia de mecanismos visibles e "invisibles", que dificultan la participación en igualdad, así como la inclusión en las agendas políticas y de "interés general" de cuestiones que son esenciales para la igualdad. Por otro lado, la situación de discriminación entre mujeres y hombres supone un cuestionamiento en sí del sistema democrático, que lleva a preguntarse si puede existir la democracia en situaciones de desigualdad.

La capacidad de hombres y mujeres para participar en la sociedad, y concretamente en los espacios públicos de toma de decisiones, se ve afectada por sus diferentes papeles, responsabilidades y expectativas. Los múltiples papeles de las mujeres (trabajo reproductivo, gestión doméstica, trabajo productivo formal e informal, mantenimiento comunitario) afectan a su capacidad para participar en términos y condiciones similares



a las de los hombres. Del mismo modo, el modelo tradicional de los papeles de los hombres (trabajo productivo formal, liderazgo y toma de decisiones) facilita su presencia y participación en los espacios y procesos de toma de decisiones.

Según el último informe sobre la situación de hombres y mujeres en Castilla -La Mancha que las mujeres tienden a concentrarse en las disciplinas Sociales y Jurídicas (63,5%) así como Artes y Humanidades, Ciencias de la Salud y Ciencias, frente a la mayor presencia de hombres en estudios de Arquitectura e Ingenierías, donde sólo el 23,8% del alumnado de la Universidad de Castilla-La Mancha son mujeres. Incluso hoy en día la socialización diferenciada sigue perpetuándose.

Otro dato para tener en cuenta para no inferir que la desigualdad entre hombres y mujeres tiene un rasgo generacional es el hecho de que más dos tercios de las víctimas mortales de violencia de género han sido menores de 40 años, centrándose la mayor concentración en los tramos de edad de 21 a 40.

En cuanto al uso del tiempo de mujeres y hombres, las diferencias más significativas se encuentran en el trabajo remunerado, al que los hombres dedican prácticamente el doble de tiempo que las mujeres, así como en el tiempo destinado al hogar y la familia, al que las mujeres dedican más tiempo. Los hombres tienen más tiempo libre porque las mujeres dedican más tiempo a cuidados o al trabajo no remunerado.

- Necesidad de formación y capacitación que reconocen esta perspectiva como herramienta principal que facilita el proceso de revisión crítica de los mensajes interiorizados sobre la feminidad y los roles, y que conduce a una nueva conciencia sobre las propias capacidades y prioridades.
- Necesidad de formación y mantenimiento de grupos y asociaciones, especialmente de mujeres, para que impulsen estrategias de cambio y afianzamiento de la identidad colectiva
- Necesidad de fomentar el liderazgo y la toma de decisiones en las mujeres de la localidad

Autonomía económica

Las políticas de igualdad son una pieza clave para lograr la incorporación al pleno empleo de las mujeres. El desempleo femenino es claramente un problema social que tiene implicaciones en nuestra sociedad. El acceso y principalmente la permanencia de la mujer en el mercado de trabajo suponen aún hoy en día obstáculos importantes para las mujeres.

Si nos centramos en los datos de desempleo publicados en los últimos meses, en el municipio de Caudete, las mujeres siguen superando en puntos porcentuales el nivel de desempleo, sobre todo en las franjas de edades de maternidad, y ocupan los sectores menos valorados socialmente.

Además, existe una precariedad más extendida en el empleo y los sectores feminizados, que tienen como consecuencia unos sueldos más bajos y contrataciones temporales y parciales. Las mujeres suelen ocupar sectores menos valorados socialmente.



El tipo de contrato más común entre las mujeres es de tipo temporal, motivado por los factores anteriormente descritos, por lo que serían necesarias medidas de conciliación que permitan equiparar el empleo indefinido en ambos sexos.

Finalmente, se identifica otro obstáculo no menos importante, y es lo que se ha llamado “el techo de cristal”, es decir, las dificultades que se encuentran las mujeres para ascender a cargos de dirección, a los títulos de propiedad mercantil y a la creación de empresas.

Sensibilizar a la población sobre corresponsabilidad en el ámbito familiar, así como desarrollar una red de servicios sociales de atención a los cuidados infantiles y de personas dependientes son líneas de actuación de las administraciones públicas que ya recoge la normativa en materia de igualdad, y en concreto la Ley 12/2010, de 18 de noviembre de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Debemos contemplar acciones a desarrollar para mejorar el acceso y promoción de las mujeres al mercado de trabajo.

También la formación en igualdad en orientación laboral permite tener en cuenta las necesidades específicas de las mujeres y su casuística, mejorando su empleabilidad. Además, es importante informar y dar conocimiento del problema del desempleo femenino.

Sería interesante la capacitación empresarial o desarrollo de empresas, con el fin de que éstas puedan acceder a puestos directivos o de responsabilidad, mejorando a su vez la toma de decisiones en el espacio público.

- Necesidad de sensibilización en igualdad entre el empresariado local, así como el desarrollo de foros de intercambio de buenas prácticas entre las empresas
- Necesidad de incidir en los planes de empleo municipales, regulando una contratación equilibrada para eliminar la distribución sexista del empleo.
- Necesidad de recoger datos acerca del número de mujeres empresarias que existen en la localidad y favorecer el desarrollo de talleres de formación específicos.
- Necesidad de formar a las mujeres en habilidades de dirección y gestión de empresa.
- Necesidad de recoger datos acerca del número de mujeres empresarias que existen en la localidad.
- Necesidad de fomentar y ampliar, por parte del Ayuntamiento medidas favorezcan la conciliación laboral de las mujeres y a su vez, su acceso al empleo.
- Necesidad de dar difusión a los recursos de conciliación existentes y ajustar oferta y demanda.
- Necesidad de adecuar los horarios de los recursos de conciliación actuales con los horarios laborales, incluyendo los que son por turnos.

Educación en Igualdad

Educar es un proceso que se da a lo largo de toda la vida, de manera global y continua, y no está limitado a los centros educativos. La propia sociedad forma parte de una educación no formal que influye de manera notable en el desarrollo de la persona, siendo los espacios informales de ocio y tiempo libre unos espacios privilegiados para la educación en valores de igualdad. En una sociedad tradicionalmente desigualitaria, se hace especialmente necesaria una educación para romper con estas barreras que limitan la sociedad humana, encadenan a las personas en unos prejuicios establecidos y determinan cómo han de ser sus vidas.

Educar en igualdad supone reconocer que el sexismo se reproduce en todos los ámbitos de la vida y ser capaces de identificar cómo reproducimos los estereotipos y roles de género con el fin de luchar contra ellos. Es por ello primordial sensibilizar sobre las causas y las consecuencias del sexismo e introducir la coeducación como el paso previo a la obtención a una sociedad más democrática e igualitaria.

No debemos olvidar los espacios de adultos y personas mayores, pues son colectivos en los que se puede introducir la igualdad y la perspectiva de género consiguiendo una mejora ya no solo en la autoconciencia y empoderamiento de las mujeres, sino también de sus relaciones personales. Además, no debemos olvidar que actualmente muchas personas mayores se encuentran al cargo de menores durante las jornadas laborales de sus progenitores, por lo que educar en igualdad es de gran importancia para favorecer una transmisión de los valores de igualdad y corresponsabilidad en los menores.

La educación en igualdad debería recoger a su vez la educación afectivo sexual que, realizada desde una perspectiva de género, abordará los diferentes roles asociados a cada sexo en las relaciones interpersonales, buscando además que dichas relaciones sean construidas de manera saludable y de reciprocidad por ambos sexos.

También ayudaría a prevenir la violencia en el interior de las relaciones de pareja, tanto físicas, como psicológicas, económicas y sexuales, buscando que conceptos como el consentimiento y la empatía sean trabajados en todas las edades. Es por ello este un eje clave para la prevención de la violencia de género, la ruptura de roles y estereotipos y para la eliminación de las conductas sexistas y discriminatorias hacia la diversidad e identidad sexual.

Resulta de gran importancia la visibilización de la realidad LGBTI, ya que actualmente resulta necesaria la lucha por la igualdad y la no discriminación de todas las personas, independientemente de su condición sexual. Las carencias en este tipo de formación tienen a veces como resultado casos de acoso escolar o laboral, exclusión social, enfermedades como la depresión o trastornos alimenticios, etc.

El Observatorio Español contra la LGTBfobia dio a conocer en 2018 que las cifras de suicidio habían aumentado un 60% en los últimos 45 años entre las personas jóvenes de este colectivo.

Las tasas de mortalidad por suicidio en España son la segunda causa de muerte entre los y las jóvenes LGTBI.



- Necesidad de realizar talleres sobre educación afectivo-sexual en todas las etapas vitales.
- Necesidad de fomentar las relaciones sanas y basadas en el consentimiento y la empatía, mediante realización de talleres en los centros educativos.
- Necesidad de dar visibilidad al colectivo LGBTI trabajando con dicho colectivo en la realización de diferentes actividades para la población en general (exposiciones, talleres, charlas, visualización de contenido audiovisual, así como poniendo en valor el día del Orgullo LGBTI)
- Necesidad de trabajar con personas mayores la educación afectiva desde el punto de vista igualitario, fomentando los valores de los cuidados, corresponsabilidad e igualdad.
 - Necesidad de llevar a cabo programas de sensibilización a toda la comunidad educativa: AMPAS, profesorado, alumnado en materia de Igualdad
- Necesidad de realizar talleres o charlas de sensibilización en materia de igualdad en centros sociales
- Necesidad de recoger datos en las diferentes áreas educativas, desagregado por sexo.
- Necesidad de recoger datos en los programas de ocio saludable sobre las personas beneficiarias desagregadas por sexo
- Necesidad de dar visibilidad a los logros conseguidos por mujeres mediante talleres o exposiciones.

Salud y calidad de vida

La salud y la calidad de vida son sin duda la base fundamental en la que se apoya nuestro bienestar. De hecho, para la Organización Mundial de la Salud, se trata de un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no únicamente la ausencia de enfermedades o afecciones. Además, define la calidad de vida como la percepción que tiene una persona de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes, etc. La calidad de vida es un concepto complejo y amplio que se ve influido por la salud física de la persona, su estado psicológico, su nivel de independencia, relaciones sociales y otros elementos esenciales de su entorno.

Dentro de salud y calidad de vida debemos tener en cuenta el autocuidado. Numerosos estudios han reflejado el hecho de que mujeres y hombres hacen diferentes usos del tiempo, siendo más común que ellas dediquen dicho tiempo a otras personas en detrimento de su propio bienestar y cuidado.

Por todo lo anterior, en este eje se deben recoger actuaciones relacionadas con la salud referida tanto a factores biológicos como a los derivados de las diferentes etapas de la vida de la mujer. Unas actuaciones que también deben actuar sobre los roles y estereotipos sociales, pues en ellos están las causas de algunos de los problemas que las mujeres presentan.



Es importante que las mujeres y hombres de Caudete conozcan la incidencia de los roles de género en la salud de las mujeres, así como mejorar los servicios de conciliación y educar en la corresponsabilidad.

Analizando los datos obtenidos en el municipio de Caudete, observamos cómo las mujeres demandan en mayor medida atención en servicios sociales que los hombres.

A su vez, también son más las mujeres en riesgo de vulnerabilidad que hombres.

- Necesidad de realizar talleres/conferencias sobre la incidencia de los roles de género en la salud de las mujeres.
- Necesidad de recoger datos sobre el número de familias monoparentales y monomarentales, desagregadas por sexo.
- Necesidad de introducir la corresponsabilidad en los talleres que se realicen en el ámbito educativo.
- Necesidad de realizar un estudio sobre usos del tiempo de mujeres y hombres en la localidad.

Mujeres y Medio Rural

Según el último informe *Igualdad De Género en el Medio Rural* editado por el Ministerio de Medio Ambiente Rural y Marino, la igualdad de género plena y total sigue siendo una conquista por realizar y es, sin duda, una responsabilidad de los poderes públicos y un compromiso ético. Y si hay un aspecto en el que aún queda mucho por hacer es en el reconocimiento del trabajo realizado por las mujeres en el medio rural y del potencial que tienen en la vertebración del medio rural.

El desarrollo sostenible del medio rural solamente será viable si lleva asociado un territorio vivo y dinámico, habitado por una sociedad avanzada en la que todas y todos tienen los mismos derechos. La construcción de un territorio cohesionado, bajo fórmulas de gobernanza adaptable y participativa y en plena igualdad de derechos, oportunidades y servicios para toda la ciudadanía es inseparable de los procesos de desarrollo rural sostenible.

Todo ello, por tanto, pasa por la permanencia y el empoderamiento de las mujeres en el medio rural. Es ésta la mejor garantía contra el despoblamiento que también Caudete sufre de forma progresiva y erosiona el patrimonio cultural y natural.

Para ello, disponer de información y datos estadísticos sobre la situación de las mujeres en el medio rural resulta esencial. La recopilación, actualización y desagregación de información permite conocer la situación de partida, romper las barreras que invisibilizan la verdadera aportación de la actividad y situación de las mujeres en el medio rural.

La singularidad de las mujeres en el medio rural requiere de una atención específica acorde a sus necesidades y expectativas.



Sin embargo, es en el medio rural donde aún se mantienen escenarios de desigualdad entre mujeres y hombres en un grado más acusado de lo que se da en el medio urbano. Esto es debido al mayor arraigo que tienen en las zonas rurales los estereotipos sexistas, por lo que es necesaria una intervención específica.

El transporte y el acceso a la propiedad de la tierra también pueden ser barreras que aparecen en el entorno rural.

Las políticas de transporte conforman un eje primordial en la creación de un marco de igualdad ya que la movilidad tiene repercusiones directas en múltiples ámbitos de la vida social y laboral de hombres y mujeres. Además, las mujeres no suelen moverse solas, sino que mueven a menores y acompañan a terceros. Teniendo en cuenta que además son ellas las que asumen mayoritariamente las tareas de acompañamiento y cuidado de personas dependientes, resulta necesario ofrecer medios de transporte adecuados que se adapten a las necesidades de éstas. Sería por lo tanto interesante articular fórmulas de participación donde las mujeres asuman protagonismo en el diseño, acorde a su realidad.

- Necesidad de promover la participación de la mujer en los diferentes ámbitos.
- Necesidad de fortalecer el desarrollo de movimiento asociativo para la consecución de la igualdad.
- Necesidad de empoderamiento de las mujeres mediante TIC como forma de superar barreras medio rural.
- Necesidad de realizar estudios sobre la detección de necesidades específicas para mujeres rurales o de ámbito rural.
- Necesidad de recoger datos sobre el número de asociaciones que existen, socios y socias, composición de juntas directivas y demanda de actividades, todo ello desagregado por sexo.
- Necesidad de fomentar la colaboración con entidades locales administrativas, así como con el tejido empresarial y asociativo de Caudete, para remover los obstáculos que siguen persistiendo para alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Necesidad de informar y acompañar a las mujeres que deseen emprender, así como fomentar el empoderamiento de la mujer rural.



10. PROPUESTA DE EJES

Objetivos, Medidas y Acciones



OBJETIVOS

- 1. Profundizar y afianzar la aplicación del principio de transversalidad en la definición y planificación de las políticas públicas del Ayuntamiento, así como en su administración, gestión y funcionamiento. Acciones relacionadas con la incorporación de la transversalidad en el seno del Ayuntamiento, refuerzo de estructuras existentes, capacitación del personal, manifestaciones públicas contra la discriminación, ente otros.**
 - Mejorar la aplicación de la transversalidad dotando de recursos, formación y herramientas técnicas a las personas que integran las estructuras de gestión del plan.
 - Mostrar públicamente el compromiso con la igualdad y hacer que presida las actuaciones del Ayuntamiento.
 - Profundizar en el conocimiento de la situación y posición de mujeres y hombres en el municipio actualizando la información y propiciando su análisis y la determinación de sus causas en diferentes ámbitos.
- 2. Extender de forma pedagógica el principio de igualdad entre la población tendiendo a conseguir una verdadera educación en igualdad para toda la ciudadanía. Acciones de sensibilización, concienciación, reivindicación del papel de la mujer, presente y pasado, promoción de la participación, empoderamiento individual. Acciones específicas dirigidas a mujeres que sufren múltiples discriminaciones**
 - Extender el conocimiento de las discriminaciones existentes promoviendo una toma de conciencia sobre sus causas y la forma de erradicarlas.
 - Reconocer los méritos de figuras femeninas pasadas y presentes y estimar el valor de las aportaciones sociales tradicionalmente atribuidas a las mujeres.
 - Promover las condiciones que favorezcan el proceso de empoderamiento de las mujeres entendido como el aumento de participación en la toma de decisiones y la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente ostentan las mujeres.
- 3. Disminuir las brechas de género que impiden o dificultan la plena participación de la mujer en todos los ámbitos sociales. Acciones dirigidas a favorecer la presencia de la mujer en todos los ámbitos: empleo, formación, acceso a recursos, puestos de representación... empoderamiento colectivo y necesidad de asunción de responsabilidades por las organizaciones, empresas... (corresponsabilidad social con la igualdad)**
 - Promover la creación y transformación de empleos en condiciones dignas y libres de estereotipos sexistas, diversificando las elecciones profesionales de mujeres y hombres

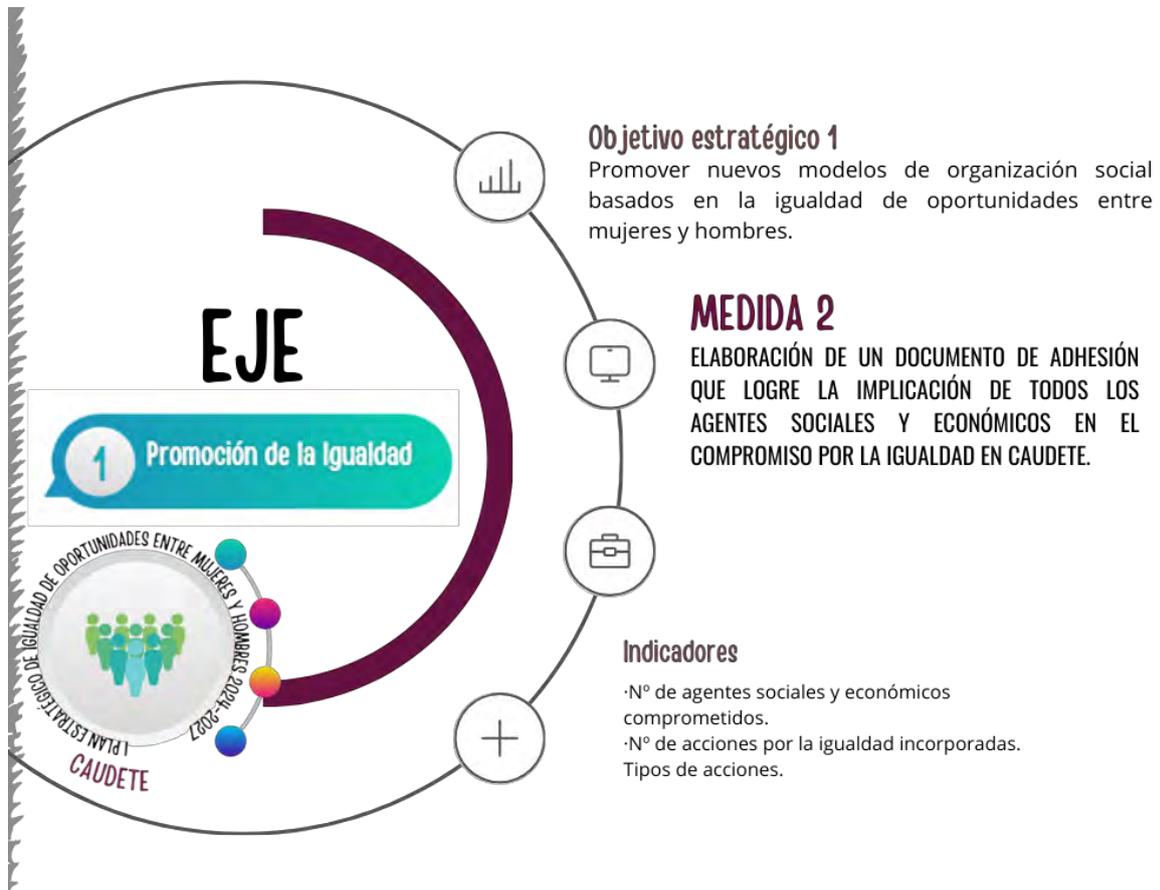
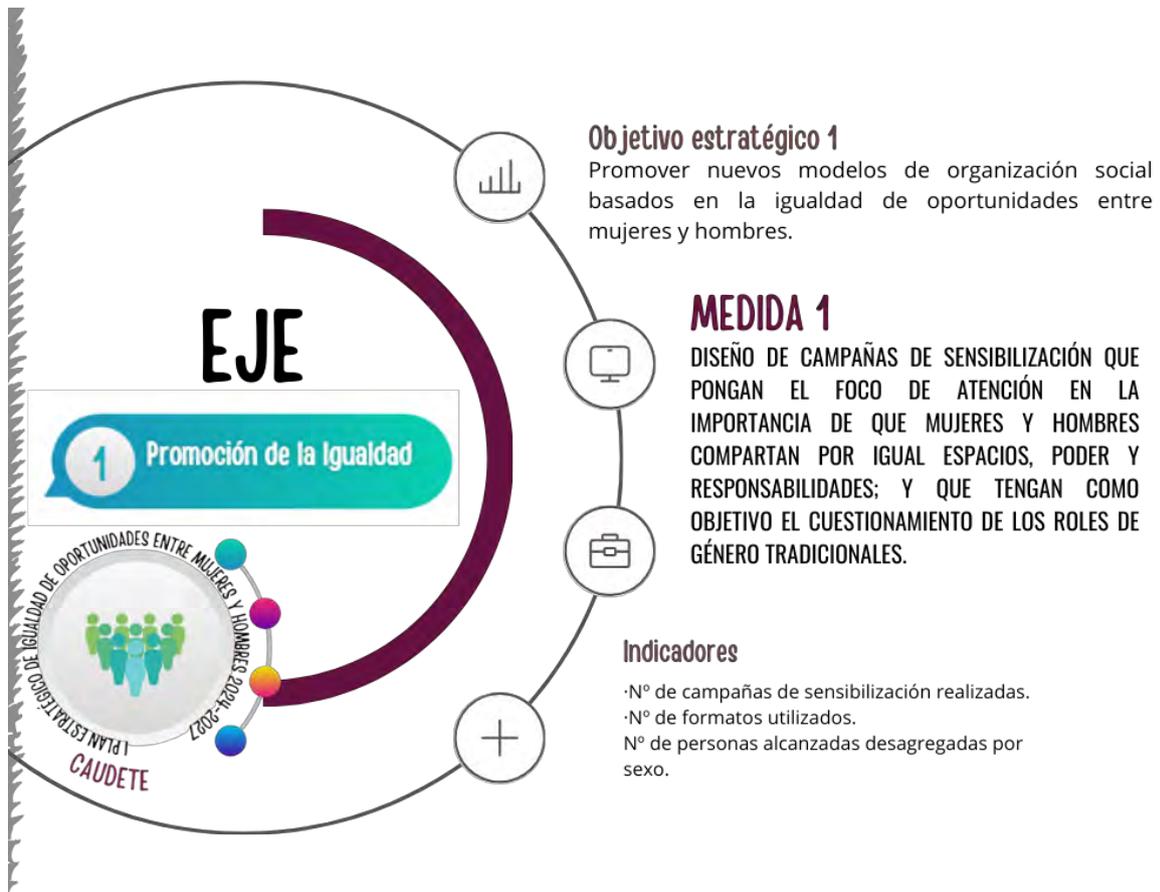


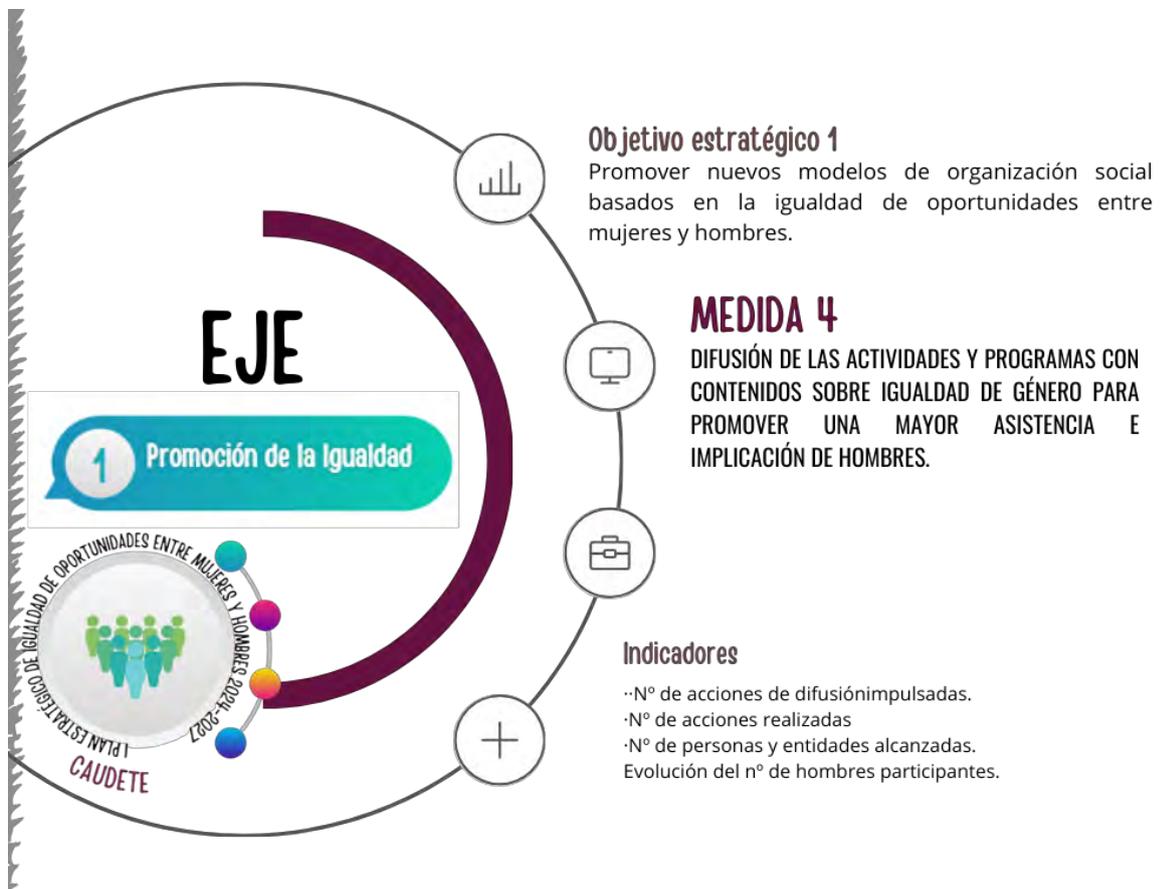
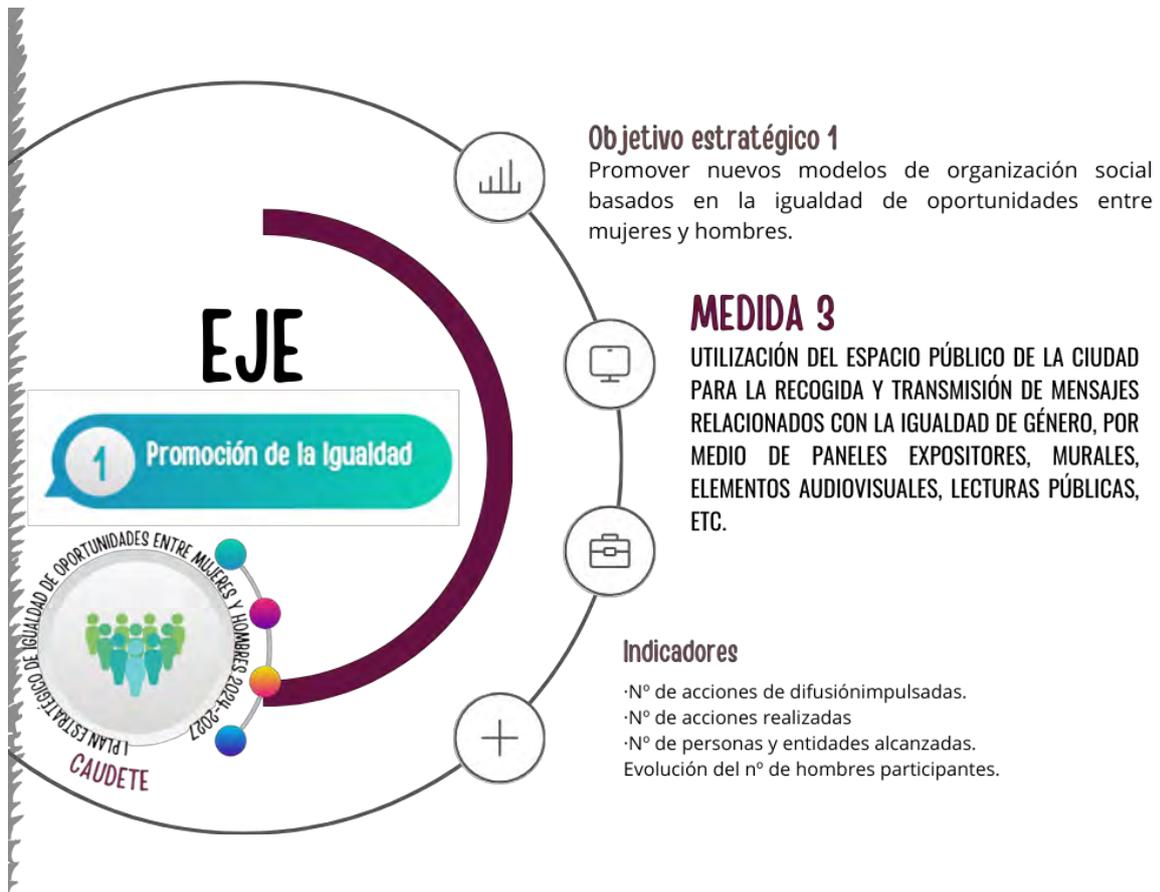
- Impulsar la participación social de la mujer en diferentes ámbitos de participación y de decisión. (Deporte, arte y cultura, asociacionismo...)
- Establecer las condiciones necesarias para alcanzar una organización social y municipal que favorezca la corresponsabilidad.

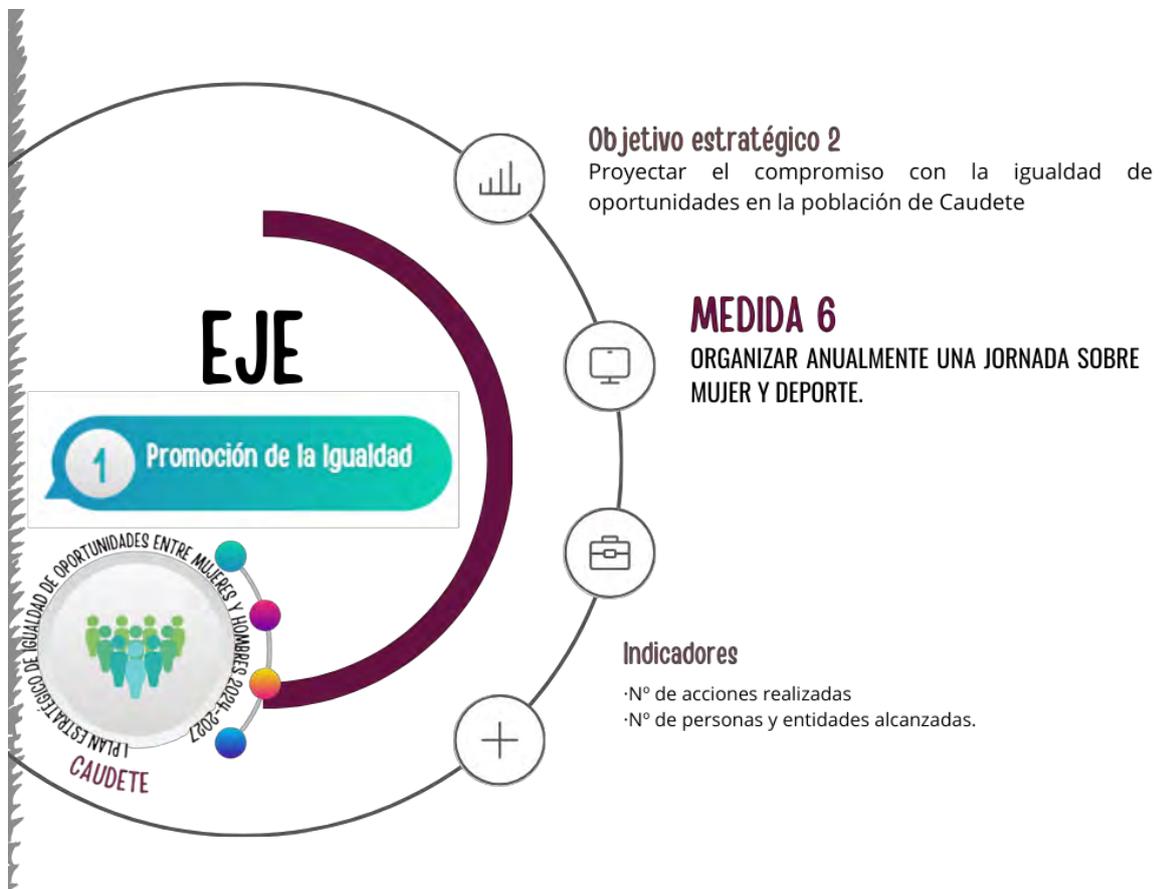
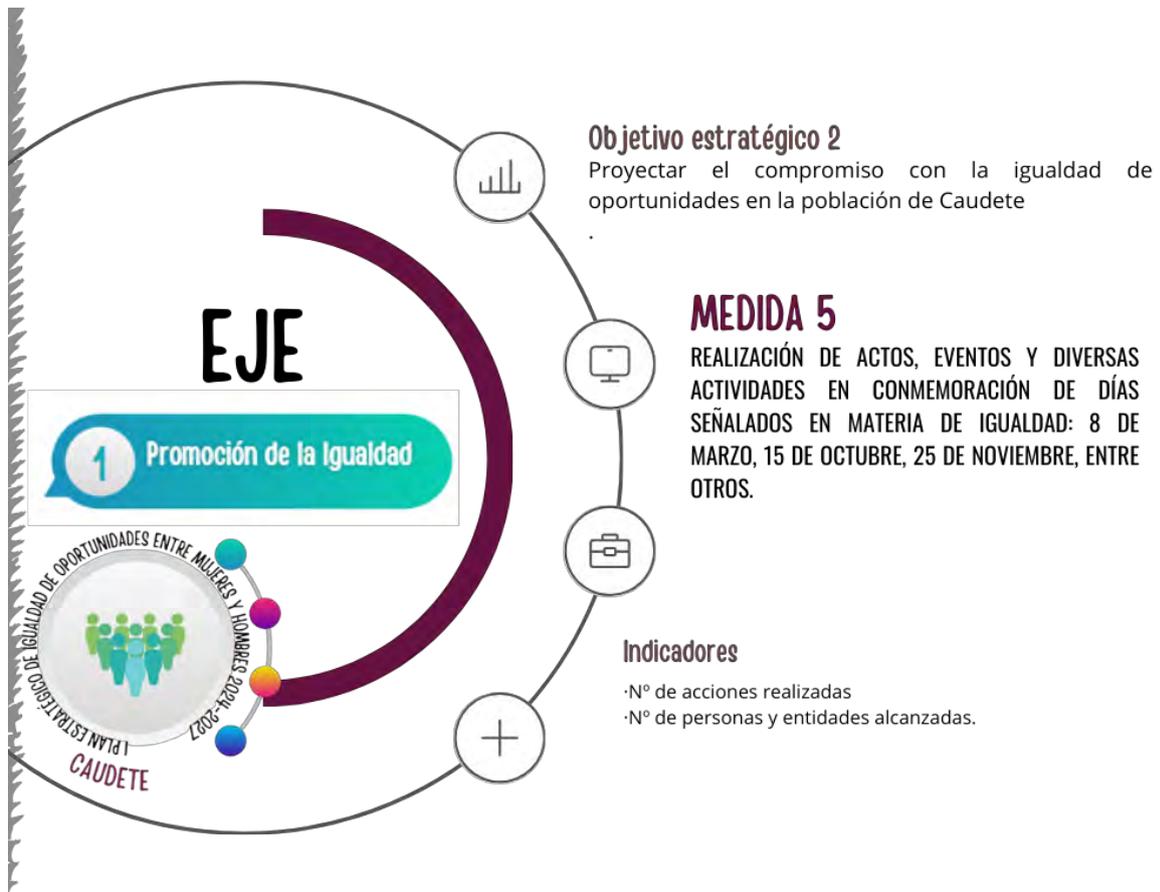
4. Contribuir a la erradicación de cualquier tipo de violencia, especialmente la que se ejerce contra las mujeres, y garantizar la correcta atención a las víctimas. Acciones relativas a la prevención y el tratamiento de todas las manifestaciones de violencia.

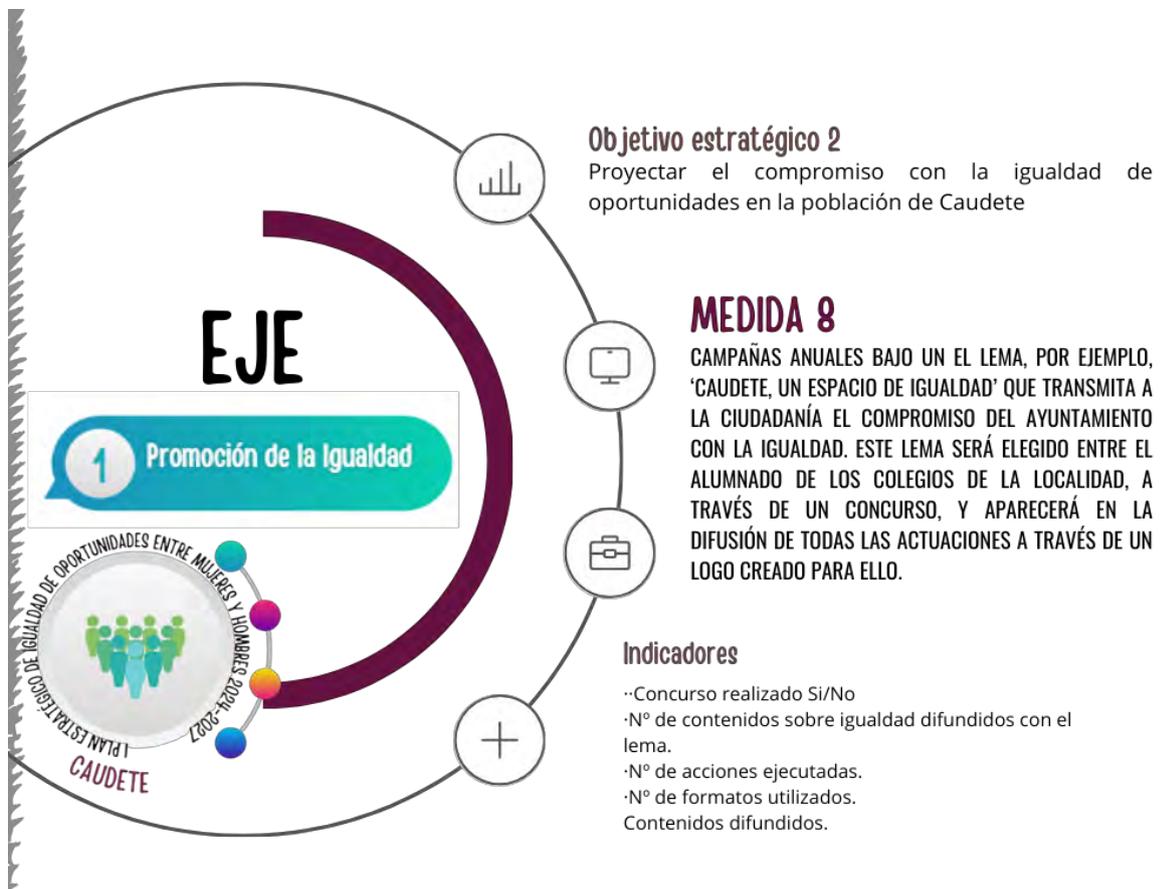
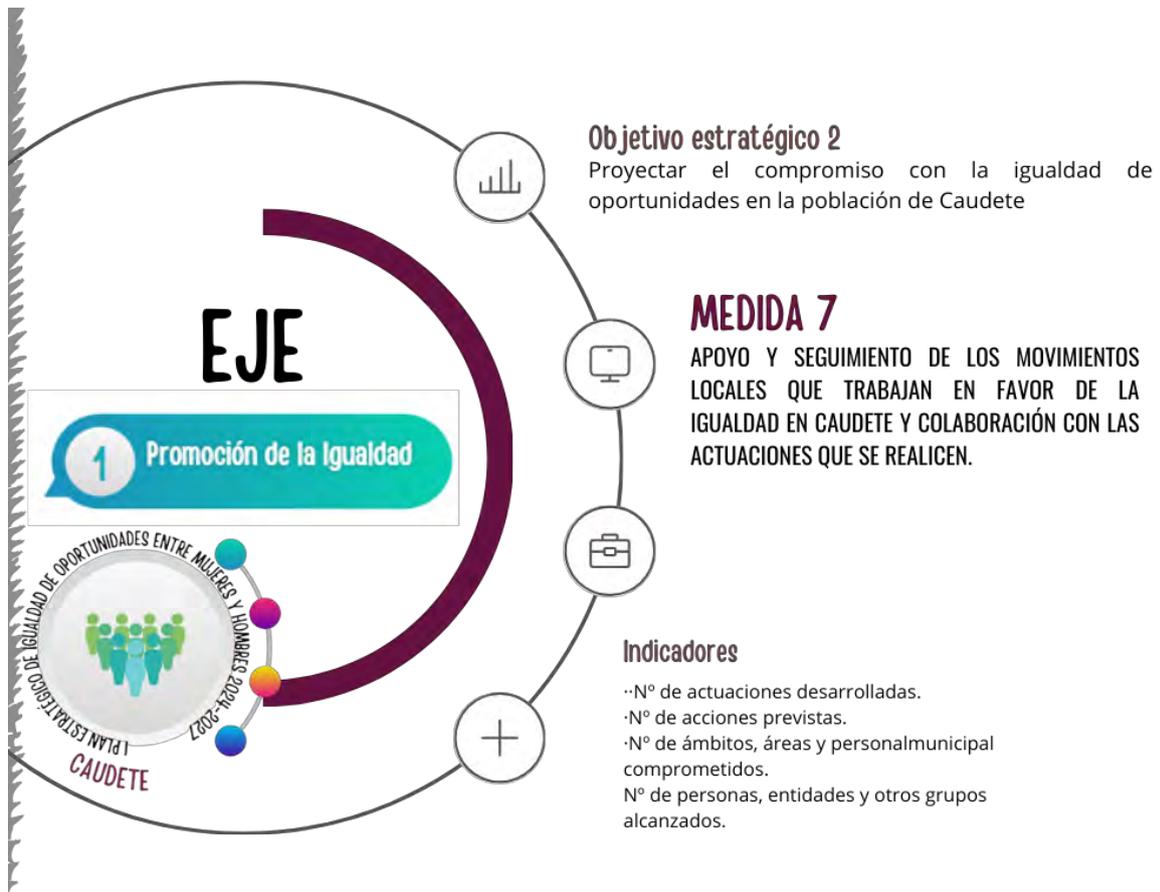
- Prevenir la violencia hacia las mujeres y sensibilizar e informar a la ciudadanía en su conjunto buscando su implicación y colaboración.
- Avanzar en la mejora continua de la gestión de los recursos municipales de atención de víctimas de violencia, impulsando medidas necesarias adaptadas a nuevas necesidades.
- Conocer las diferentes manifestaciones de la violencia para informar y sensibilizar a la población y guiar las actuaciones del personal municipal.













Objetivo estratégico 2

Proyectar el compromiso con la igualdad de oportunidades en la población de Caudete

MEDIDA 9

ACCIONES FORMATIVAS SOBRE LA IMPORTANCIA DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL, TANTO EN LA IMAGEN CORPORATIVA COMO EN LOS MATERIALES QUE SE EDITAN. UTILIZACIÓN DE UN LENGUAJE, IMÁGENES Y CONTENIDOS INCLUSIVOS EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL.

Indicadores

- Acciones formativas realizadas. Si/No
- Nº de acciones de comunicación con enfoque de género.
- % de imágenes institucionales con contenido inclusivo sobre el total.
- % de documentación pública donde se ha cambiado denominaciones
- % de mujeres y hombres asistentes a las acciones de sensibilización.



Objetivo estratégico 2

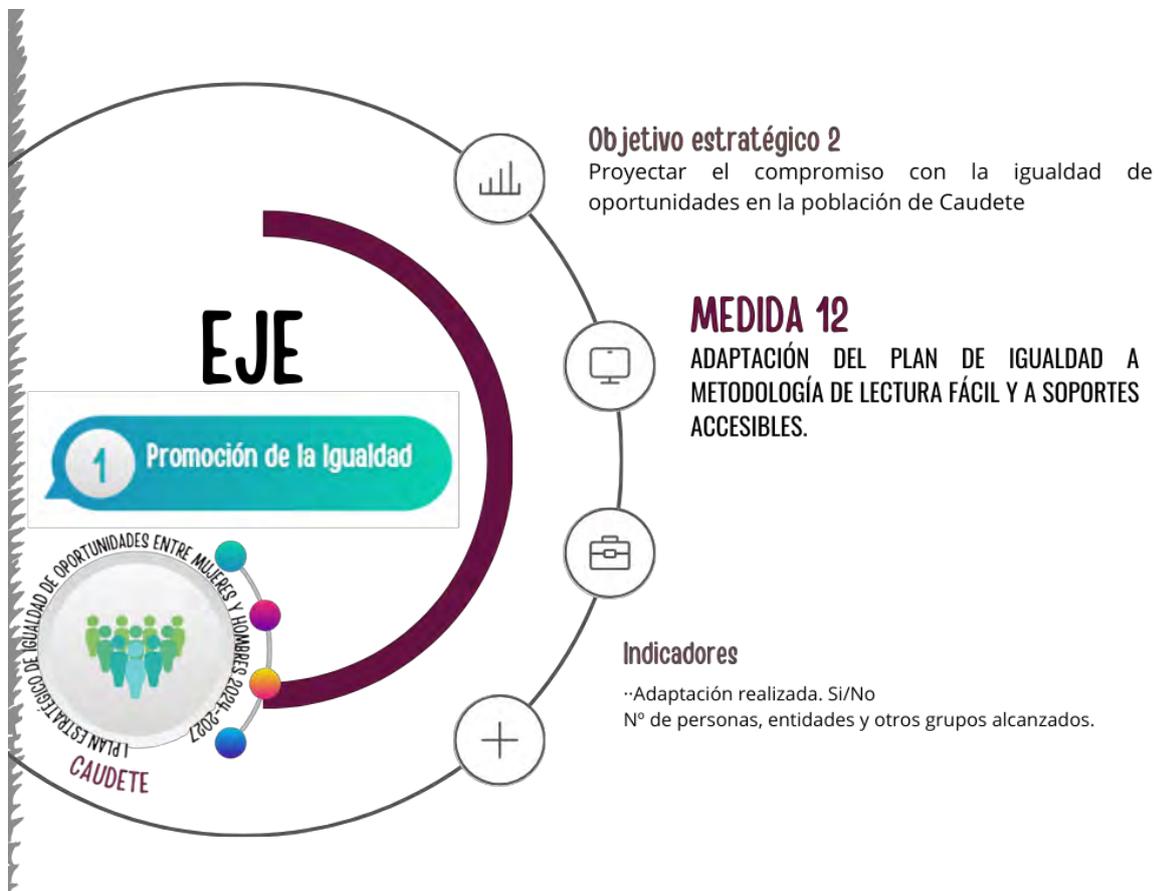
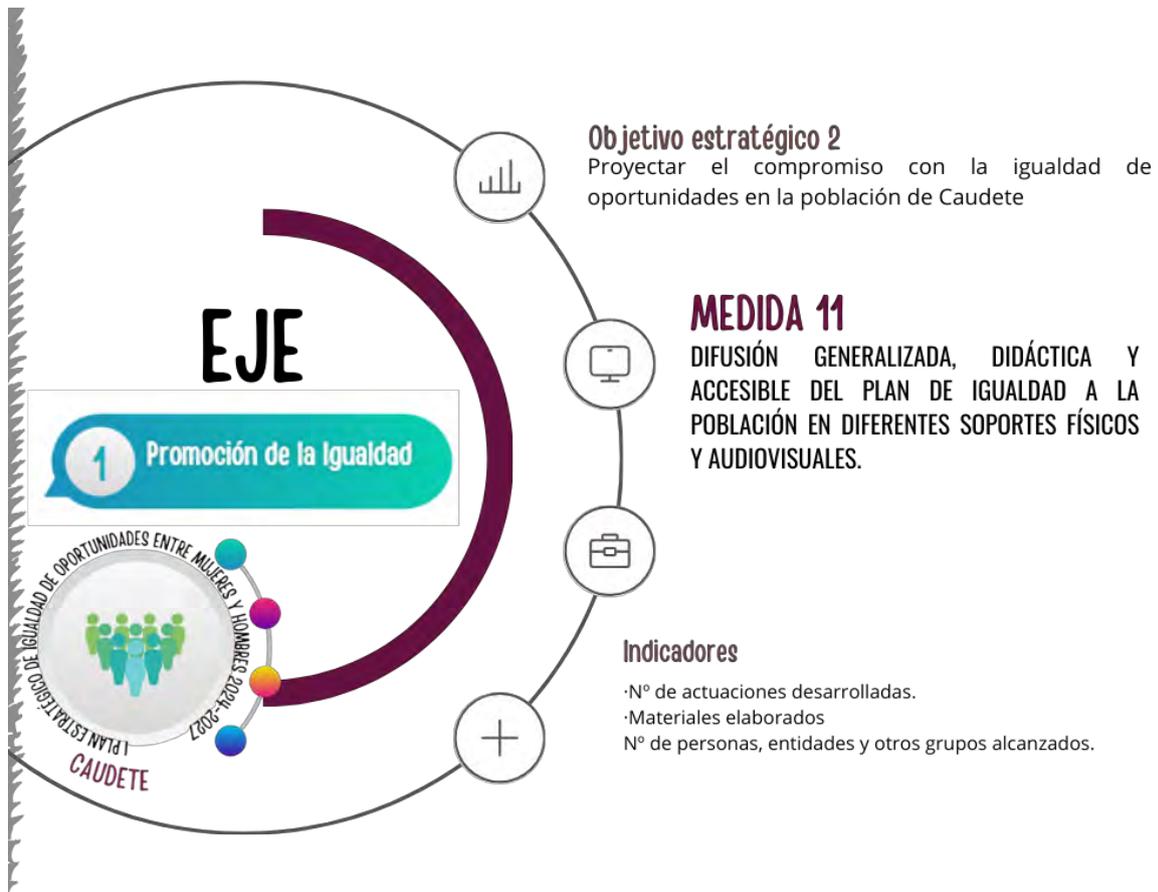
Proyectar el compromiso con la igualdad de oportunidades en la población de Caudete

MEDIDA 10

PRESENTACIÓN Y DIFUSIÓN DE LA ELABORACIÓN DEL I PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE CAUDETE (2024 – 2027) A TODAS LAS ÁREAS MUNICIPALES Y A LA CIUDADANÍA, CON ACTUACIONES EN TODOS LOS ÁMBITOS.

Indicadores

- Nº de actuaciones desarrolladas.
- Nº de acciones previstas.
- Nº de ámbitos, áreas y personal municipal comprometidos.
- Nº de personas, entidades y otros grupos alcanzados.





Objetivo estratégico 2

Proyectar el compromiso con la igualdad de oportunidades en la población de Caudete

MEDIDA 13

EDICIÓN DE MATERIAL INFORMATIVO DE FORMA TRIMESTRAL SOBRE LOS RECURSOS MUNICIPALES EN LOS QUE SE REALIZAN ACTIVIDADES RELACIONADAS CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, ASÍ COMO DE LOS RECURSOS DE ATENCIÓN A MUJERES.

Indicadores

- Elaboración de materiales. Si/No
- Nº de materiales publicados.
- Espacios donde se lleva a cabo la divulgación.



Objetivo estratégico 2

Proyectar el compromiso con la igualdad de oportunidades en la población de Caudete

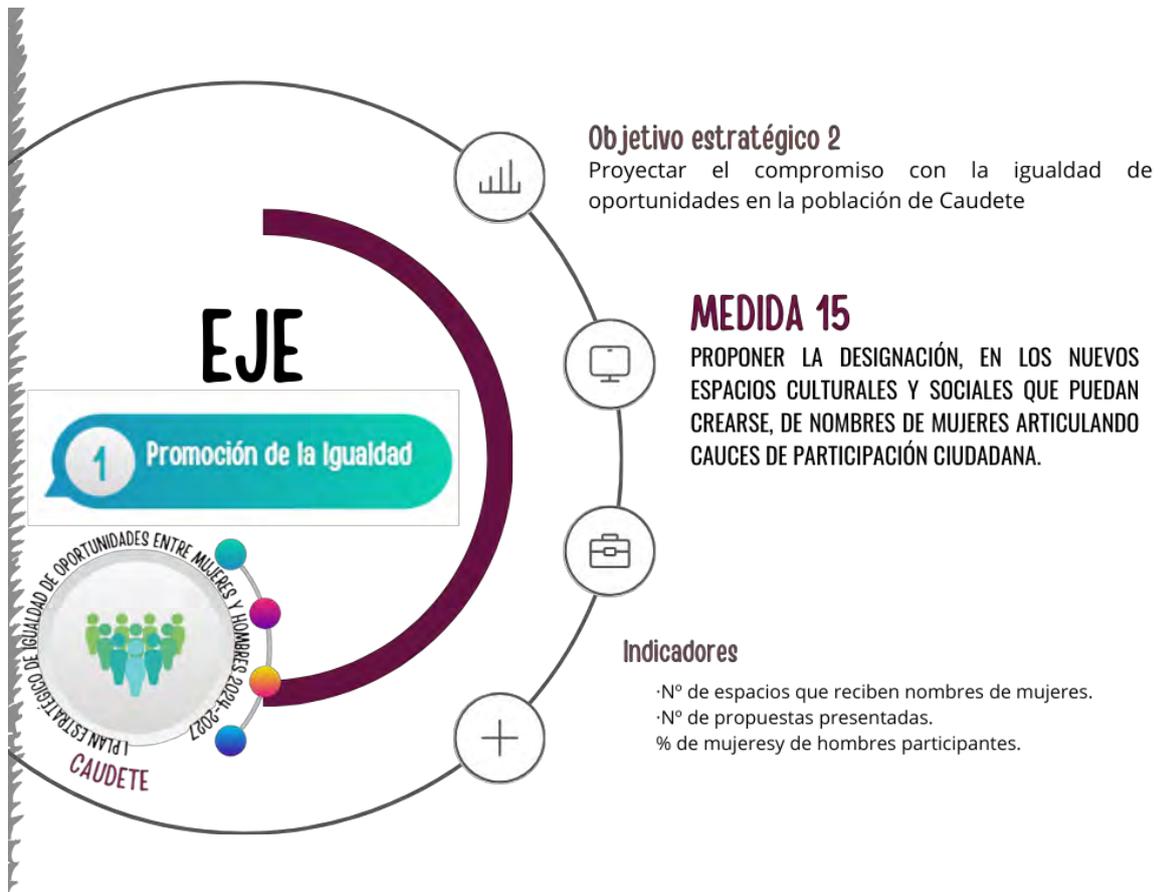
MEDIDA 14

VISIBILIZAR A MUJERES Y HOMBRES, DE MANERA EQUILIBRADA, EN ACTOS PÚBLICOS, JURADOS, COMISIONES, ENTRE OTROS.

Indicadores

- % de mujeres y hombres participantes en actos públicos,
- % de mujeres y hombres que participan en las comisiones y jurados.







Objetivo estratégico 3

Incorporar el principio de igualdad en los procedimientos de adopción y ejecución de Disposiciones Normativas, y los procedimientos de gestión de la información.

MEDIDA 17

REVISIÓN DE LOS SISTEMAS DE RECOGIDA Y GESTIÓN DE DATOS, PARA VALORAR LAS NECESIDADES Y POSIBILIDADES DE INCORPORAR LA VARIABLE SEXO EN TODAS LAS DELEGACIONES MUNICIPALES.

Indicadores

- % de sistemas de recogida revisados, desglosados en informáticos y no informáticos.
- Nº de sistemas de seguimiento y evaluación del impacto adoptados.
- % de participación de mujeres y hombres.



Objetivo estratégico 3

Incorporar el principio de igualdad en los procedimientos de adopción y ejecución de Disposiciones Normativas, y los procedimientos de gestión de la información.

MEDIDA 18

ESTABLECIMIENTO DE UN PROCEDIMIENTO HOMOGÉNEO CONSENSUADO CON ALCALDÍA Y DELEGACIÓN DE HACIENDA, PARA EL ANÁLISIS DE LOS PRESUPUESTOS MUNICIPALES DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Indicadores

- Nº de presupuestos analizados
- Nº de metodologías diseñadas.
- Grado de implantación de la metodología.
- Áreas municipales implicadas.



Objetivo estratégico 3

Incorporar el principio de igualdad en los procedimientos de adopción y ejecución de Disposiciones Normativas, y los procedimientos de gestión de la información.

MEDIDA 19

INCORPORAR EN LOS PLIEGOS ADMINISTRATIVOS DE CONTRATACIÓN LA NECESIDAD DE ACREDITAR ESTAR EN POSESIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD A LAS EMPRESAS QUE ESTÁN OBLIGADAS A ELLO.

Indicadores

- Nº de documentos con el requisito incorporado.



Objetivo estratégico 4

Integrar de forma transversal y estructural la perspectiva de género en todos los recursos municipales, así como proponer su aplicación en las áreas del Ayuntamiento.

MEDIDA 20

CREACIÓN DE UNA COMISIÓN DE IGUALDAD QUE TENDRÁ COMO OBJETIVO REALIZAR EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y DE LA INTEGRACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS ACCIONES MUNICIPALES

Indicadores

- Nº de participantes segregados por sexo
- Nº de metodologías diseñadas
- Grado de implantación de la metodología
- Áreas municipales implicadas



Objetivo estratégico 4

Integrar de forma transversal y estructural la perspectiva de género en todos los recursos municipales, así como proponer su aplicación en las áreas del Ayuntamiento.

MEDIDA 21

REALIZACIÓN DE ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD Y APLICACIÓN TRANSVERSAL DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DESTINADAS A LOS CARGOS POLÍTICOS Y DIRECTIVOS DEL AYUNTAMIENTO.

Indicadores

- Nº de acciones propuestas
- Nº de acciones realizadas
- % de mujeres y de hombres asistentes. Contenidos difundidos.



Objetivo estratégico 4

Integrar de forma transversal y estructural la perspectiva de género en todos los recursos municipales, así como proponer su aplicación en las áreas del Ayuntamiento.

MEDIDA 22

RECOGIDA Y DIFUSIÓN DE "BUENAS PRÁCTICAS" PARA LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LOS PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN DE LAS POLÍTICAS MUNICIPALES. ESTA RECOGIDA SE REALIZARÁ DE FORMA ANUAL DURANTE EL SEGUIMIENTO DEL PLAN.

Indicadores

- Nº de buenas prácticas
- Áreas municipales implicadas
- Acciones de difusión realizadas





Objetivo estratégico 4

Integrar de forma transversal y estructural la perspectiva de género en todos los recursos municipales, así como proponer su aplicación en las áreas del Ayuntamiento.

MEDIDA 23

ACCIONES DE FORMACIÓN ESPECÍFICA SOBRE INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DIRIGIDAS A LAS Y LOS PROFESIONALES DE LOS SERVICIOS MUNICIPALES.

Indicadores

- Nº de acciones formativas propuestas.
- Nº de acciones formativas realizadas
- Tipos de servicios municipales
- Nº de participantes por sexo
- Nº de metodologías diseñadas



Objetivo estratégico 4

Integrar de forma transversal y estructural la perspectiva de género en todos los recursos municipales, así como proponer su aplicación en las áreas del Ayuntamiento.

MEDIDA 24

REALIZACIÓN DE ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN POR LA IGUALDAD REAL Y CONTRA LAS DIFERENTES FORMAS DE DISCRIMINACIÓN HACIA LAS MUJERES, UTILIZANDO LOS SOPORTES Y ESTRATEGIAS MÁS ADECUADOS EN FUNCIÓN DEL OBJETIVO PERSEGUIDO Y DEL GRUPO DE POBLACIÓN AL QUE SE DIRIGEN: TALLERES DE SENSIBILIZACIÓN, CAMPAÑAS INFORMATIVAS, CARTELERÍA, VIDEOS, INCLUSIÓN DE TEMAS DE IGUALDAD EN ACTIVIDADES DE OCIO, CULTURA O DEPORTE, ENTRE OTROS.

Indicadores

- Nº de acciones propuestas
- Nº de acciones realizadas
- % de mujeres y de hombres asistentes. Contenidos difundidos.



Objetivo estratégico 4

Integrar de forma transversal y estructural la perspectiva de género en todos los recursos municipales, así como proponer su aplicación en las áreas del Ayuntamiento.

MEDIDA 25

EXPOSICIÓN DE MATERIALES QUE AYUDEN A LA SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD EN LAS SEDES FÍSICAS Y REDES SOCIALES DE LAS DIFERENTES ÁREAS Y ÁMBITOS DEL AYUNTAMIENTO.

Indicadores

- Nº de acciones realizadas
- Contenidos difundidos.



Objetivo estratégico 4

Integrar de forma transversal y estructural la perspectiva de género en todos los recursos municipales, así como proponer su aplicación en las áreas del Ayuntamiento.

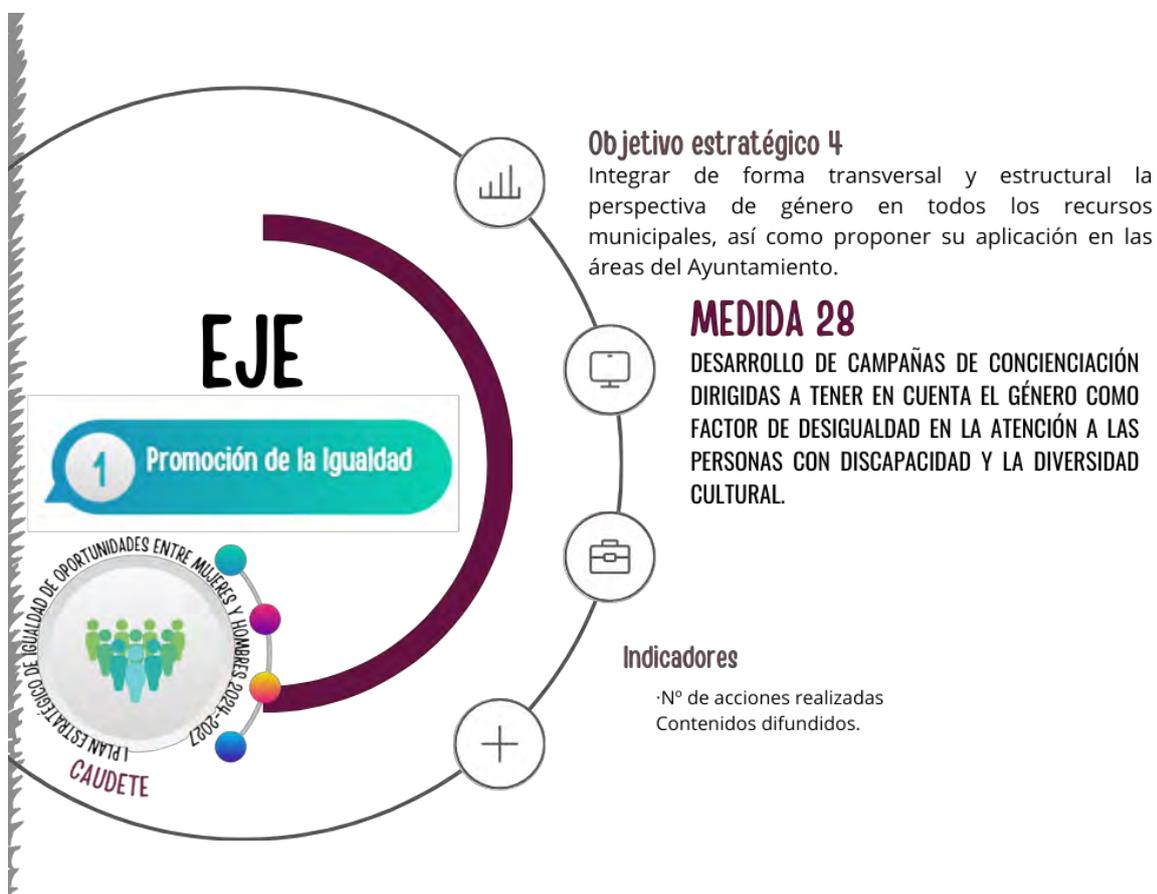
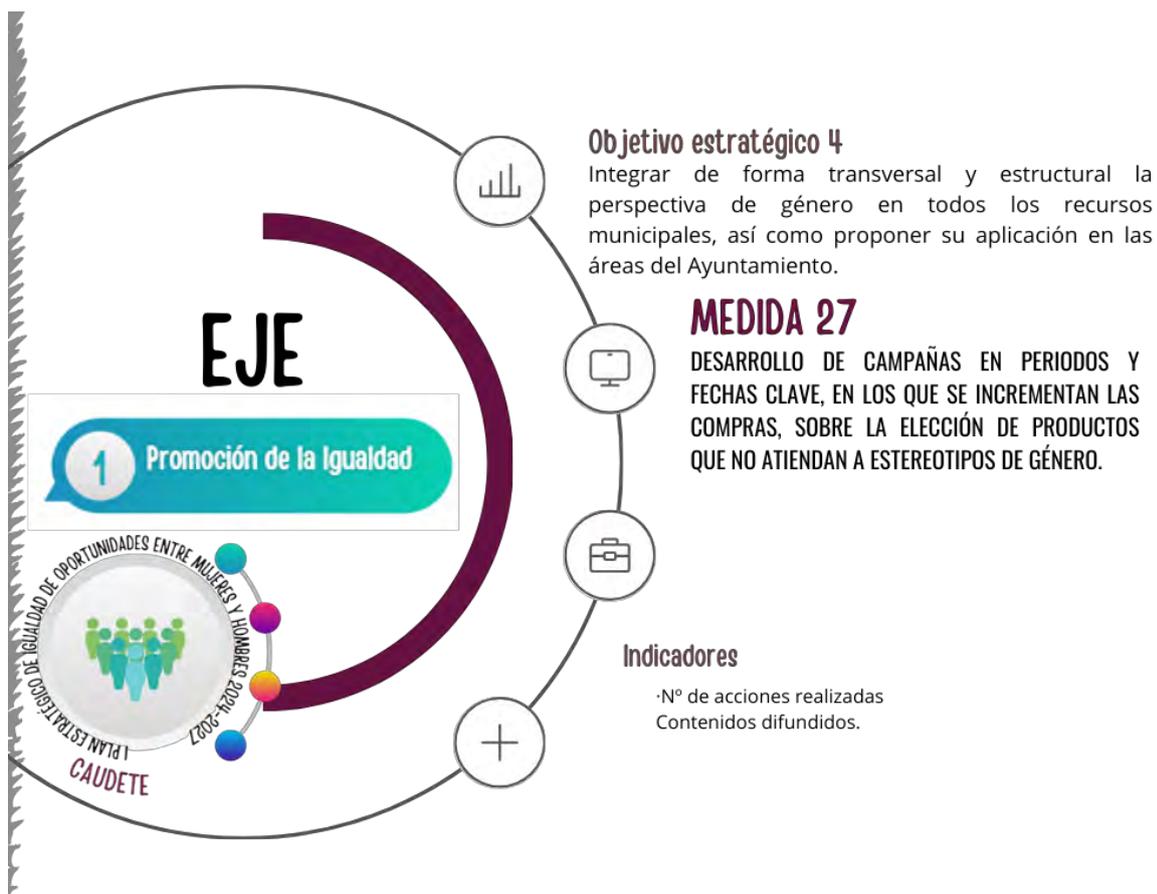
MEDIDA 26

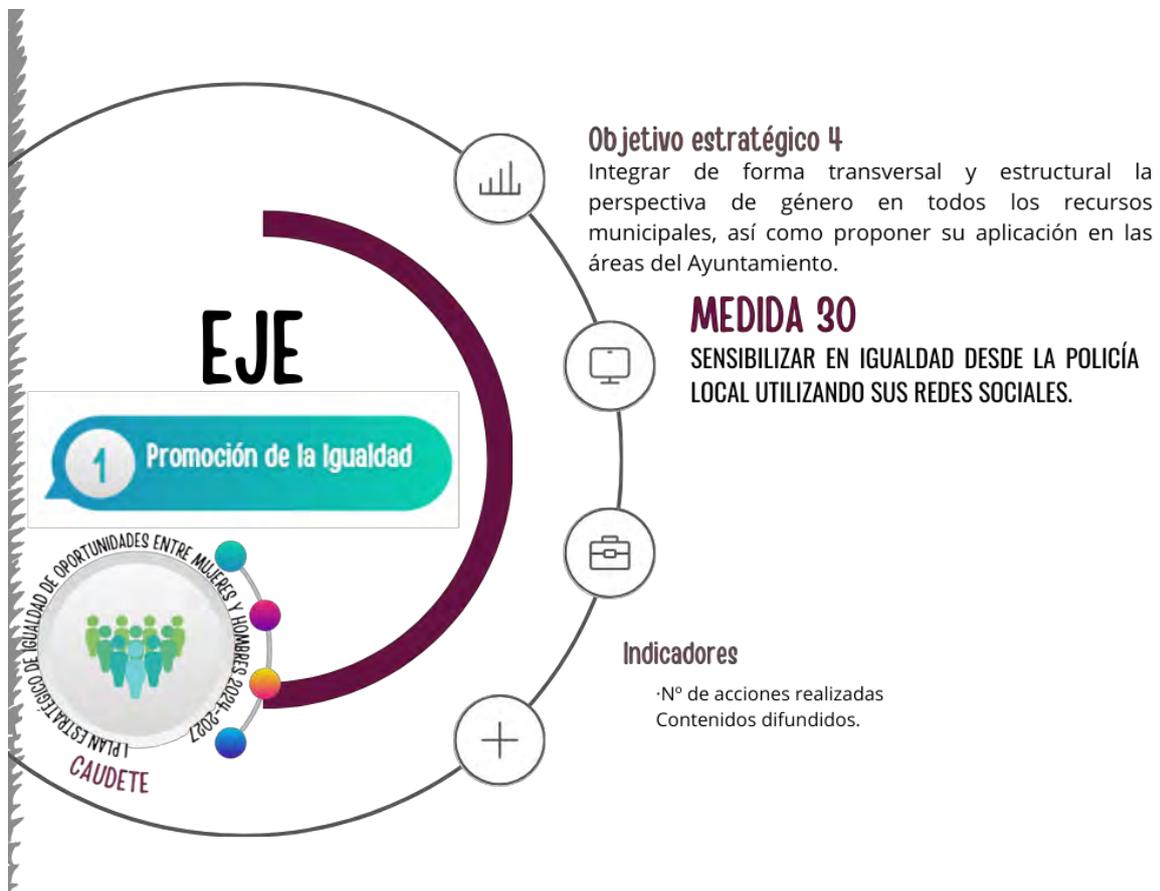
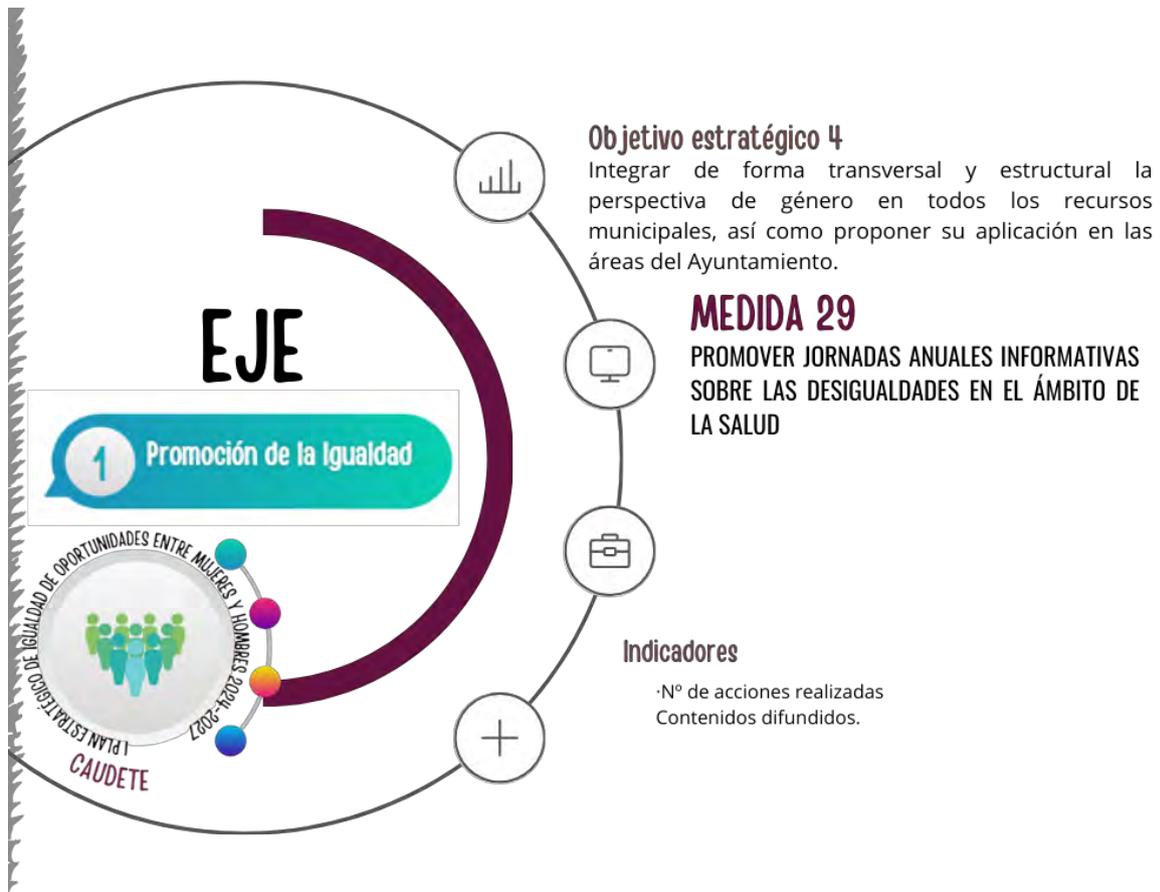
RETRASMISIÓN DE CUALQUIER EVENTO EN MATERIA DE IGUALDAD POR PARTE DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN LOCALES A DEMANDA DEL ÁREA RESPONSABLE DE LA ACTIVIDAD.

Indicadores

- Nº de acciones realizadas
- Contenidos difundidos.









Objetivo estratégico 4

Integrar de forma transversal y estructural la perspectiva de género en todos los recursos municipales, así como proponer su aplicación en las áreas del Ayuntamiento.

MEDIDA 31

REALIZAR CAMPAÑAS EN MATERIA DE IGUALDAD EN LAS ACTIVIDADES DE LA UNIVERSIDAD POPULAR.

Indicadores

- Nº de acciones realizadas
- Contenidos difundidos.



Objetivo estratégico 5

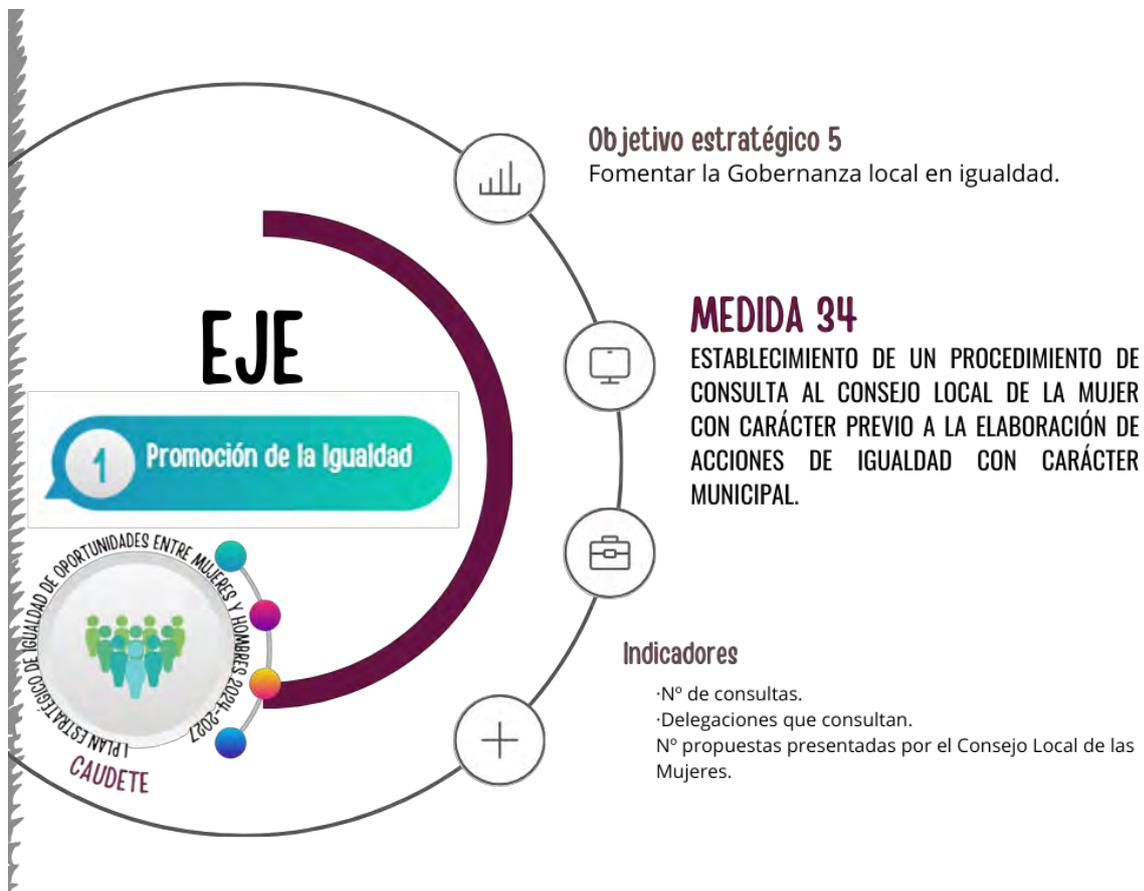
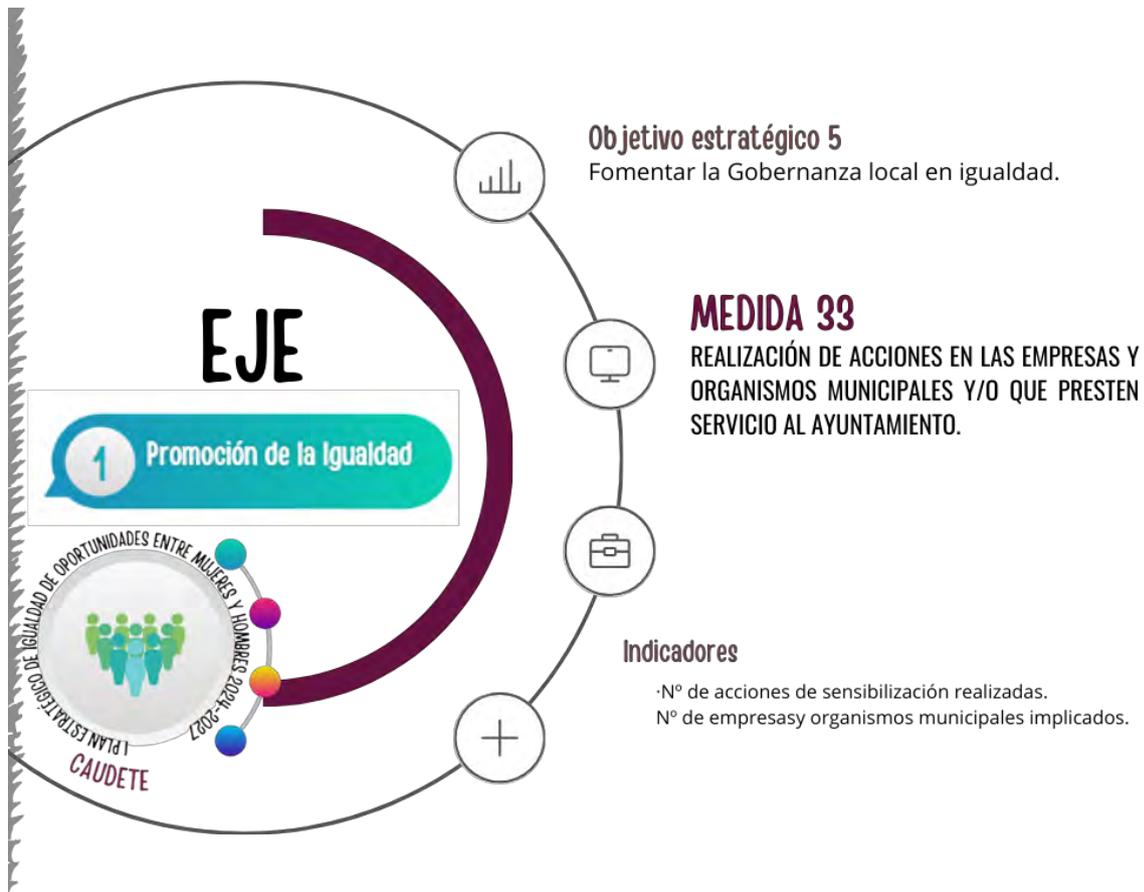
Fomentar la Gobernanza local en igualdad.

MEDIDA 32

ELABORACIÓN DE MATERIAL DIVULGATIVO SOBRE LA NORMATIVA VIGENTE EN MATERIA DE IGUALDAD Y LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS.

Indicadores

- Nº de materiales divulgativos.
- Nº de formatos utilizados.
- Nº de personas alcanzadas por sexo.
- Contenidos difundidos.





Objetivo estratégico 5

Fomentar la Gobernanza local en igualdad.

MEDIDA 35

COORDINACIÓN CON EL CONSEJO LOCAL DE LA MUJER PARA REALIZAR EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN DE LA INTEGRACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS ACTUACIONES MUNICIPALES.

Indicadores

- Nº de informes elaborados.
- Nº de reuniones informativas.
- Grado de participación del Consejo Local de la Mujer en el seguimiento del plan de igualdad.



Objetivo estratégico 1

Asegurar la incorporación de contenidos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los recursos formativos realizados o promovidos por el Ayuntamiento de Caudete.

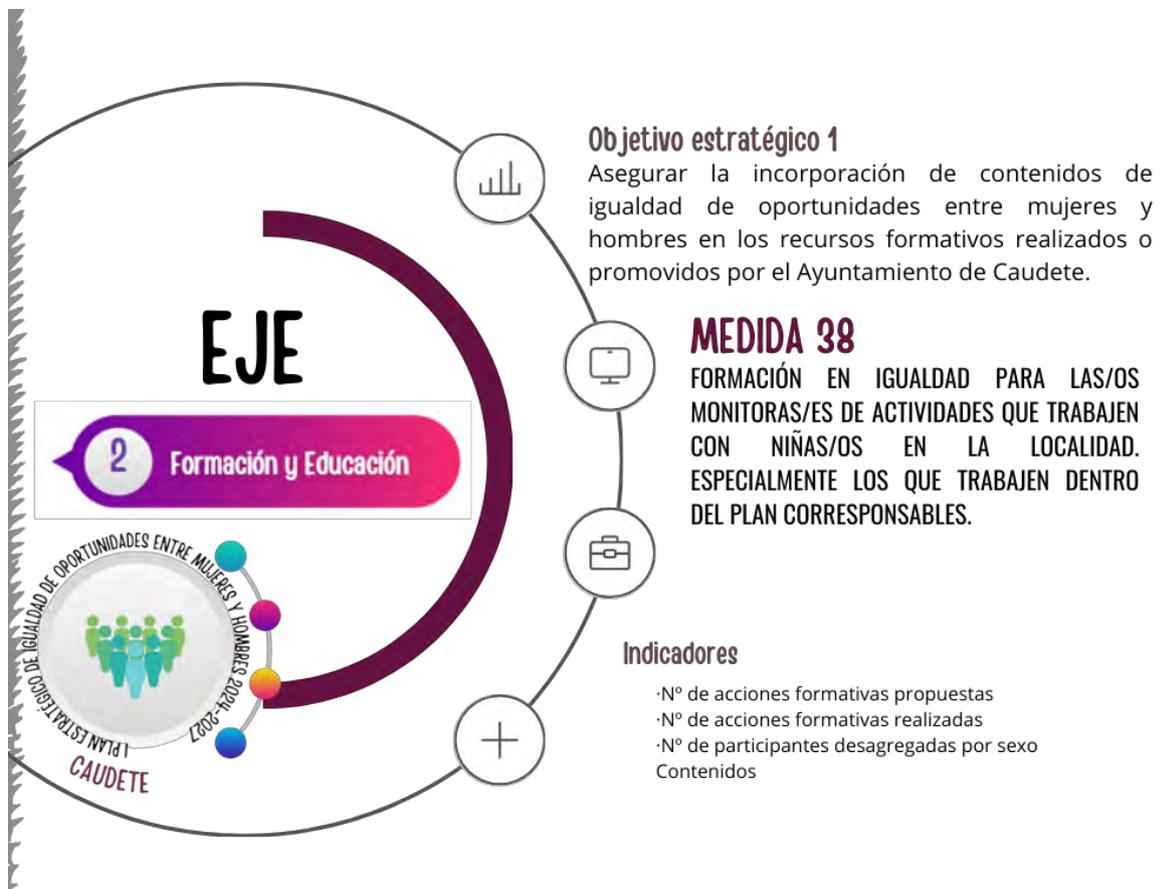
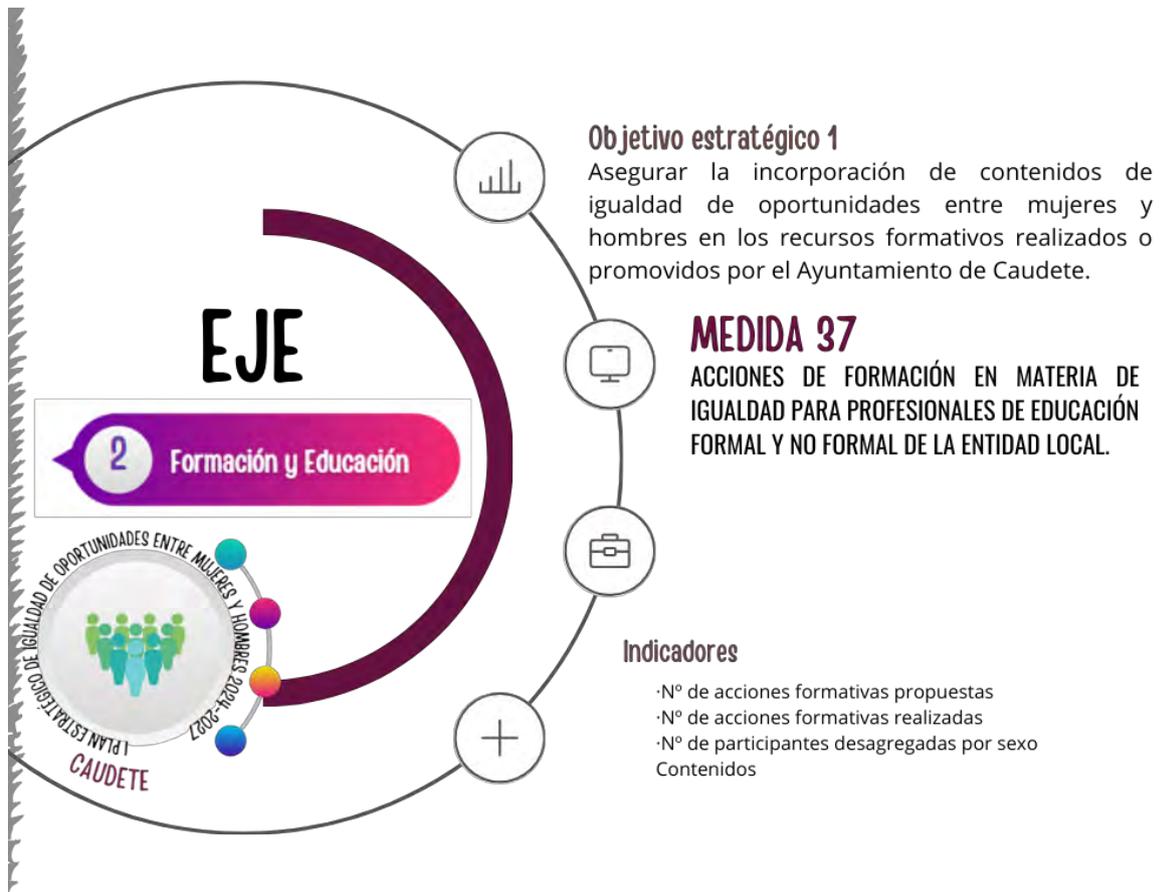
MEDIDA 36

ORGANIZAR ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE IGUALDAD DIRIGIDAS A LA POBLACIÓN EN GENERAL E INCORPORACIÓN DE LA IGUALDAD DE FORMA TRANSVERSAL EN ACCIONES FORMATIVAS DE CUALQUIER ÁMBITO.

Indicadores

- Nº de acciones formativas propuestas
- Nº de acciones formativas realizadas
- Nº de participantes desagregadas por sexo
- Contenidos







Objetivo estratégico 1

Asegurar la incorporación de contenidos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los recursos formativos realizados o promovidos por el Ayuntamiento de Caudete.

MEDIDA 39

MANTENIMIENTO Y DIFUSIÓN DE TODOS LOS CONTENIDOS QUE SE TRABAJAN EN MATERIA DE IGUALDAD DE FORMA TRANSVERSAL EN LAS ACTIVIDADES QUE SE REALIZAN EN LAS ÁREAS DE CULTURA, BIBLIOTECA Y JUVENTUD.

Indicadores

- Nº de acciones formativas propuestas
- Nº de acciones formativas realizadas
- Nº de participantes desagregadas por sexo
- Contenidos



Objetivo estratégico 1

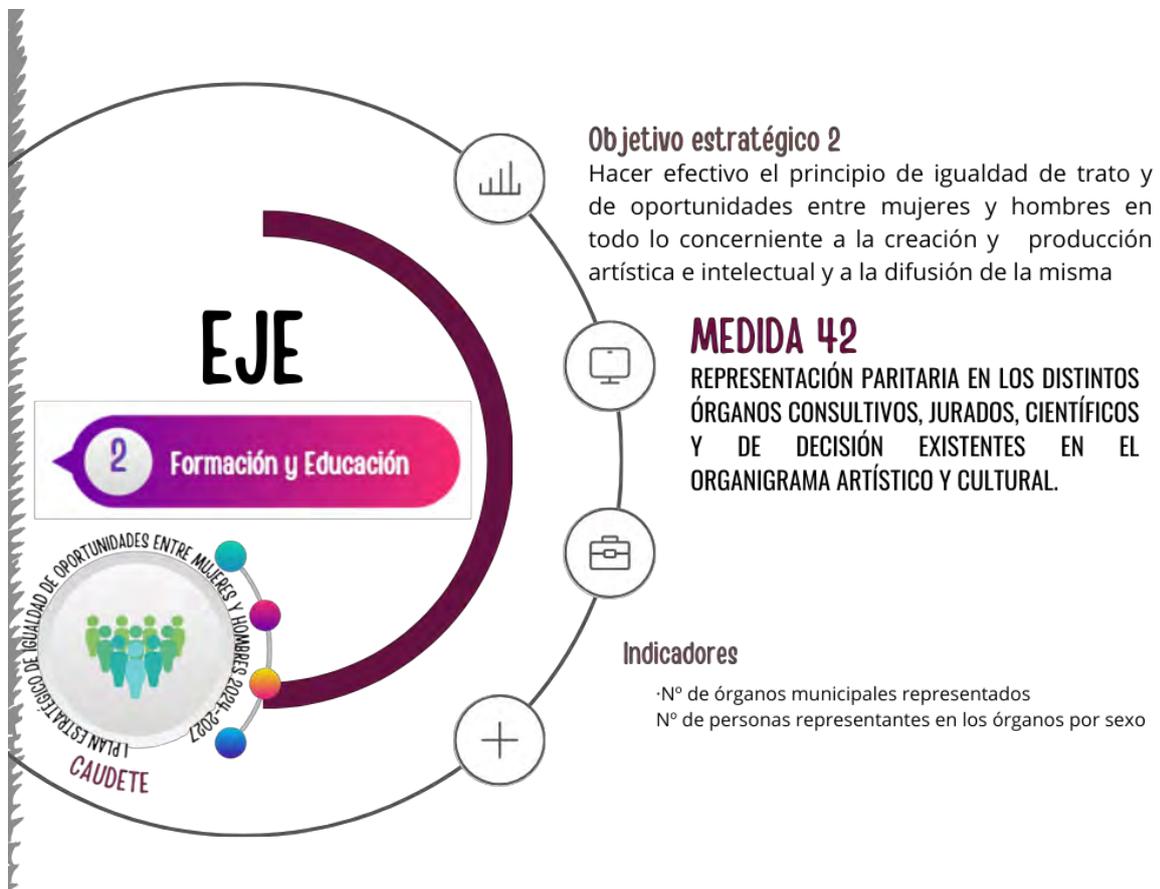
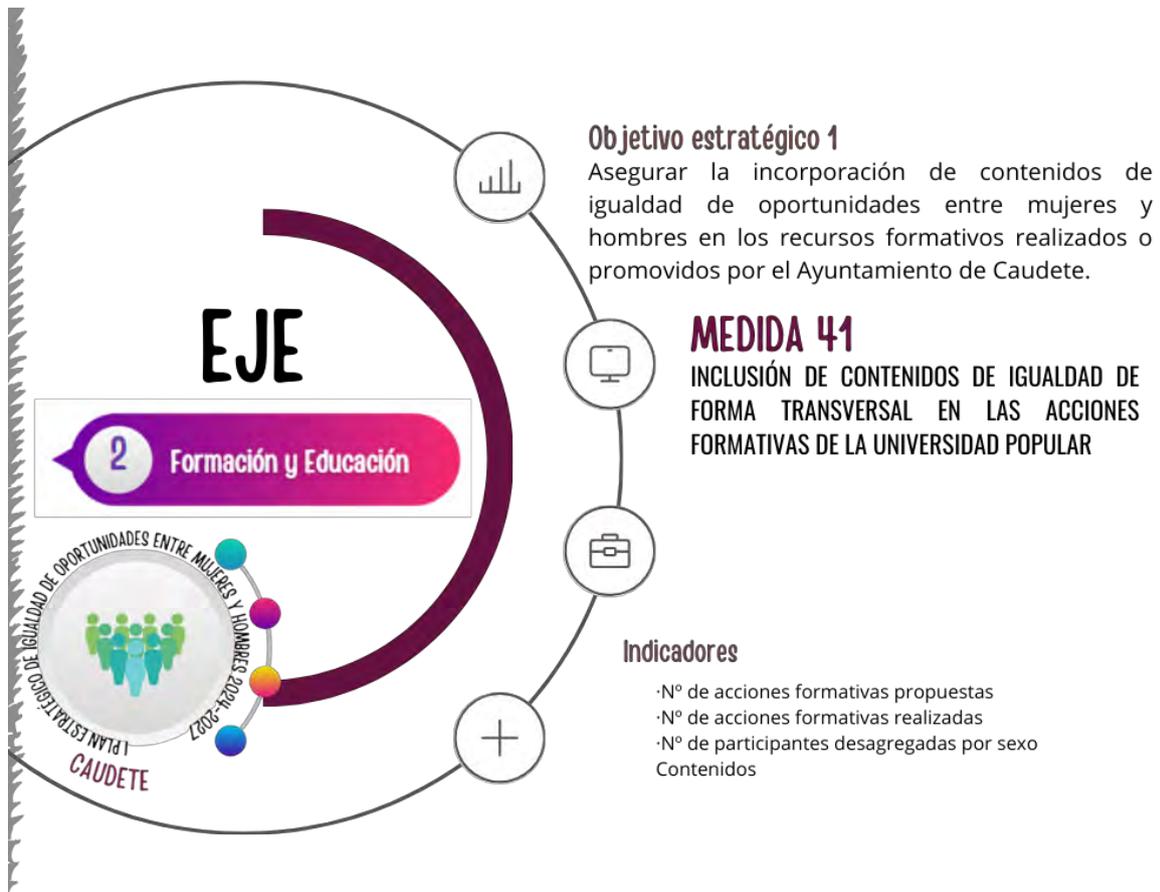
Asegurar la incorporación de contenidos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los recursos formativos realizados o promovidos por el Ayuntamiento de Caudete.

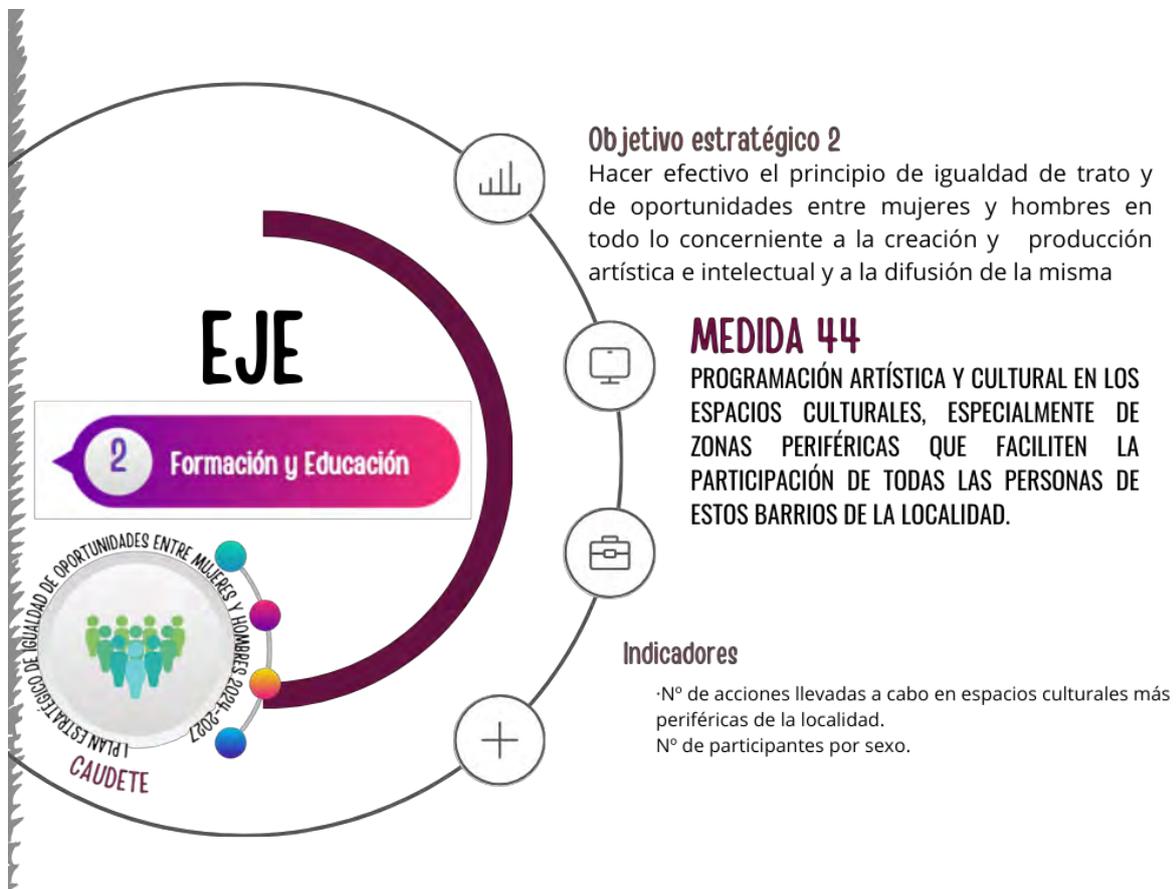
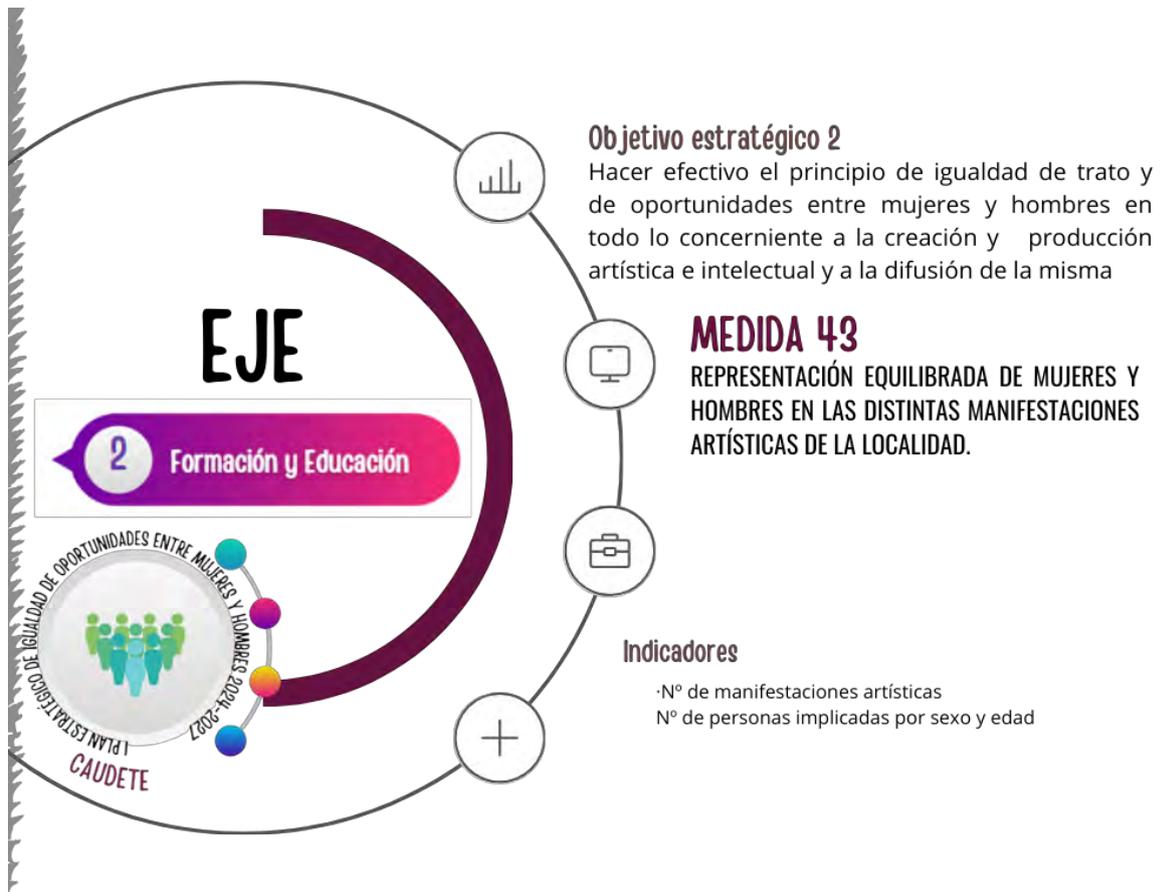
MEDIDA 40

MANTENIMIENTO DE CONTENIDOS EN MATERIAL DE IGUALDAD EN LOS PROGRAMAS DE EDUCACIÓN DE PERSONAS ADULTAS Y COMPETENCIAS CLAVE.

Indicadores

- Nº de acciones formativas propuestas
- Nº de acciones formativas realizadas
- Nº de participantes desagregadas por sexo
- Contenidos







Objetivo estratégico 2

Hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todo lo concerniente a la creación y producción artística e intelectual y a la difusión de la misma

MEDIDA 45

ORGANIZACIÓN DE EXPOSICIONES Y OTRAS ACTIVIDADES QUE PROMOCIONEN OBRAS ARTÍSTICAS, CIENTÍFICAS Y CULTURALES REALIZADAS POR MUJERES.

Indicadores

- Nº de exposiciones organizadas.
- Nº de mujeres cuyas obras son representadas.
- % de mujeres y de hombres asistentes a las actividades programadas.



Objetivo estratégico 2

Hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todo lo concerniente a la creación y producción artística e intelectual y a la difusión de la misma

MEDIDA 46

REALIZACIÓN DE EXPOSICIONES Y CERTÁMENES INNOVADORES QUE MUESTREN LAS OBRAS Y PRODUCCIONES DE MUJERES EN SECTORES MASCULINIZADOS, COMO EL DEL CÓMIC, EL DE LA MÚSICA RAP O EL VIDEOJUEGO.

Indicadores

- Nº de exposiciones y certámenes organizados
- Tipos de sectores y temáticas.





Objetivo estratégico 3

Impulsar la igualdad de género en espacios artísticos, culturales, científicos, intelectuales e históricos.

MEDIDA 47

ACCIONES DIRIGIDAS A DAR MÁS VISIBILIDAD A LAS MUJERES, DESDE UNA PERSPECTIVA INTERNACIONAL E HISTÓRICA, HASTA HOY, CON ACTUACIONES CONCRETAS O BIEN QUE ASEGUREN LA INCLUSIÓN DE LA APORTACIÓN SOCIAL DE LA MUJER.

Indicadores

- Nº de acciones formativas propuestas
- Nº de acciones formativas realizadas
- Nº de participantes desagregadas por sexo
- Contenidos



Objetivo estratégico 3

Impulsar la igualdad de género en espacios artísticos, culturales, científicos, intelectuales e históricos.

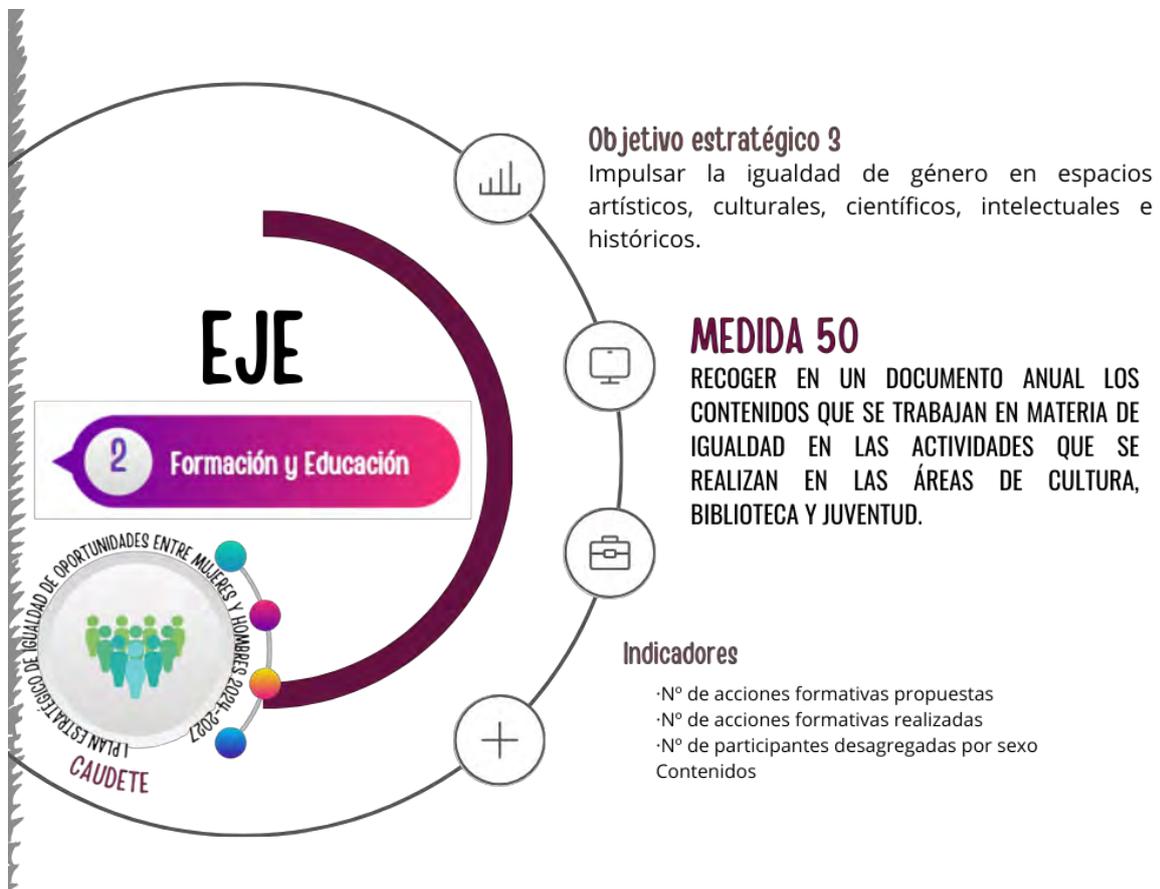
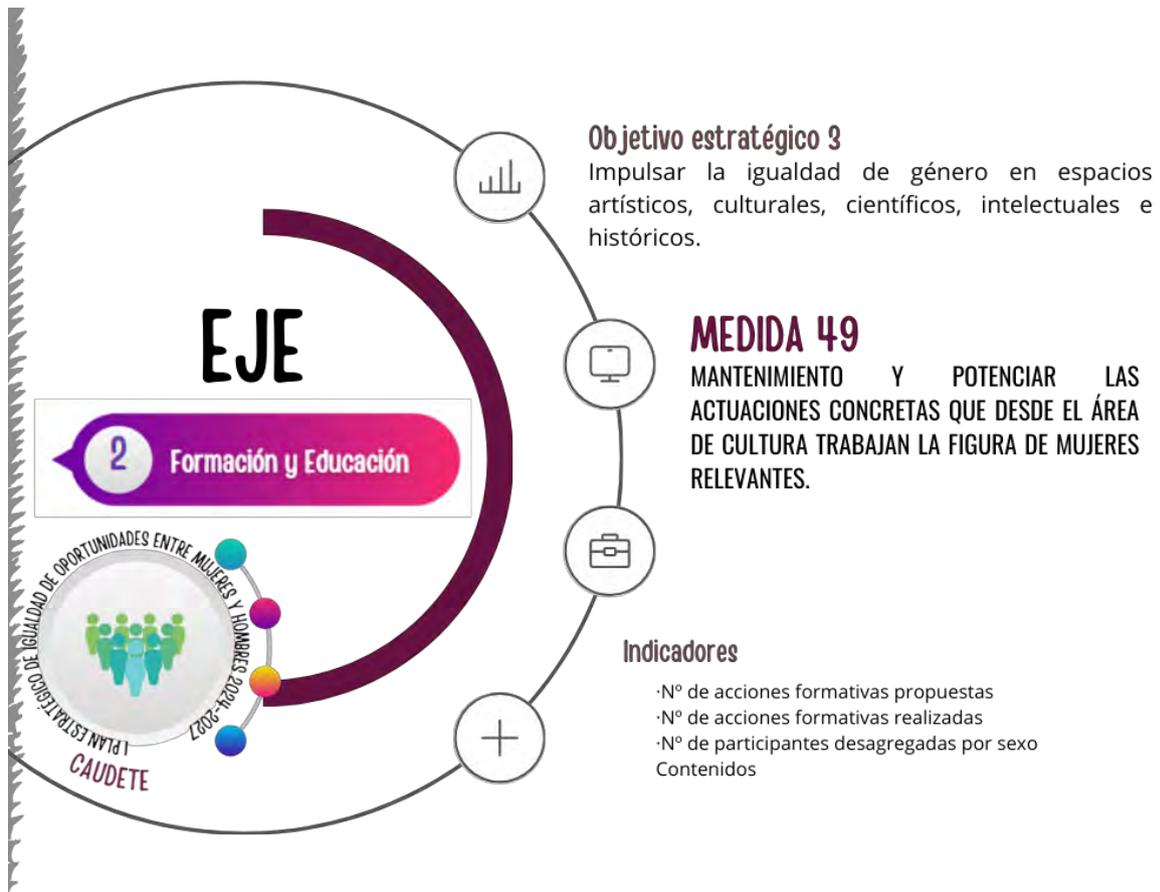
MEDIDA 48

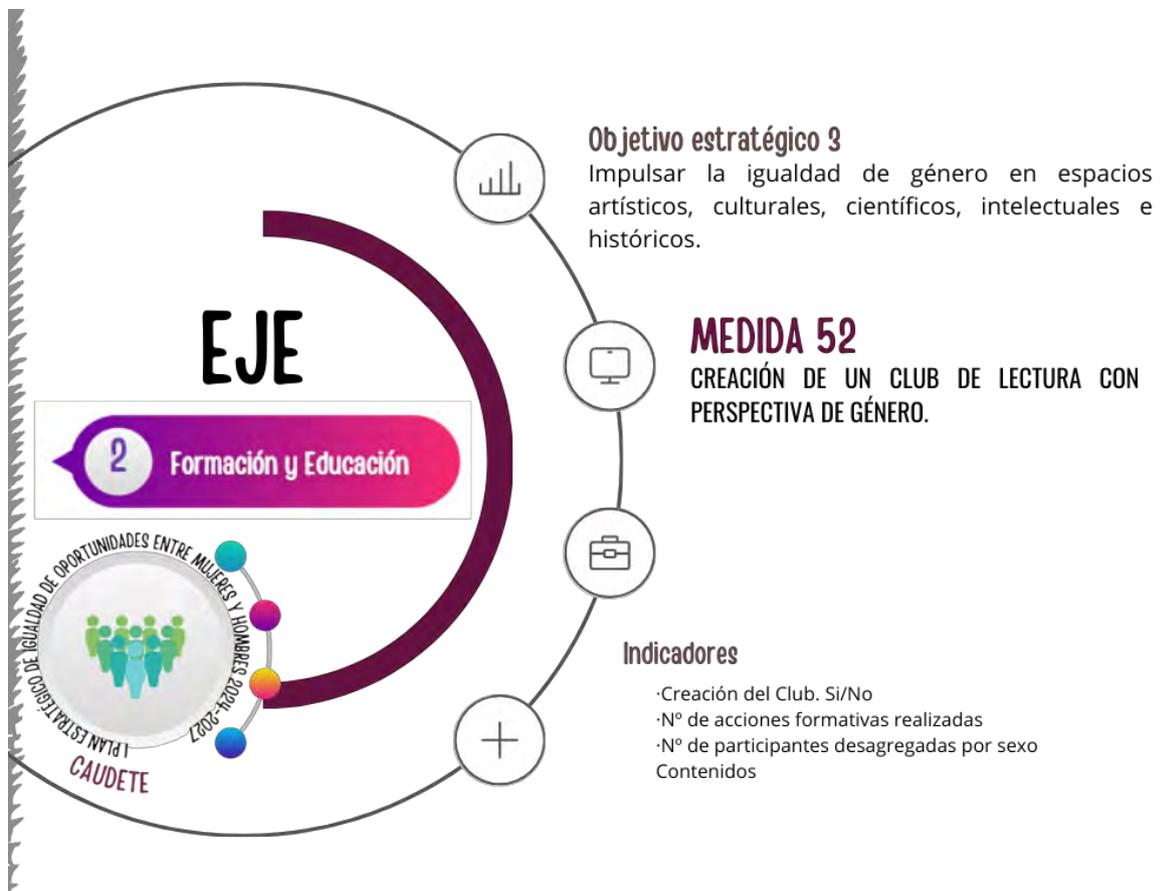
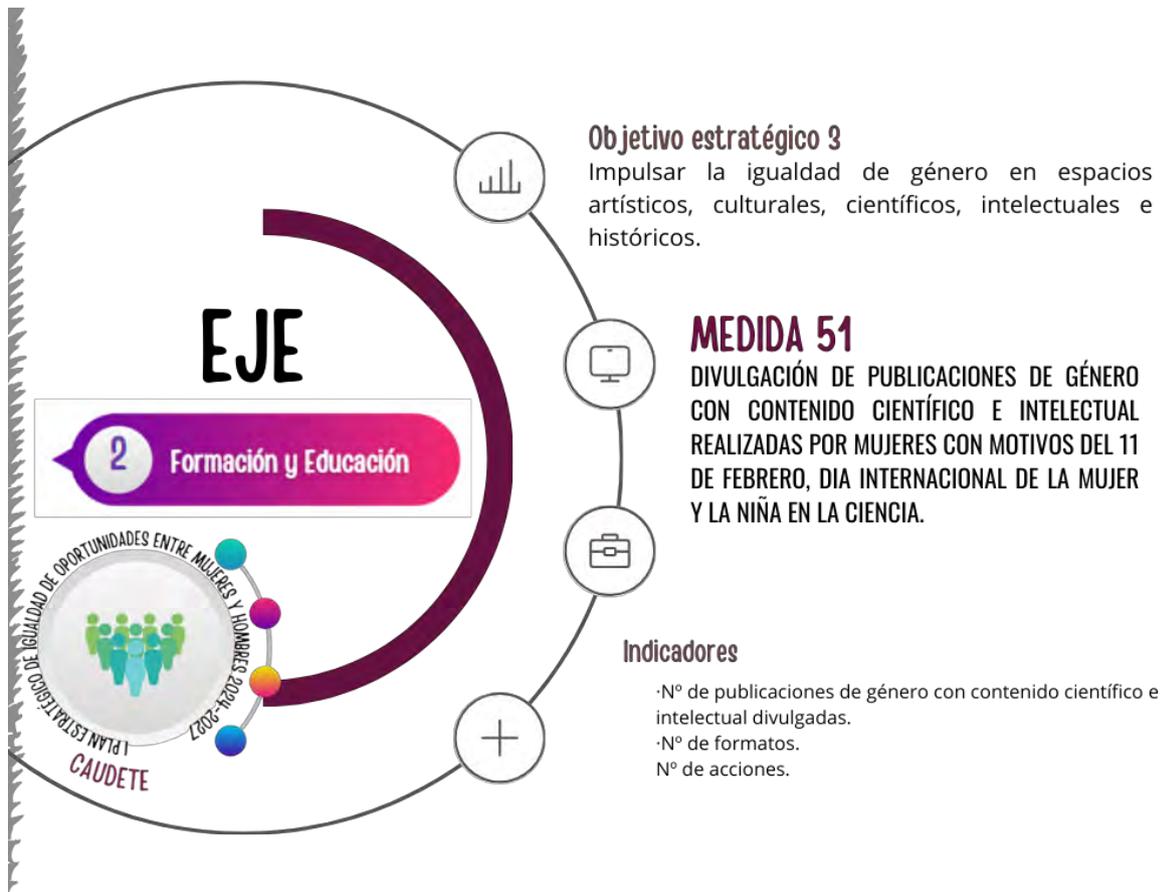
MANTENER Y DIFUNDIR LAS MUESTRAS DE AUTORAS, CUENTACUENTOS CON TEMÁTICA DE IGUALDAD, GUÍAS DE LECTURAS SOBRE IGUALDAD, ENTRE OTROS, QUE SE REALIZAN EN LA BIBLIOTECA DE LA LOCALIDAD

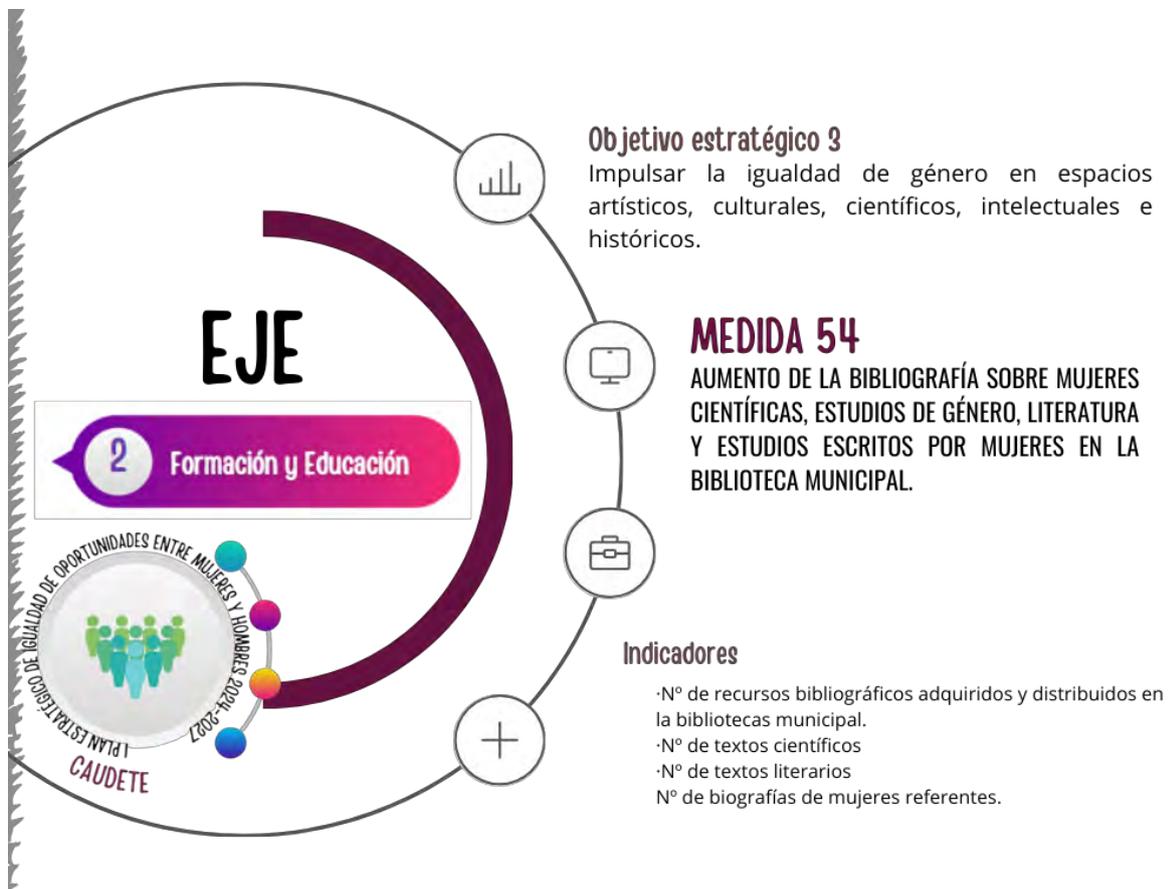
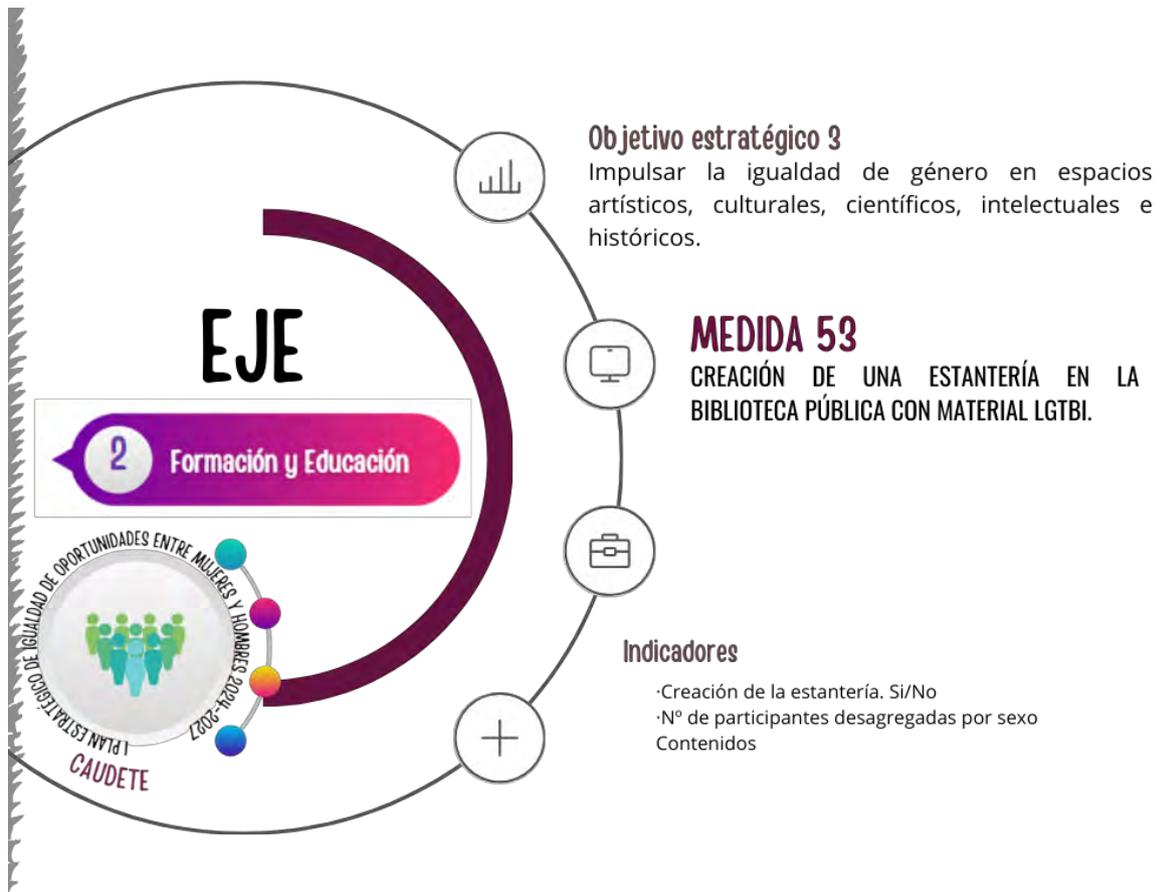
Indicadores

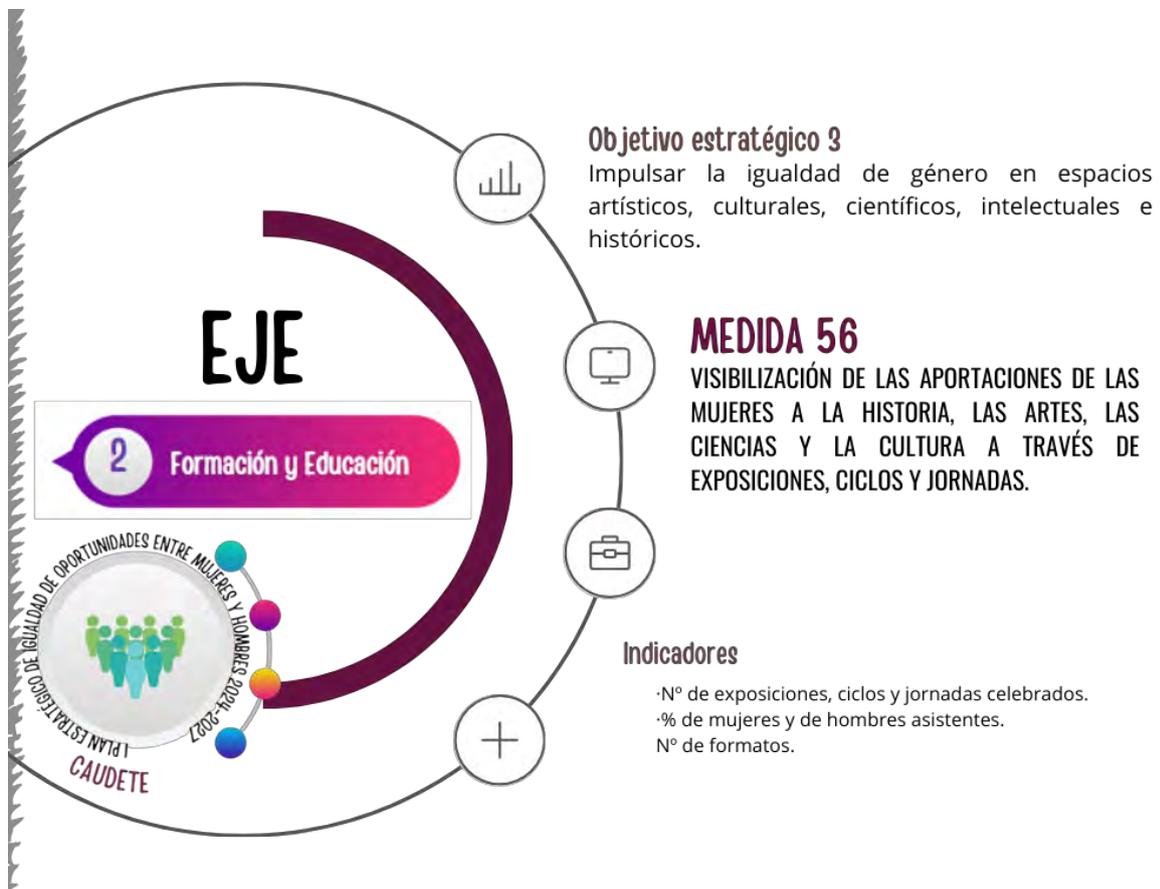
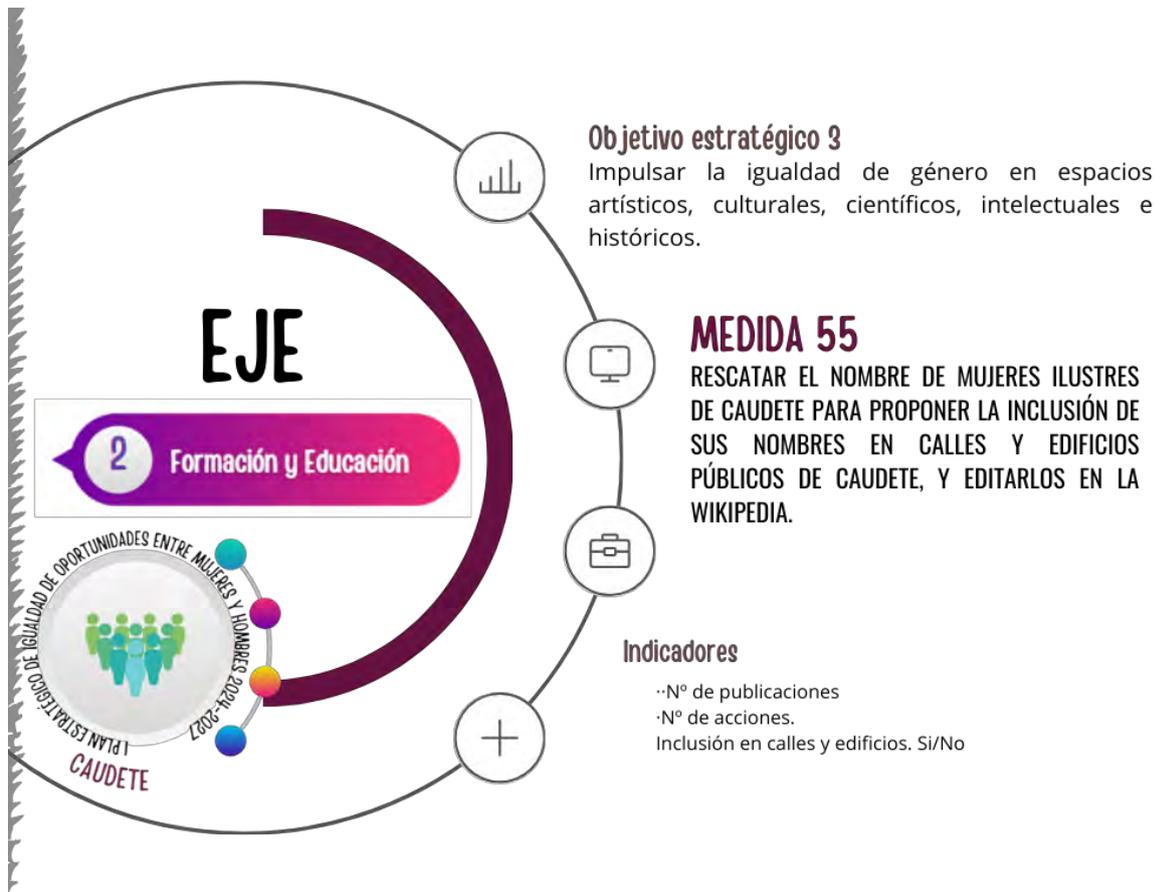
- Nº de acciones formativas propuestas
- Nº de acciones formativas realizadas
- Nº de participantes desagregadas por sexo
- Contenidos













Objetivo estratégico 3

Impulsar la igualdad de género en espacios artísticos, culturales, científicos, intelectuales e históricos.

MEDIDA 57

ORGANIZACIÓN DE JORNADAS Y ENCUENTROS QUE MUESTREN LAS POSIBILIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL QUE EXISTEN EN LAS ESPECIALIDADES UNIVERSITARIAS DONDE LAS MUJERES ESTÁN INFRARREPRESENTADAS.

Indicadores

- Nº de jornadas y encuentros realizados.
- % de mujeres y de hombres asistentes.
- % de mujeres y de hombres ponentes.



Objetivo estratégico 4

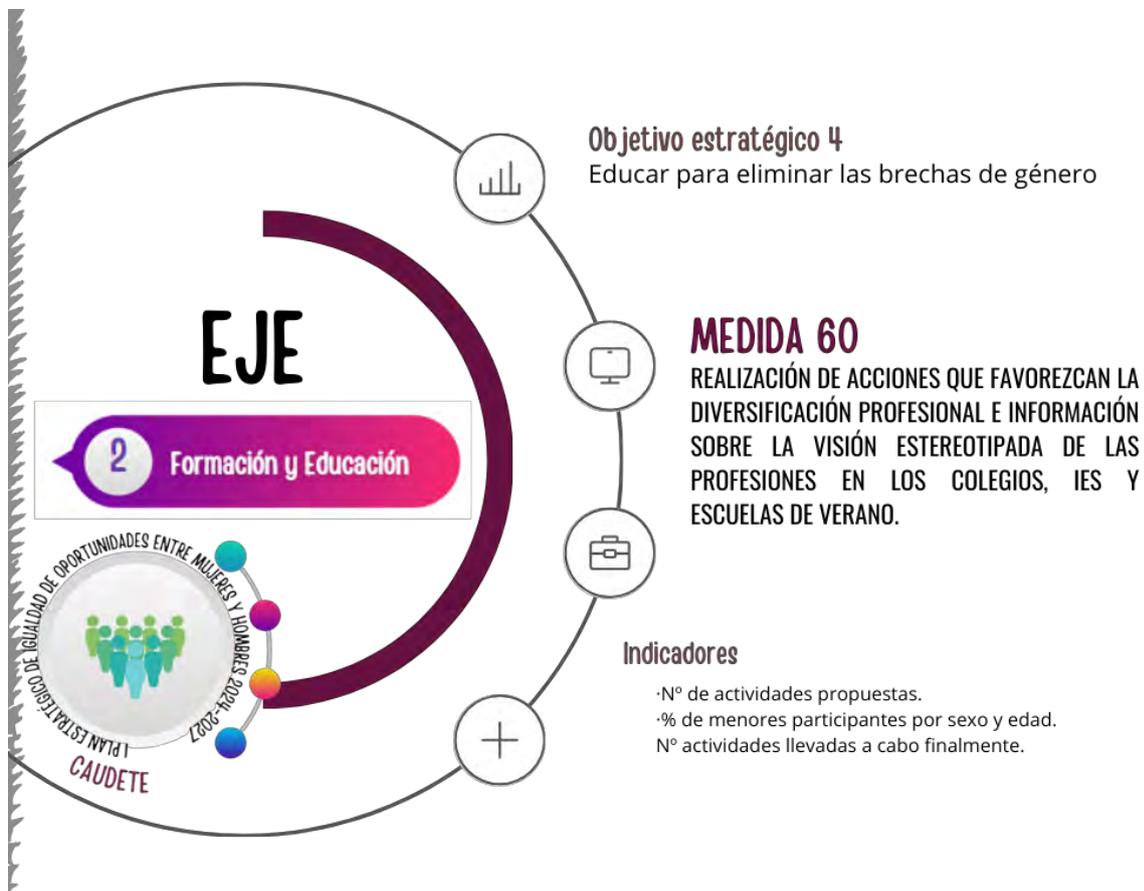
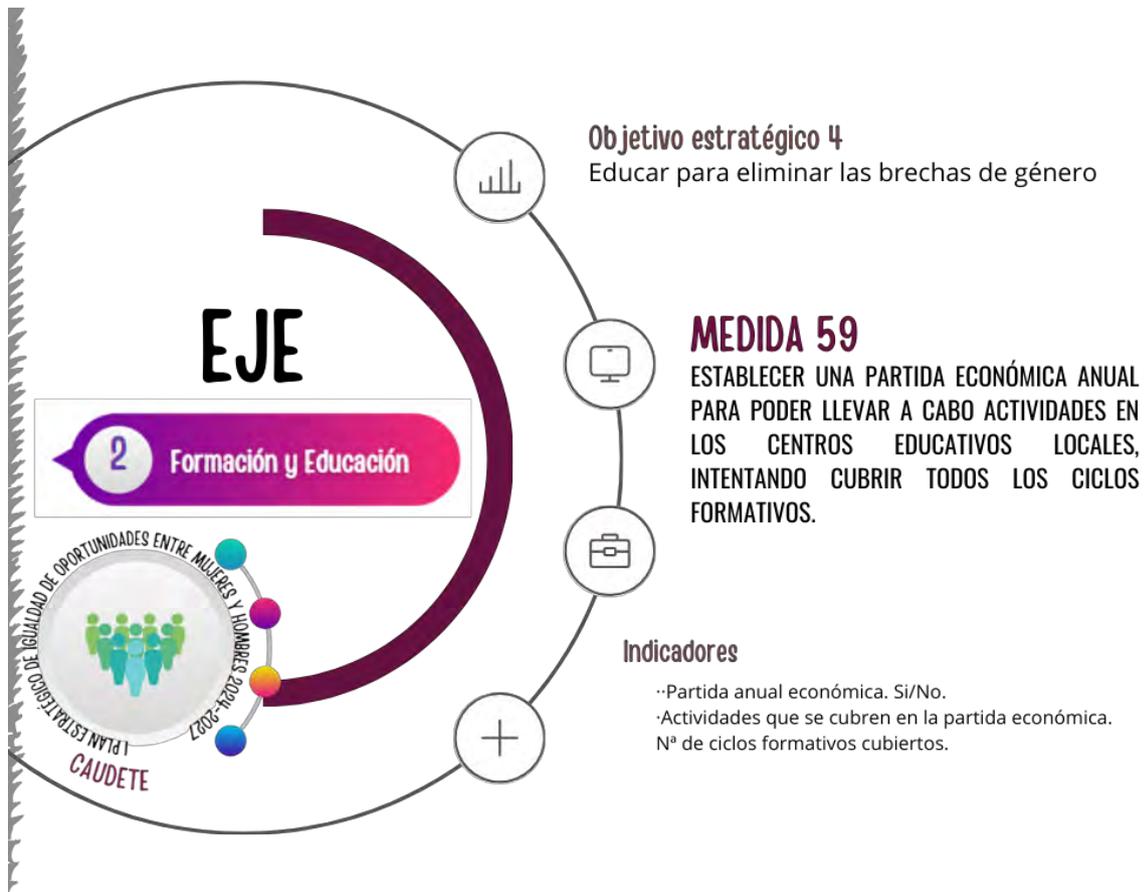
Educar para eliminar las brechas de género

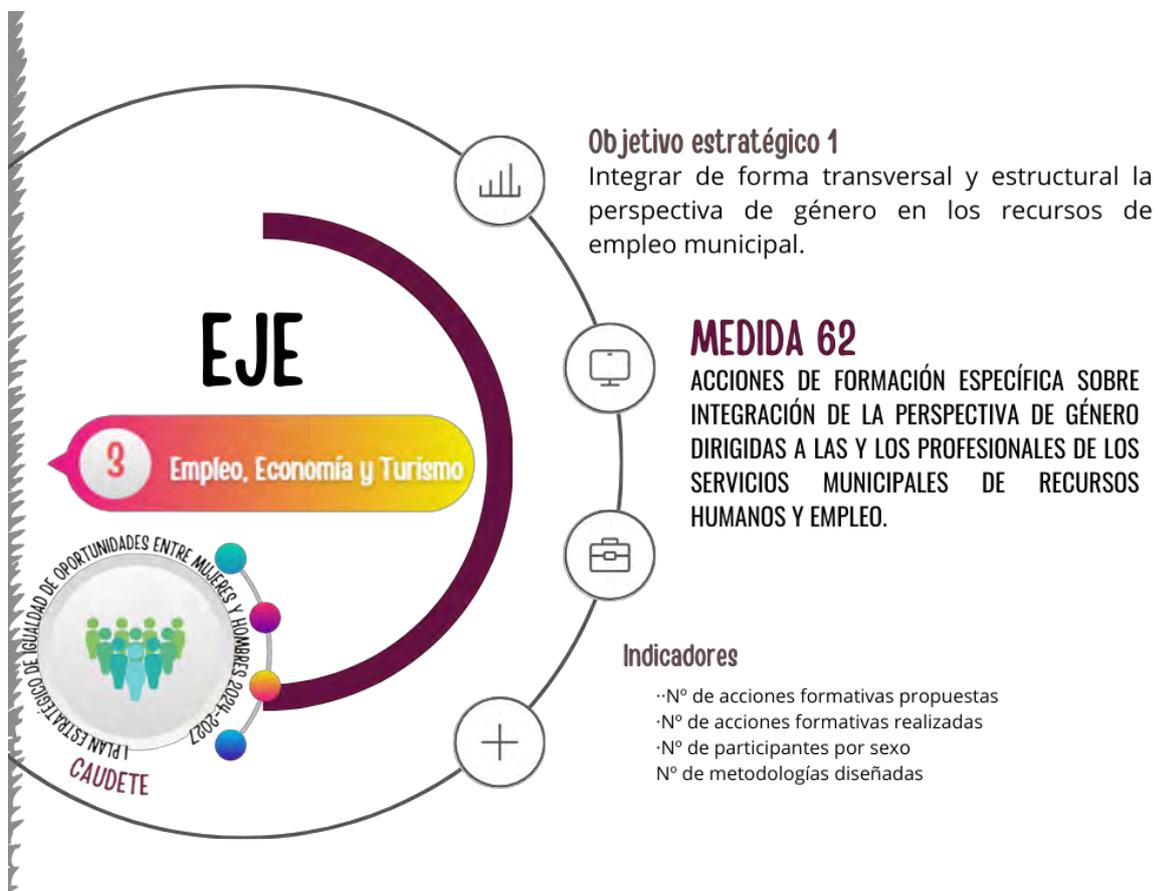
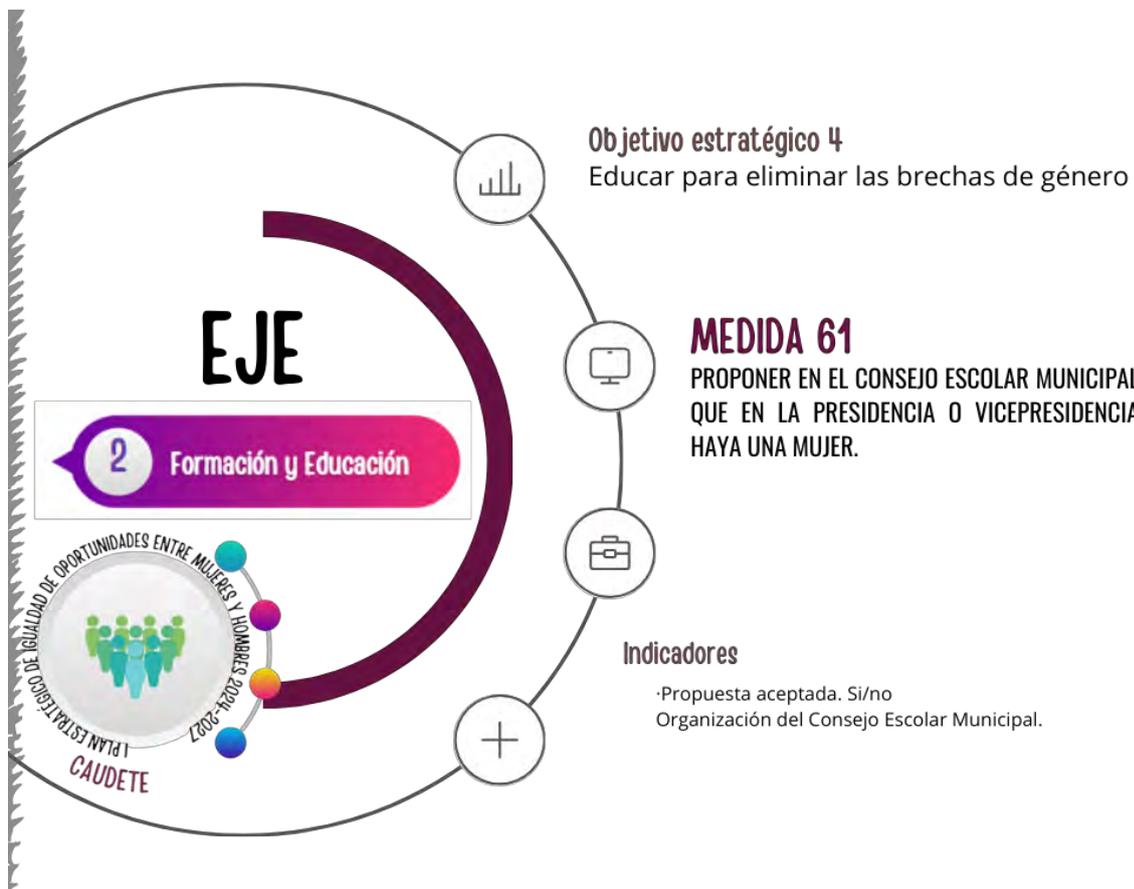
MEDIDA 58

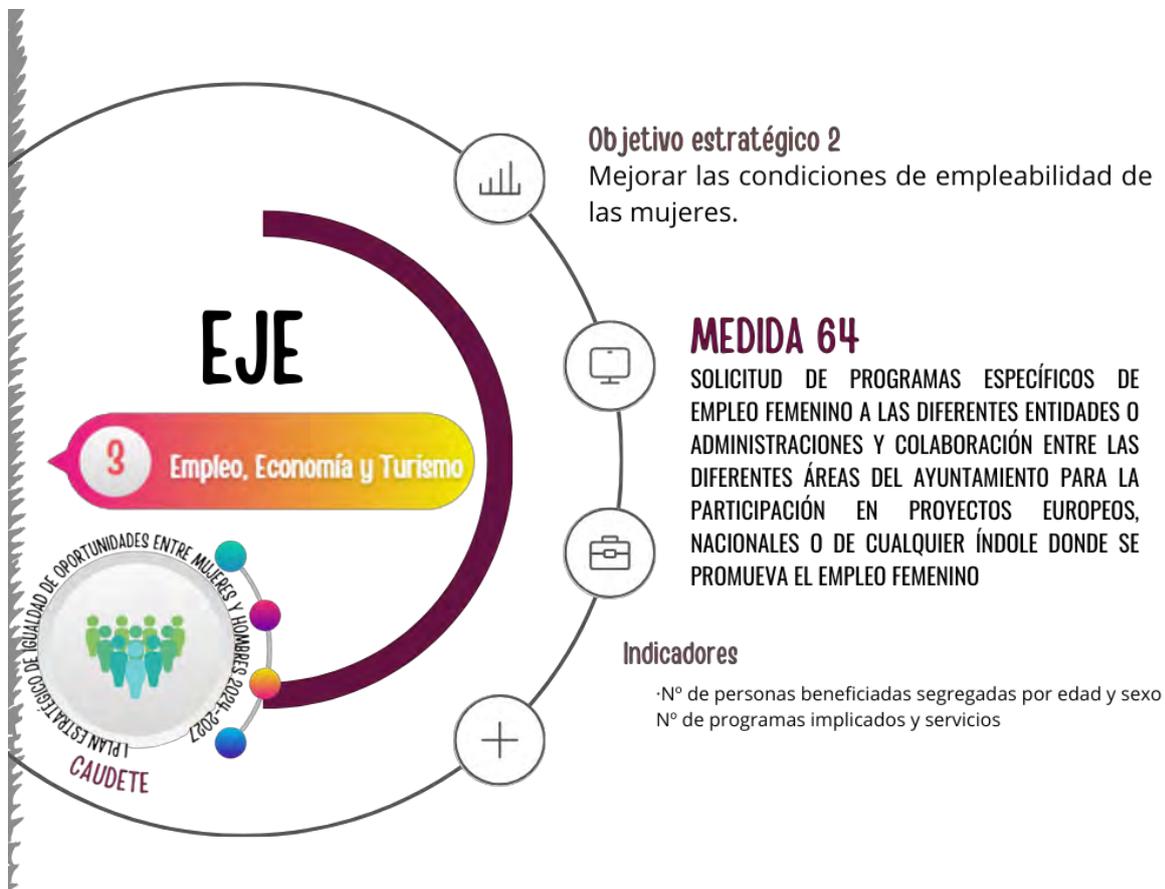
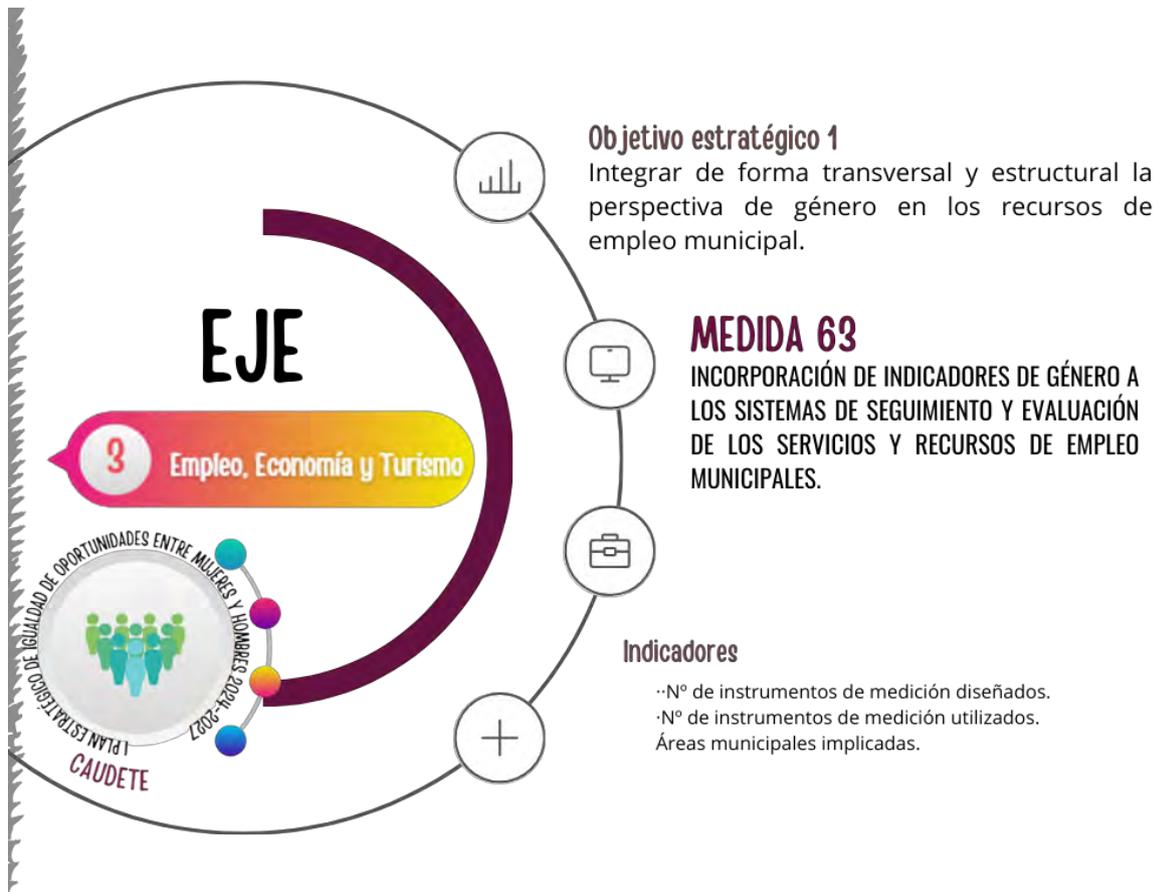
PROPUESTA DE ACTIVIDADES ANUALES CONJUNTAS ENTRE TODOS LOS CENTROS EDUCATIVOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, TANTO EN LA EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA, COMO EN LA SECUNDARIA Y BACHILLERATO, DESDE EL AYUNTAMIENTO.

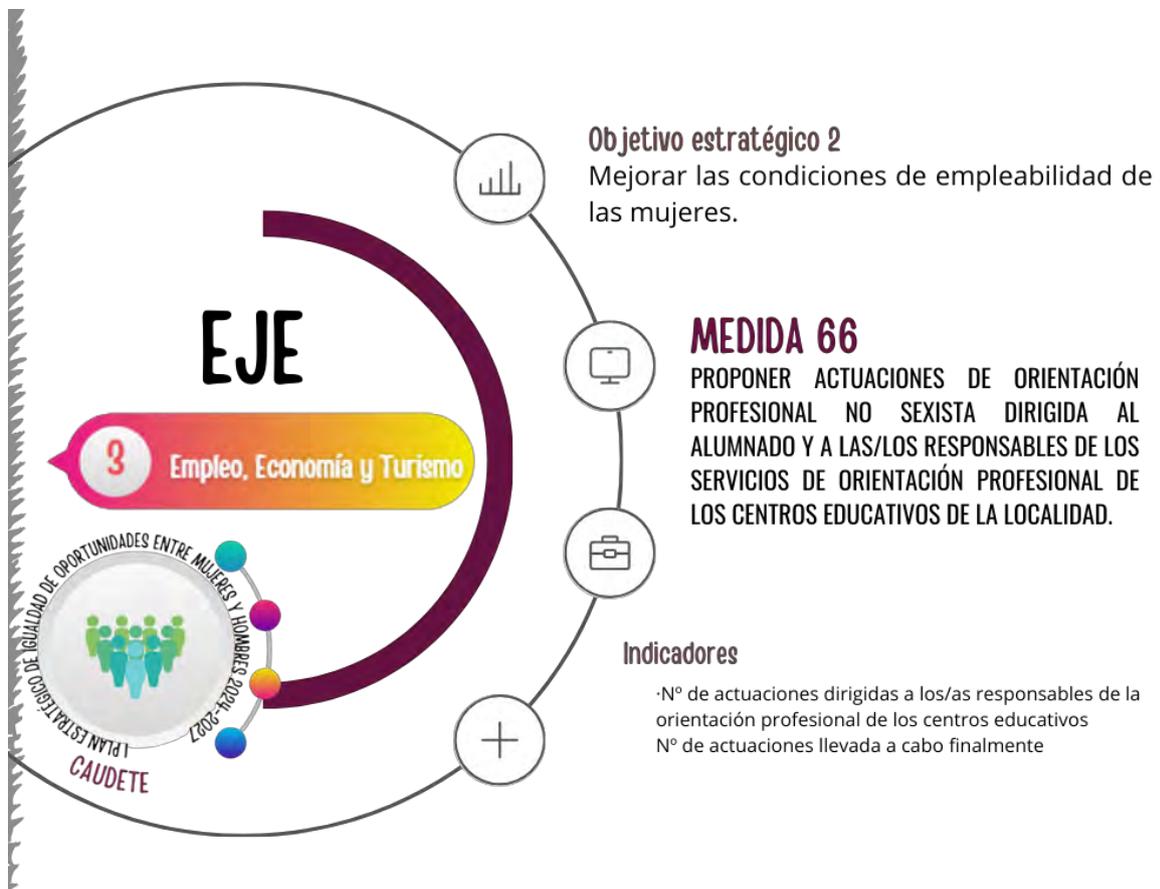
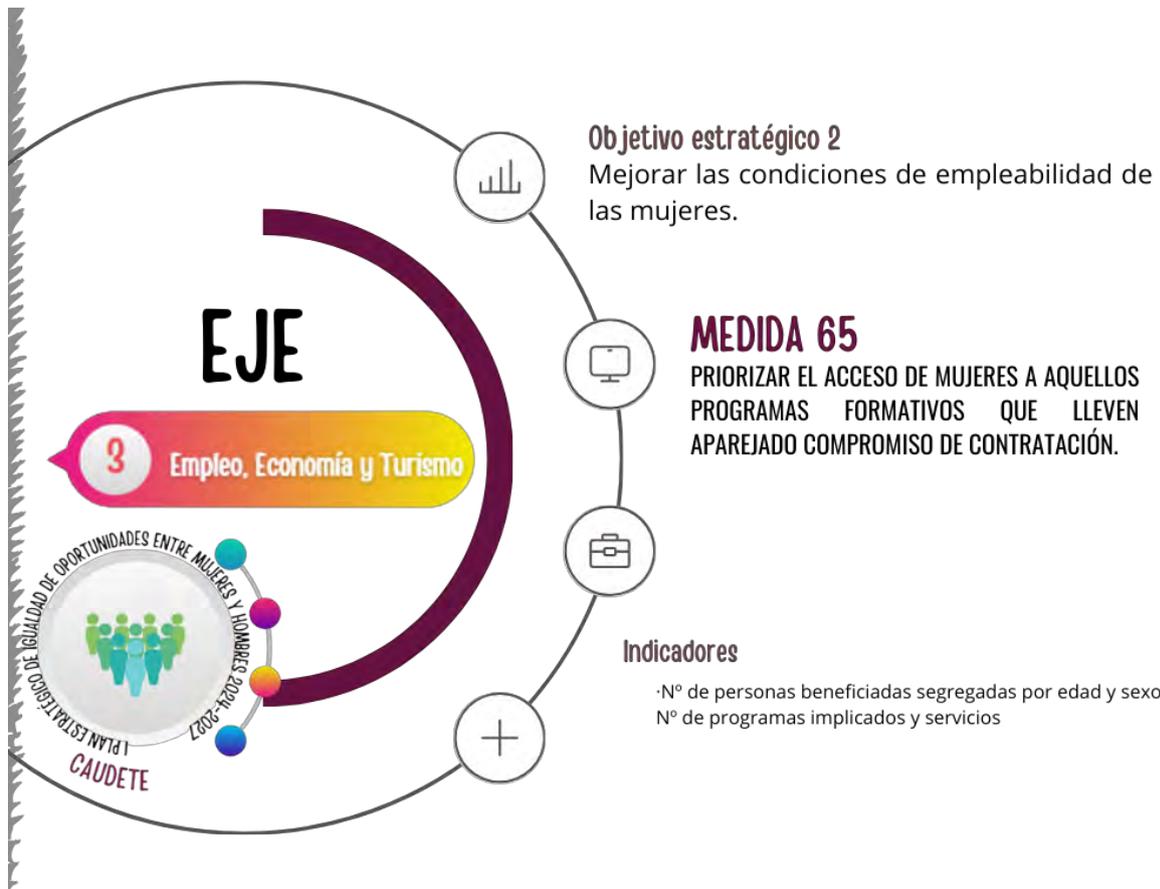
Indicadores

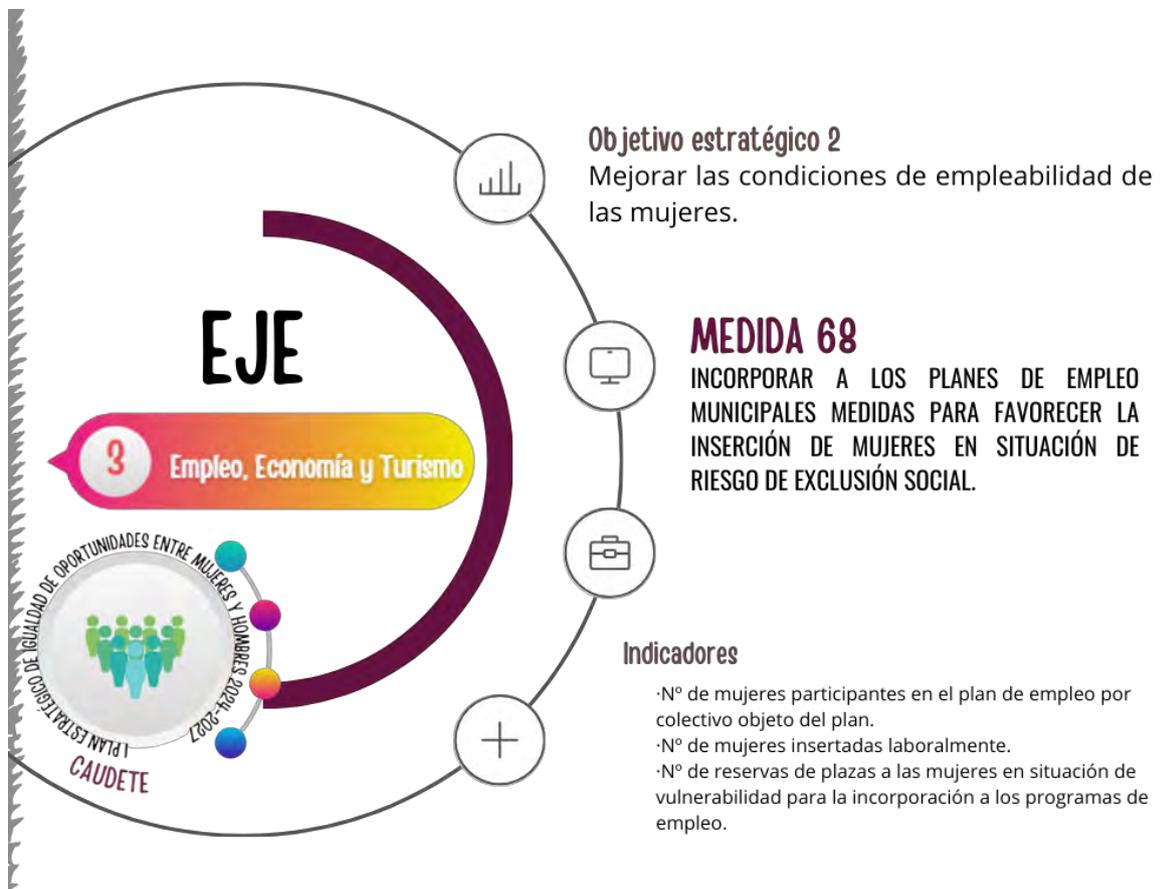
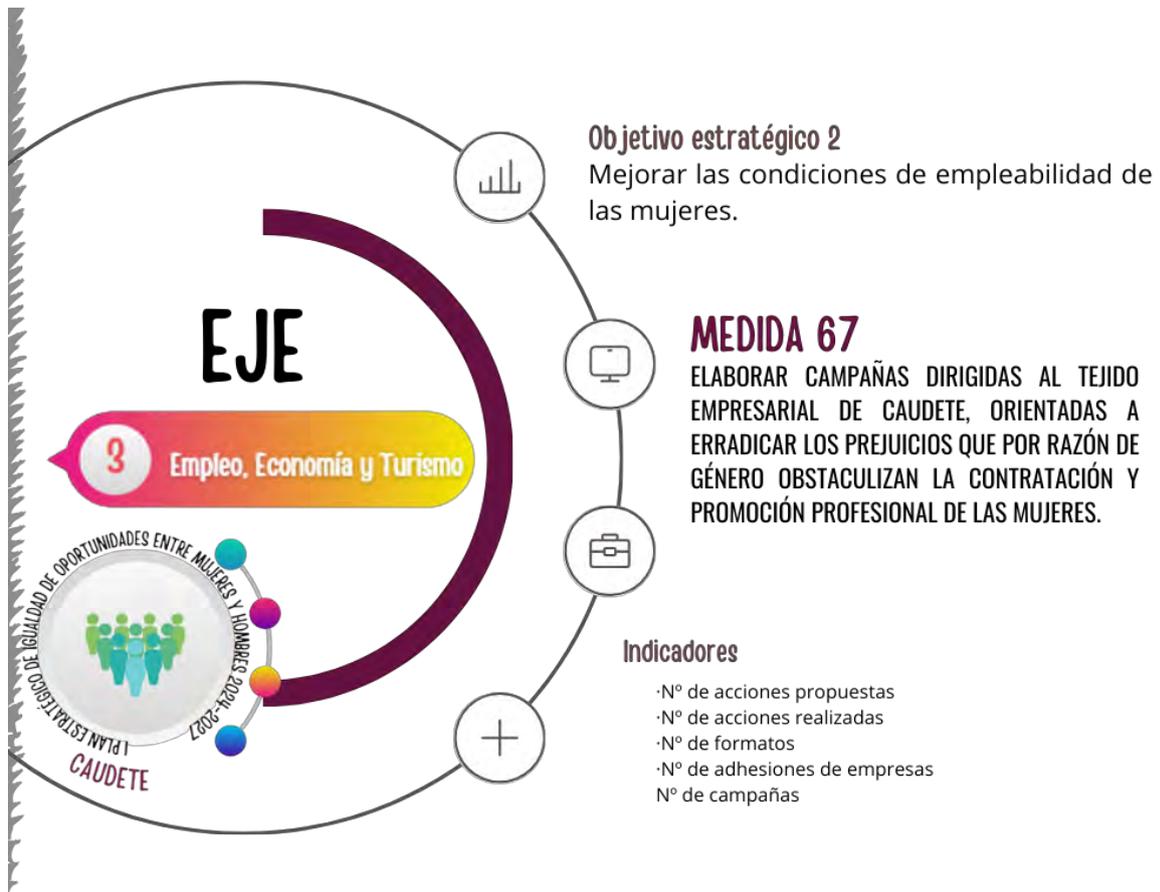
- Nº de actividades propuestas.
- % de menores participantes por sexo y edad.
- Nº actividades llevadas a cabo finalmente.

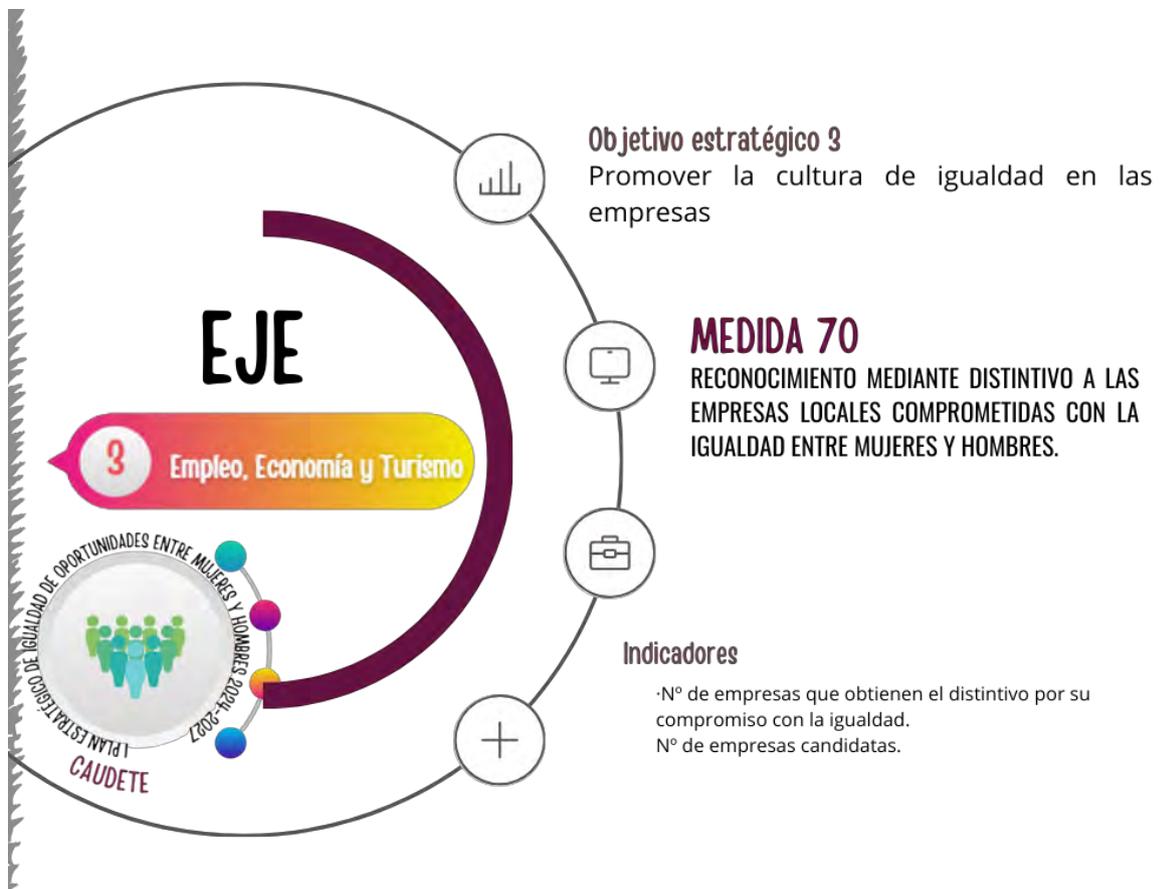
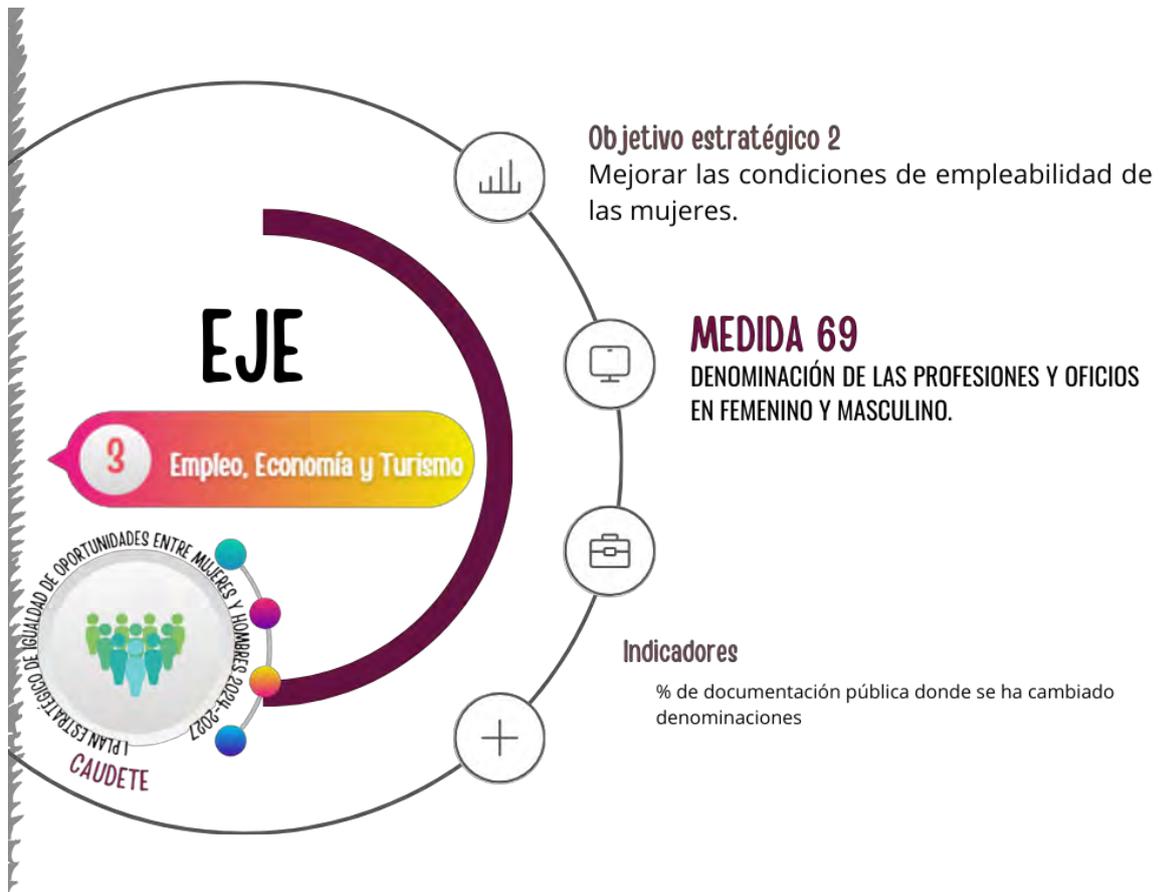


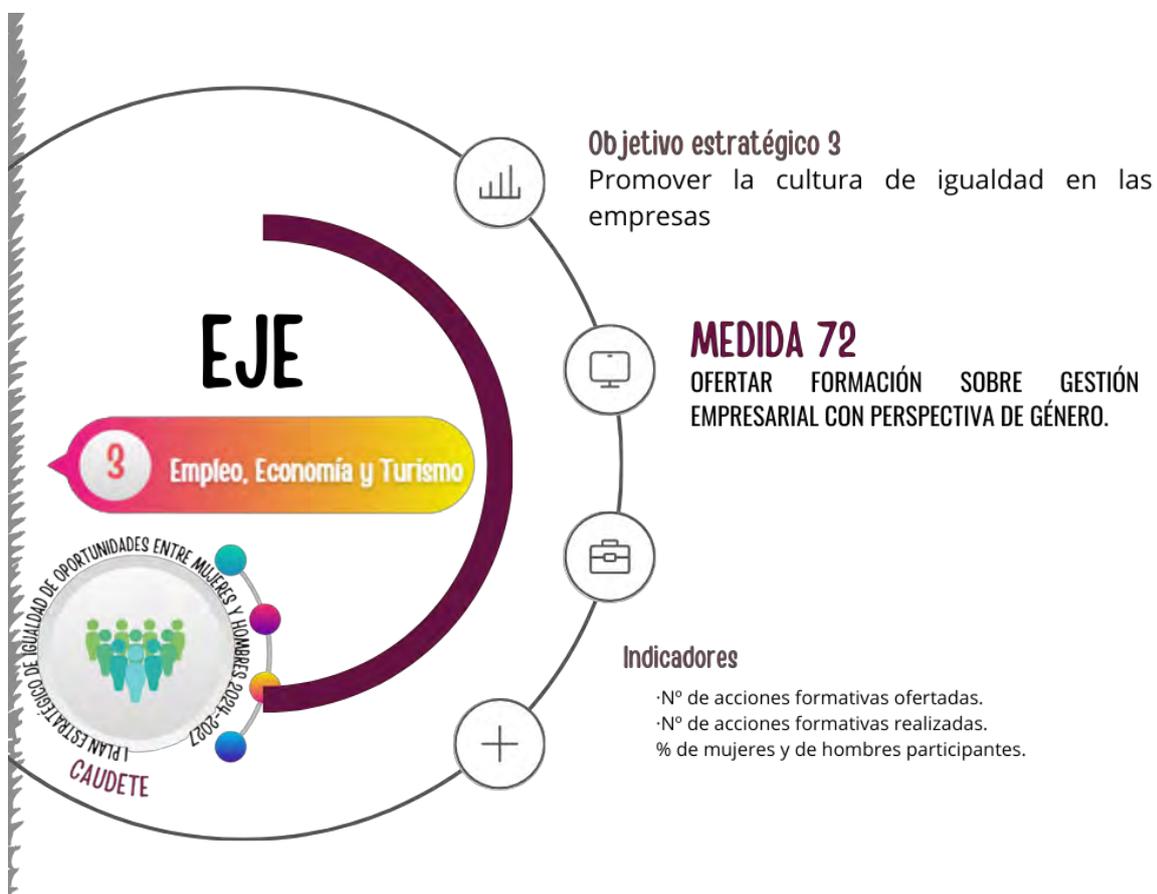
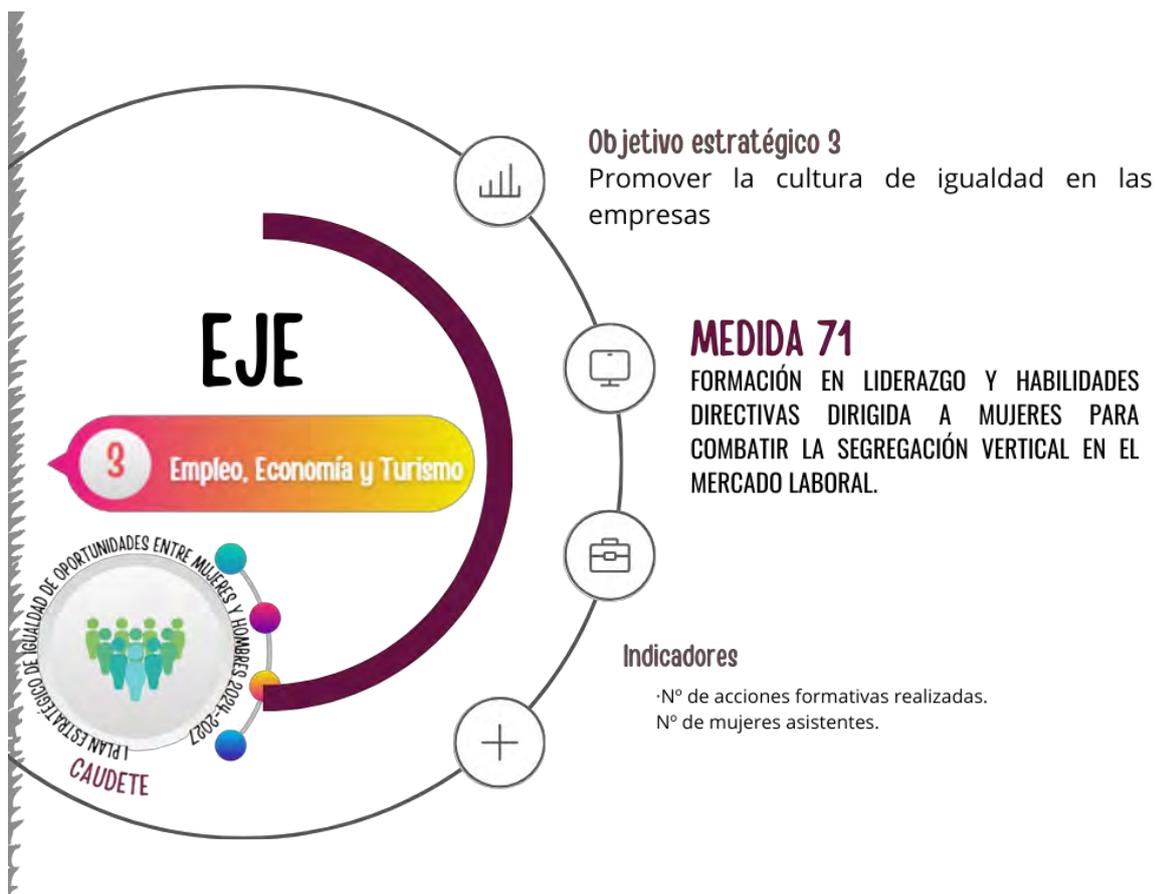


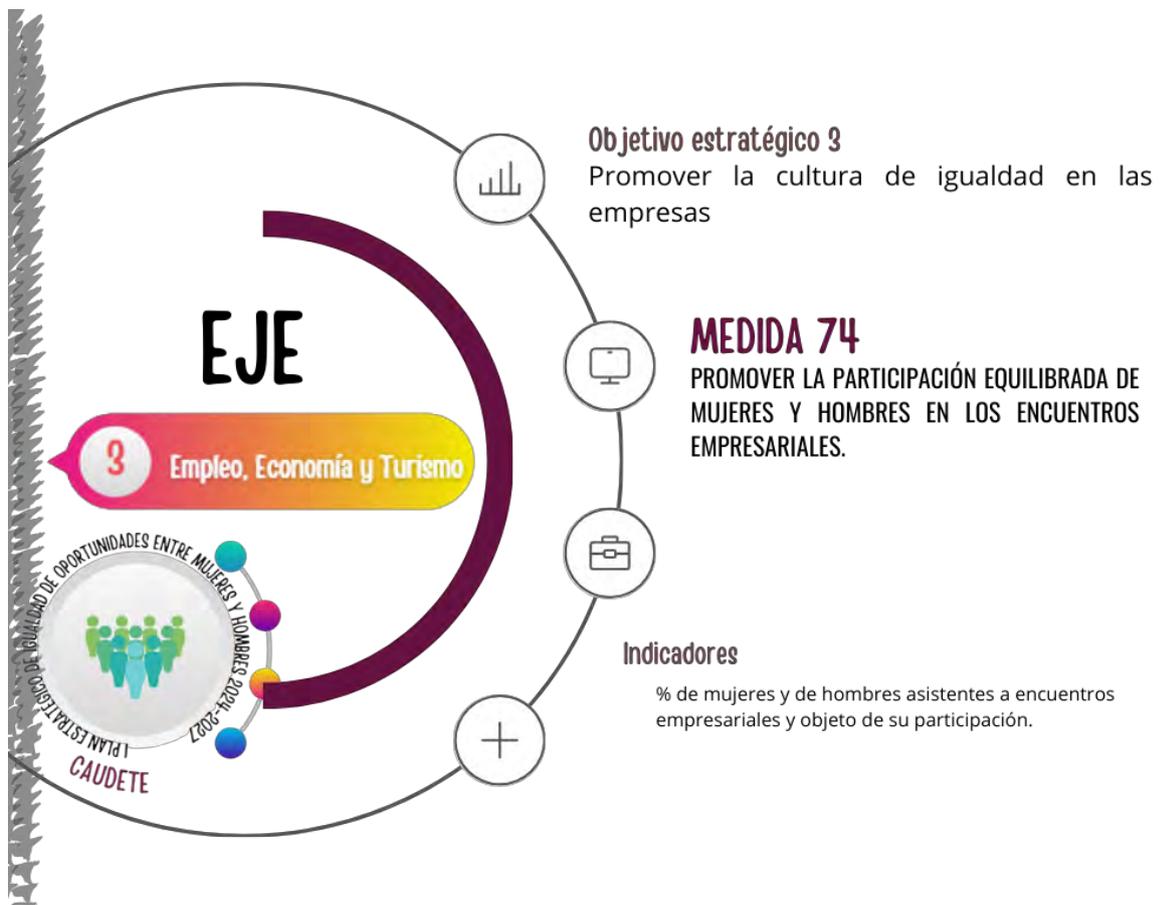
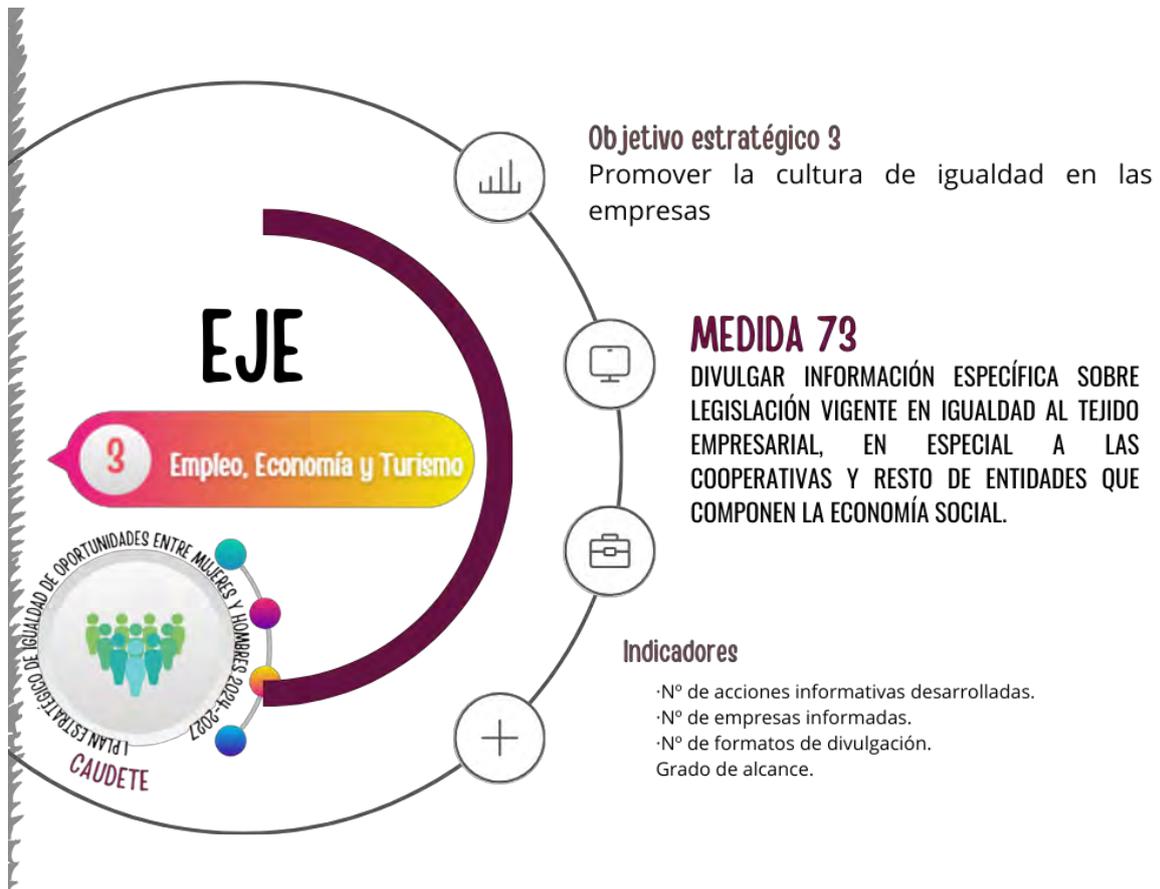


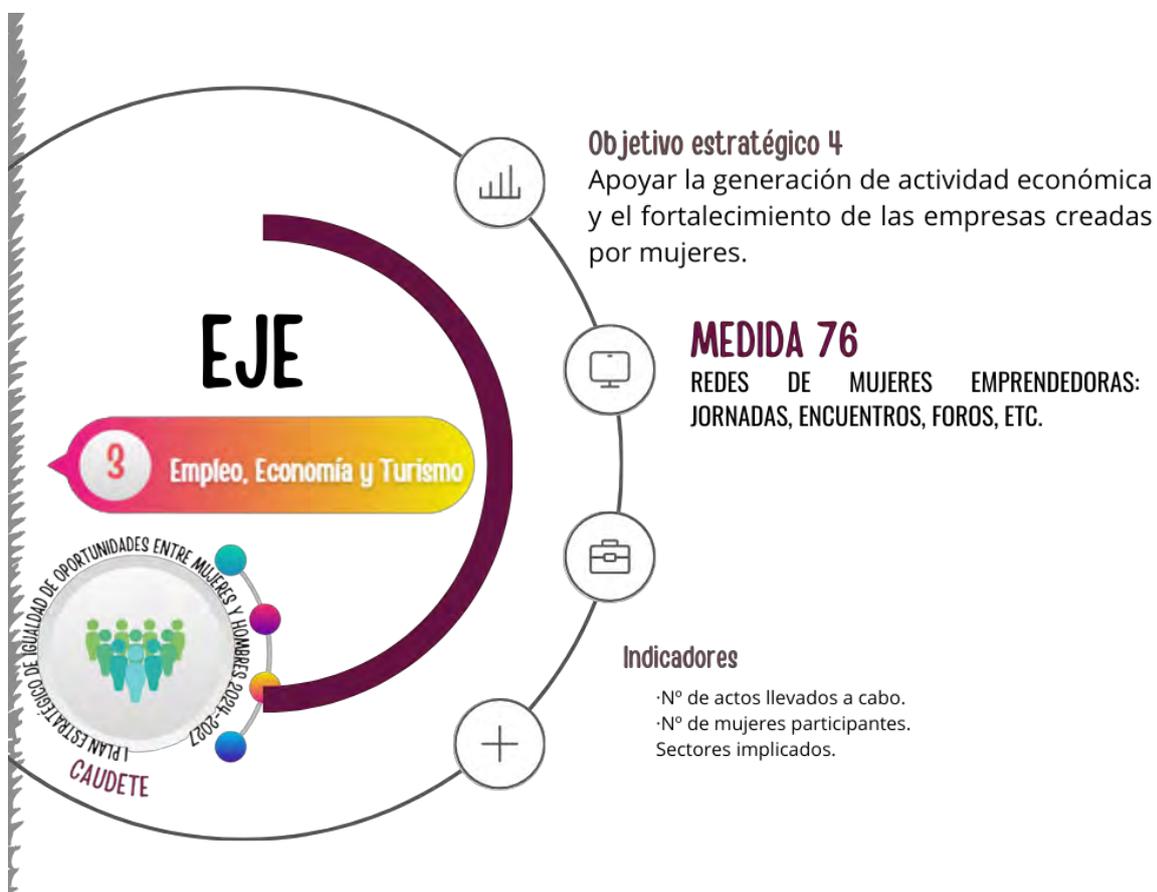
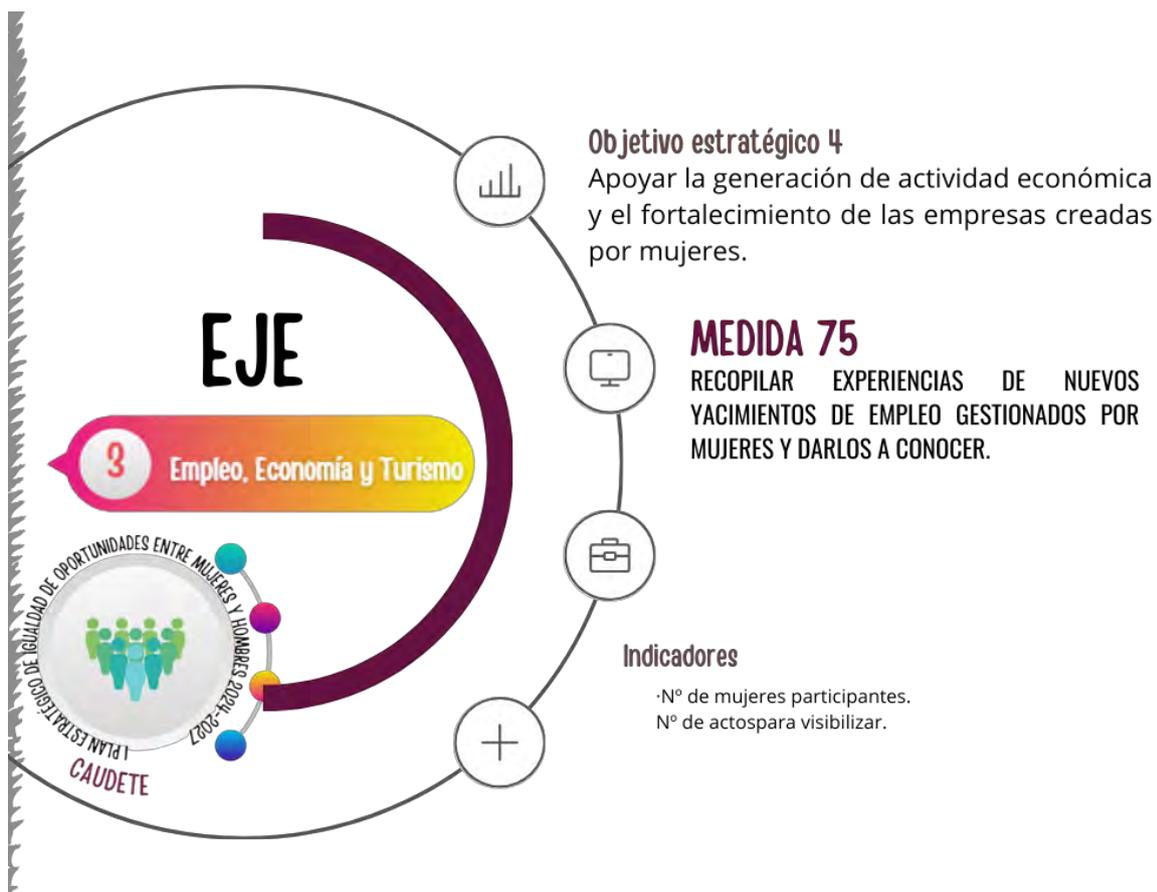














Objetivo estratégico 5

Apoyar la generación de actividad económica
Incorporar la perspectiva de género en las oficinas de turismo municipales.

MEDIDA 77

INCLUIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS RUTAS TURÍSTICAS Y CULTURALES.

Indicadores

- Nº de rutas turísticas y culturales programadas con perspectiva de género.
- % de mujeres y de hombres participantes.



Objetivo estratégico 1

Impulsar modelos de organización social, laboral y productiva que favorezcan y faciliten la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres.

MEDIDA 78

DISEÑO Y PUESTA EN MARCHA DE CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN SOBRE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.

Indicadores

- Nº de campañas de sensibilización diseñadas.
- Nº de campañas de sensibilización puestas en marcha.
- Nº de personas alcanzadas por sexo.
- Contenidos desarrollados en las campañas.
- Nº de formatos.





Objetivo estratégico 1

Impulsar modelos de organización social, laboral y productiva que favorezcan y faciliten la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres.

MEDIDA 79

IMPULSO PARA LA CREACIÓN DE RECURSOS MUNICIPALES (COMEDOR, LUDOTECA MUNICIPAL, ENTRE OTROS) QUE FACILITEN LA CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN EN LA LOCALIDAD.

Indicadores

- Nº de acciones impulsadas.
- Recursos creados.
- Nº de personas alcanzadas por sexo.



Objetivo estratégico 1

Impulsar modelos de organización social, laboral y productiva que favorezcan y faciliten la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres.

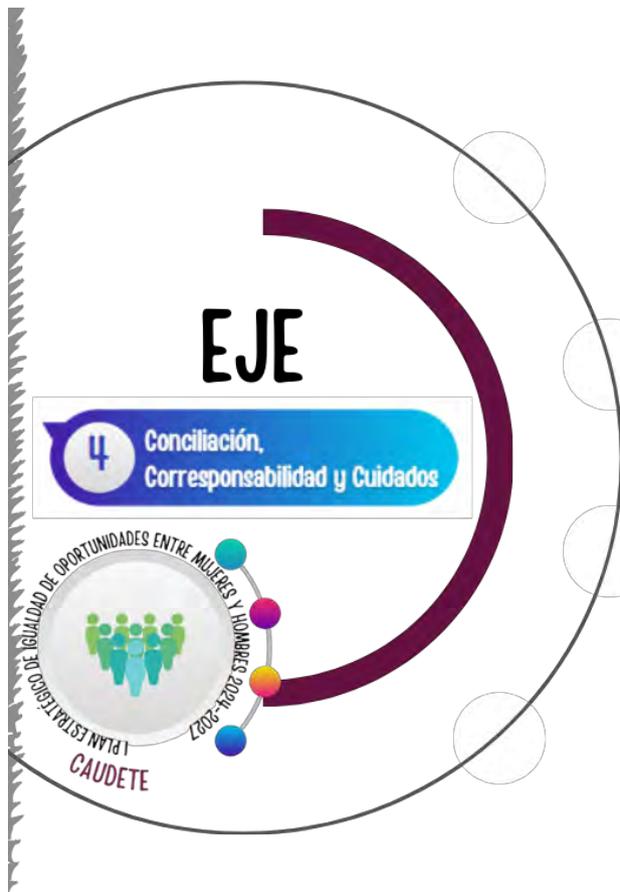
MEDIDA 80

SENSIBILIZACIÓN A LAS ASOCIACIONES DE MADRES Y PADRES DEL ALUMNADO (AMPAS) SOBRE LA IMPORTANCIA DE LA CORRESPONSABILIDAD.

Indicadores

- Nº de acciones de sensibilización realizadas.
- Nº de acciones de sensibilización programadas.
- Nº de AMPAS participantes.
- % de mujeres y de hombres asistentes.





Objetivo estratégico 2

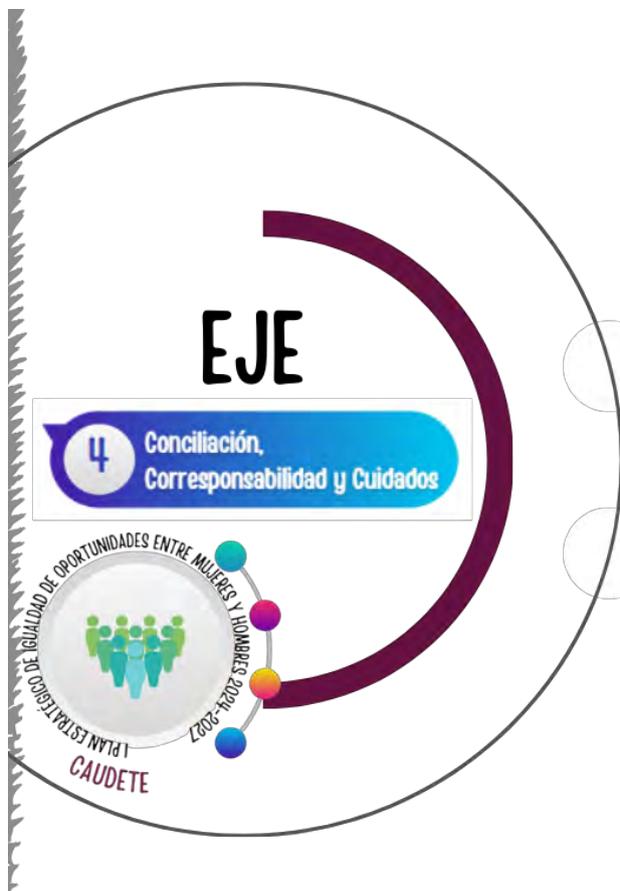
Apoyar a la población activa y a las que se encuentran en búsqueda de empleo para que puedan compatibilizar sus diferentes responsabilidades.

MEDIDA 81

REALIZACIÓN DE UN INFORME TÉCNICO ORIENTADO A CONOCER LA NECESIDAD DE SERVICIOS DE ATENCIÓN A MENORES Y PERSONAS DEPENDIENTES CON ENFOQUE DE GÉNERO.

Indicadores

- Nº de informes técnicos realizados.
- Necesidades detectadas.



Objetivo estratégico 2

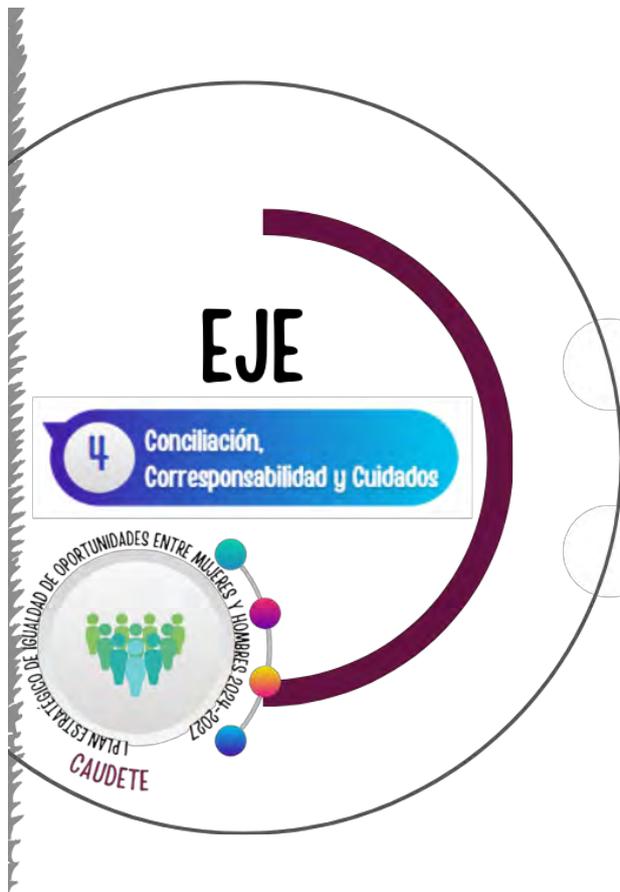
Apoyar a la población activa y a las que se encuentran en búsqueda de empleo para que puedan compatibilizar sus diferentes responsabilidades.

MEDIDA 82

COMPATIBILIZAR LOS HORARIOS DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS INFANTILES CON LOS DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS DIRIGIDAS A PERSONAS ADULTAS EN LOS CENTROS E INSTALACIONES DEPORTIVAS MUNICIPALES.

Indicadores

- Nº de actuaciones realizadas.
- Horarios de las actividades deportivas adaptados.
- Nº de hombres y mujeres que realizan actividades deportivas.



Objetivo estratégico 2

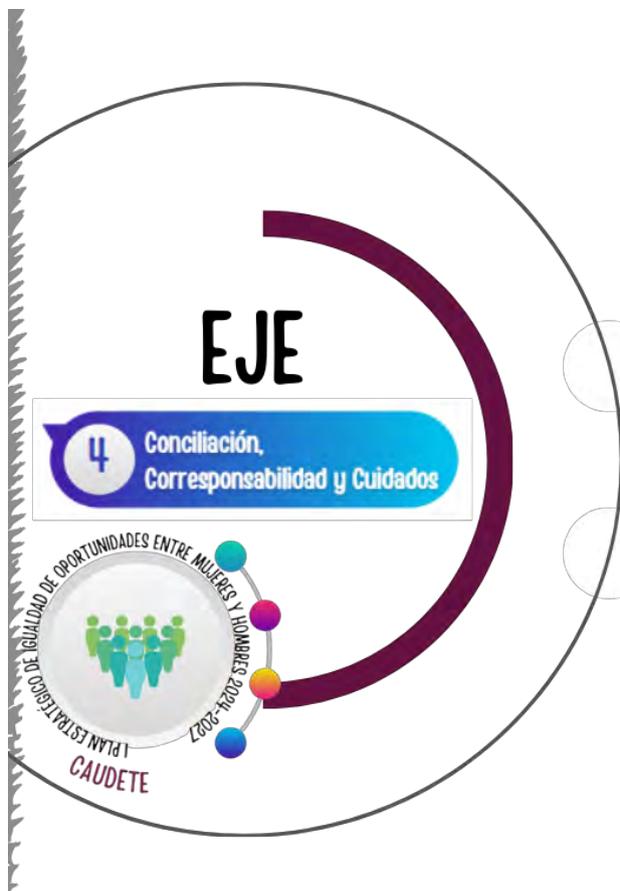
Apoyar a la población activa y a las que se encuentran en búsqueda de empleo para que puedan compatibilizar sus diferentes responsabilidades.

MEDIDA 83

DIFUNDIR LOS SERVICIOS Y RECURSOS DE APOYO A LAS PERSONAS CUIDADORAS Y TODOS LOS QUE FACILITEN LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD LABORAL, FAMILIAR Y DE OCIO.

Indicadores

- Nº de servicios y recursos divulgados.
- % de mujeres y de hombres que reciben la información.



Objetivo estratégico 3

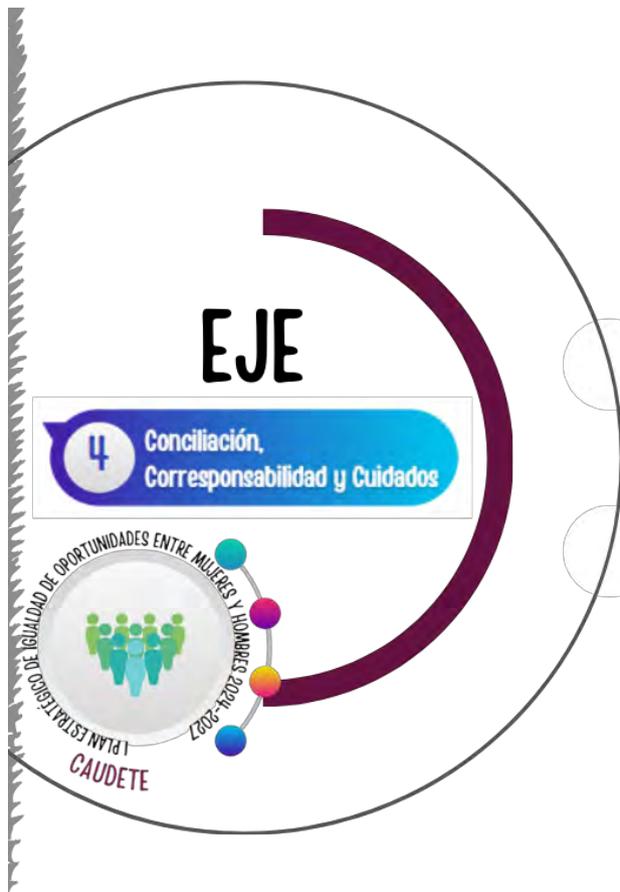
Promover modelos de gestión de la vida familiar igualitarios e implicar a los hombres en las tareas domésticas y de cuidados.

MEDIDA 84

DISEÑO DE UNA CAMPAÑA DIVULGATIVA QUE FOMENTE LA IMPLICACIÓN DE LOS HOMBRES EN LAS TAREAS DOMÉSTICAS Y DE CUIDADOS Y PONGA EN CUESTIÓN LOS ROLES TRADICIONALMENTE ASIGNADOS A MUJERES Y HOMBRES.

Indicadores

- Nº de acciones diseñadas
- Nº de acciones realizadas.
- Nº de personas alcanzadas en cada acción.



Objetivo estratégico 3

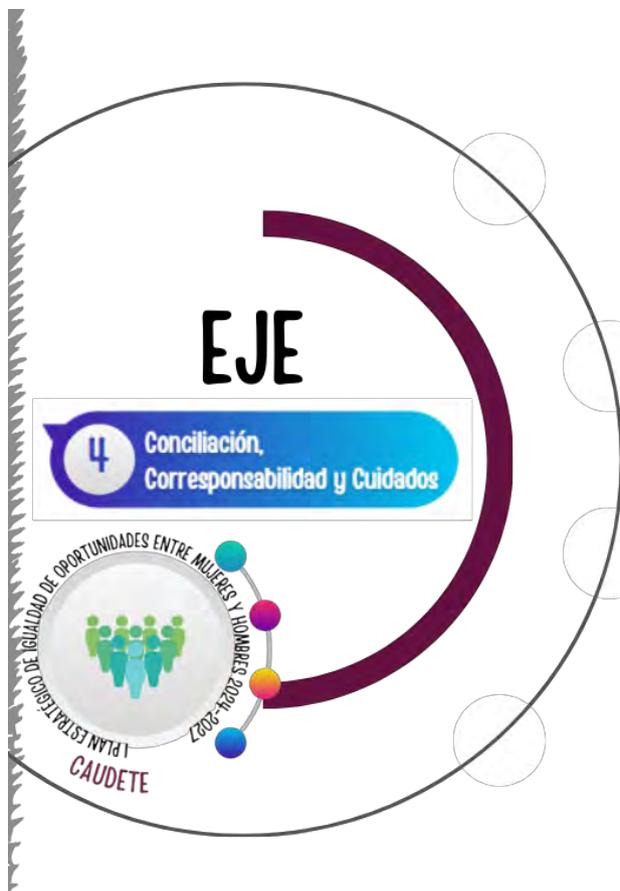
Promover modelos de gestión de la vida familiar igualitarios e implicar a los hombres en las tareas domésticas y de cuidados.

MEDIDA 85

DIFUSIÓN DE INFORMACIÓN DIRIGIDOS A LA POBLACIÓN, EN ESPECIAL A LOS HOMBRES USUARIOS DE SERVICIOS PÚBLICOS Y PROGRAMAS DE EMPLEO, SOBRE BENEFICIOS SOCIALES, LICENCIAS Y PERMISOS DISPONIBLES PARA EL CUIDADO DE MENORES Y PERSONAS DEPENDIENTES.

Indicadores

- Nº de folletos difundidos.
- Nº de hombres alcanzados.
- Contenidos divulgados.



Objetivo estratégico 3

Promover modelos de gestión de la vida familiar igualitarios e implicar a los hombres en las tareas domésticas y de cuidados.

MEDIDA 86

PUESTA EN MARCHA DE TALLERES EN CENTROS EDUCATIVOS QUE FORME A ADOLESCENTES Y JÓVENES EN EL EJERCICIO DE TAREAS DOMÉSTICAS Y DE CUIDADOS Y PROMUEVA SU AUTONOMÍA Y RESPONSABILIDAD AL INTERIOR DE LAS FAMILIAS.

Indicadores

- Nº de talleres puestos en marcha.
- Nº de talleres propuestos.
- Nº de centros educativos implicados.
- % de chicas y de chicos participantes.



Objetivo estratégico 3

Promover modelos de gestión de la vida familiar igualitarios e implicar a los hombres en las tareas domésticas y de cuidados.

MEDIDA 87

FORMACIÓN EN NUEVAS MASCULINIDADES Y FEMINIDAD POSITIVA, CON CONTENIDOS SOBRE PATERNIDAD RESPONSABLE, CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN.

Indicadores

- Nº de acciones formativas propuestas.
- Nº de acciones formativas realizadas.
- % de hombres asistentes.
- Contenidos difundidos.



Objetivo estratégico 1

Fomentar la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de participación social y política.

MEDIDA 88

PROMOVER ACCIONES DE INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES ENTRE LAS ENTIDADES LOCALES DE CAUDETE.

Indicadores

- Nº de acciones propuestas.
- Nº de acciones realizadas.
- Nº de formatos
- Nº de entidades ciudadanas informadas
- Tipo de entidades ciudadanas



Objetivo estratégico 1

Fomentar la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de participación social y política.

MEDIDA 89

INCLUSIÓN DE CONTENIDOS QUE FAVOREZCAN EL EMPODERAMIENTO EN LA PROGRAMACIÓN DE CHARLAS, JORNADAS, CAMPAÑAS, ESPECIALMENTE LOS RELATIVOS A FACTORES QUE PROVOCAN DOBLE O TRIPLE DISCRIMINACIÓN ENTRE LAS MUJERES (ETNIA, DISCAPACIDAD, EDAD, MIGRACIÓN...)

Indicadores

- Nº de acciones propuestas.
- Nº de acciones realizadas.
- Nº de formatos
- Nº de entidades ciudadanas informadas
- Tipo de entidades ciudadanas



Objetivo estratégico 1

Fomentar la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de participación social y política.

MEDIDA 90

CREACIÓN Y MANTENIMIENTO DE ESPACIOS GRUPALES DE MUJERES EN LOS QUE LAS ACTIVIDADES SE DIRIJAN AL EMPODERAMIENTO DE MUJERES EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL

Indicadores

- Nº de acciones propuestas.
- Nº de acciones realizadas.
- Nº de formatos
- Nº de entidades ciudadanas informadas
- Tipo de entidades ciudadanas





Objetivo estratégico 1

Fomentar la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de participación social y política.

MEDIDA 91

INCLUSIÓN DE MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA QUE INCENTIVEN A ASOCIACIONES, CLUBES, EMPRESAS Y/O ENTIDADES A ASEGURAR Y PROMOVER LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER: ACCIONES POSITIVAS EN SUBVENCIONES LOCALES, PARIDAD EN LAS JUNTAS DIRECTIVAS, PERSPECTIVA DE GÉNERO INCLUIDA EN SUS PROYECTOS ANUALES, ENTRE OTROS.

Indicadores

- Nº de medidas propuestas.
- Nº de acciones realizadas.
- Nº de entidades ciudadanas informadas y que lo presentan.



Objetivo estratégico 1

Fomentar la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de participación social y política.

MEDIDA 92

FOMENTO DE LA PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES DEPORTIVAS POR PARTE DE LAS MUJERES INCLUYENDO ACCIONES POSITIVAS.

Indicadores

- Nº de acciones propuestas.
- Nº de acciones realizadas.





Objetivo estratégico 2

Potenciar y apoyar a las asociaciones de mujeres de Caudete

MEDIDA 93

ACCIONES FORMATIVAS, INFORMATIVAS Y DE MOTIVACIÓN DIRIGIDAS A POTENCIAR LA PRESENCIA Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES JÓVENES EN EL MOVIMIENTO ASOCIATIVO Y EN TODO TIPO DE ORGANIZACIONES.

Indicadores

- Nº de acciones propuestas.
- Nº de acciones realizadas.
- Nº de formatos
- Nº de mujeres participantes desagregadas por edad



Objetivo estratégico 2

Potenciar y apoyar a las asociaciones de mujeres de Caudete

MEDIDA 94

DESARROLLAR ACCIONES FORMATIVAS DE CAPACITACIÓN DIGITAL PARA MUJERES. EMPLEANDO LOS PUNTOS DE INCLUSIÓN DIGITAL.

Indicadores

- Nº de acciones propuestas.
- Nº de acciones realizadas.
- Nº de mujeres participantes desagregadas por edad





Objetivo estratégico 2

Potenciar y apoyar a las asociaciones de mujeres de Caudete

MEDIDA 95

ELABORAR Y DIFUNDIR ACCIONES SOBRE EL PAPEL DEL CONSEJO LOCAL DE LA MUJER DE CAUDETE.

Indicadores

- Nº de acciones propuestas
- Nº de acciones realizadas
- Nº de entidades participantes
- Nº de mujeres por entidades



Objetivo estratégico 3

Impulsar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección de organizaciones mixtas.

MEDIDA 96

REALIZAR, JUNTO A LAS ORGANIZACIONES, TALLERES, CURSOS O JORNADAS RELATIVAS A LA IGUALDAD DE GÉNERO Y A LA PRESENCIA DE MUJERES EN LA TOMA DE DECISIONES.

Indicadores

- Nº de acciones propuestas
- Nº de acciones realizadas
- Nº de personas participantes desagregados por sexo y edad





Objetivo estratégico 3

Impulsar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección de organizaciones mixtas.

MEDIDA 97

ASESORAMIENTO EN LA ACTUALIZACIÓN Y ELABORACIÓN DEL MODELO DE ESTATUTOS Y NORMAS INTERNAS DE FUNCIONAMIENTO DIRIGIDO A ORGANIZACIONES MIXTAS ACORDE A LA LEGISLACIÓN VIGENTE EN MATERIA DE IGUALDAD.

Indicadores

- Nº de estatutos referidos a la igualdad
- Nº de asociaciones
- Nº de estatutos modificados



Objetivo estratégico 4

Impulsar la participación de las mujeres en el desarrollo y divulgación de este Plan.

MEDIDA 98

PROMOVER JUNTO CON EL CONSEJO LOCAL DE LA MUJER ESPACIOS DE REFLEXIÓN Y DEBATES SOBRE EL I PLAN DE IGUALDAD DE CAUDETE

Indicadores

- Nº de reuniones promovidas
- Nº de reuniones realizadas
- Nº de personas participantes por entidades
- Nº de entidades





Objetivo estratégico 5

Poner en valor y visibilizar la contribución social de los colectivos de mujeres.

MEDIDA 99

CELEBRACIÓN DE JORNADAS ANUALES DE LAS ASOCIACIONES Y COLECTIVOS QUE TRABAJAN POR LA IGUALDAD EN CAUDETE

Indicadores

- Nº de participantes por sexo y edad
- Nº de asociaciones participantes



Objetivo estratégico 1

Mejorar la detección de la violencia de género.

MEDIDA 100

ACCIONES DE FORMACIÓN SOBRE LOS RECURSOS DE LA LOCALIDAD PARA LA DETECCIÓN Y DERIVACIÓN DE LOS CASOS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES, ASÍ COMO PODER DETECTAR Y DERIVAR CUALQUIER TIPO DE VIOLENCIA INTRAFAMILIAR PARA OFRECER LOS RECURSOS ESPECIALIZADOS.

Indicadores

- Nº de acciones de sensibilización.
- Nº de acciones de formación.
- Nº de participantes por sexo
- Nº y tipología de las organizaciones participantes



Objetivo estratégico 1

Mejorar la detección de la violencia de género.

MEDIDA 101

COORDINACIÓN CON DISTINTAS INSTITUCIONES PARA DAR RESPUESTA A LAS NECESIDADES DETECTADAS EN LAS DIFERENTES MANIFESTACIONES Y CASOS DE VIOLENCIA.

Indicadores

- Nº de acciones de coordinación.
- Nº de instituciones/entidades implicadas



Objetivo estratégico 1

Mejorar la detección de la violencia de género.

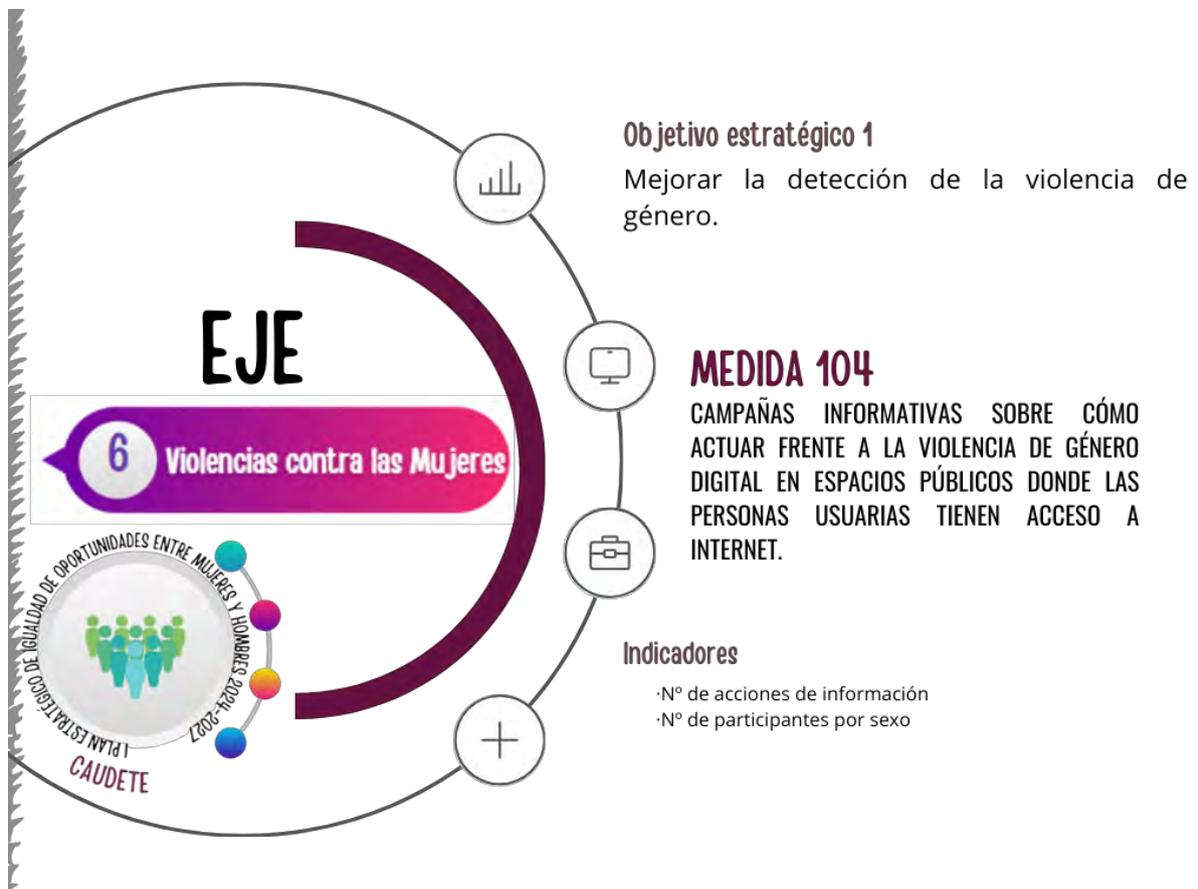
MEDIDA 102

CAMPAÑAS INFORMATIVAS E INCLUSIÓN DE SOPORTES CON MENSAJES QUE PROMUEVEN LA COLABORACIÓN CIUDADANA EN LA DETECCIÓN DE LAS VIOLENCIA EN EVENTOS LOCALES. (DEPORTIVOS, CULTURALES, OCIO...)

Indicadores

- Nº de acciones de sensibilización.
- Nº de acciones de formación.
- Nº de participantes por sexo
- Nº y tipología de las organizaciones participantes







Objetivo estratégico 2

Seguir ofreciendo una atención integral a mujeres víctimas de violencia de género.

MEDIDA 105

VISIBILIZAR Y APOYAR EL TRABAJO QUE SE REALIZA EN EL CENTRO DE LA MUJER DE CAUDETE. PRINCIPALMENTE LA ATENCIÓN A MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, PARA FACILITAR EL RECONOCIMIENTO DE LA SITUACIÓN DE MALTRATO Y LA SUPERACIÓN DE ESTA.

Indicadores

- Nº de mujeres atendidas
- Nº de Acciones de visibilización del recurso local



Objetivo estratégico 2

Seguir ofreciendo una atención integral a mujeres víctimas de violencia de género.

MEDIDA 106

INCLUSIÓN DE LA CONSIDERACIÓN DE VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LOS BAREMOS DE ACCESO A SERVICIOS Y RECURSOS MUNICIPALES.

Indicadores

- Nº de servicios y recursos que incluyen en el baremo la consideración de violencia de género.





Objetivo estratégico 2

Seguir ofreciendo una atención integral a mujeres víctimas de violencia de género.

MEDIDA 107

REALIZACIÓN DE TALLERES DE SALUD FÍSICA Y EMOCIONAL, DE FORTALECIMIENTO DE AUTOESTIMA, DE RELACIONES DE RIESGO, DE AUTODEFENSA, ETC .

Indicadores

- Nº de talleres propuestos.
- Nº de talleres realizados.
- Nº de mujeres que han participado.
- Nº de Servicios colaboradores



Objetivo estratégico 3

Mejorar la coordinación entre las instituciones que participan en la lucha contra cualquier tipo de violencia, especialmente la violencia de género

MEDIDA 108

IMPULSO DE JORNADAS DE INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS ENTRE PROFESIONALES, DE DIFERENTES SERVICIOS E INSTITUCIONES, PARA MEJORAR LA EFICACIA, LA CALIDAD Y LA EFICIENCIA DE LOS RECURSOS DE ATENCIÓN.

Indicadores

- Nº de acciones propuestas.
- Nº de acciones realizadas.
- Nº de entidades e instituciones participantes.



Objetivo estratégico 3

Mejorar la coordinación entre las instituciones que participan en la lucha contra cualquier tipo de violencia, especialmente la violencia de género

MEDIDA 109

REVISIÓN DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN VIGENTE FRENTE A CASOS DE VIOLENCIA HACIA LA MUJER Y FORMACIÓN A LOS DIFERENTES ÁMBITOS SOBRE EL MISMO.

Indicadores

- Nº de reuniones de coordinación.
- Nº de modificaciones.



Objetivo estratégico 3

Mejorar la coordinación entre las instituciones que participan en la lucha contra cualquier tipo de violencia, especialmente la violencia de género

MEDIDA 110

ELABORACIÓN DE UN PROTOCOLO CON PAUTAS DE ACTUACIÓN ANTE CASOS DE ACOSO LABORAL

Indicadores

- Nº de reuniones de coordinación.
- Redacción del Protocolo. Si/No.





Objetivo estratégico 3

Mejorar la coordinación entre las instituciones que participan en la lucha contra cualquier tipo de violencia, especialmente la violencia de género

MEDIDA 111

PUESTA EN MARCHA DE OTROS PROTOCOLOS DE COLABORACIÓN PARA LA ATENCIÓN INTEGRAL FRENTE A CUALQUIER TIPO DE VIOLENCIA Y FORMACIONES SOBRE MANIFESTACIONES Y TIPOS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.

Indicadores

- Nº de protocolos
- Nº de servicios colaboradores
- Tipos de servicios colaboradores
- Nº de reuniones de coordinación con esos servicios desagregados.



Objetivo estratégico 3

Mejorar la coordinación entre las instituciones que participan en la lucha contra cualquier tipo de violencia, especialmente la violencia de género

MEDIDA 112

FORMACIÓN CONTINUADA DE LOS PROFESIONALES EN PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS.

Indicadores

- Nº de cursos de formación realizados.
- Nº de profesionales participantes.
- Nº de acciones de formación realizadas.
- Nº de profesionales participantes.
- Contenidos



Objetivo estratégico 4

Prevenir a la población sobre las diferentes manifestaciones de violencia.

MEDIDA 113

PRODUCCIÓN Y PUBLICACIÓN DE MATERIALES: GUÍAS, FOLLETOS ETC. CON INFORMACIÓN PARA LA CIUDADANÍA EN DIFERENTES IDIOMAS Y A DIFERENTES COLECTIVOS SOBRE VIOLENCIA.

Indicadores

- Nº de materiales elaborados.
- Canales de difusión empleados.
- Nº de idiomas



Objetivo estratégico 4

Prevenir a la población sobre las diferentes manifestaciones de violencia.

MEDIDA 114

ELABORAR Y DIFUNDIR INFORMES SOBRE LOS DATOS DE ATENCIONES REALIZADAS DESDE LA DELEGACIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO.

Indicadores

- Nº de informes realizados.
- Nº de informes difundidos.
- Nº de mujeres atendidas y distribución por edad.
- Nº de formatos de difusión.





Objetivo estratégico 4

Prevenir a la población sobre las diferentes manifestaciones de violencia.

MEDIDA 115

DAR A CONOCER ESTUDIOS E INVESTIGACIONES SOBRE ESTA PROBLEMÁTICA DE OTRAS INSTITUCIONES A TRAVÉS DE LOS MEDIOS DE DIFUSIÓN MUNICIPALES

Indicadores

- Nº de estudios dados a conocer.
- Nº de formatos de difusión.



Objetivo estratégico 1

Incluir la perspectiva de género en la planificación urbanística, medio ambiental y de seguridad.

MEDIDA 116

APOYO Y ASESORAMIENTO EN GÉNERO EN LOS SERVICIOS MUNICIPALES DE URBANISMO, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE.

Indicadores

- Nº de intervenciones propuestas
- Nº de intervenciones realizadas
- Canales de difusión empleados.



Objetivo estratégico 1

Incluir la perspectiva de género en la planificación urbanística, medio ambiental y de seguridad.

MEDIDA 117

ELABORACIÓN DE UN INFORME SOBRE PUNTOS NEGROS DE LA LOCALIDAD (ZONAS INSEGURAS PARA LAS MUJERES EN DETERMINADAS HORAS).

Indicadores

- Nº de puntos negros detectados
- Nº de mujeres participantes desagregados por edad.



Objetivo estratégico 1

Incluir la perspectiva de género en la planificación urbanística, medio ambiental y de seguridad.

MEDIDA 118

ELABORACIÓN DE UN PLAN DE ERRADICACIÓN DE PUNTOS NEGROS.

Indicadores

- Nº de puntos negros erradicados





Objetivo estratégico 1

Promover la Salud con enfoque de género.

MEDIDA 119

PROMOVER ACCIONES TENDENTES A MEJORAR LA SALUD DE LAS MUJERES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Indicadores

- Nº de acciones promovidas.
- Nº de acciones realizadas.
- Nº de personas alcanzadas.
- Nº de formatos utilizados.



Objetivo estratégico 1

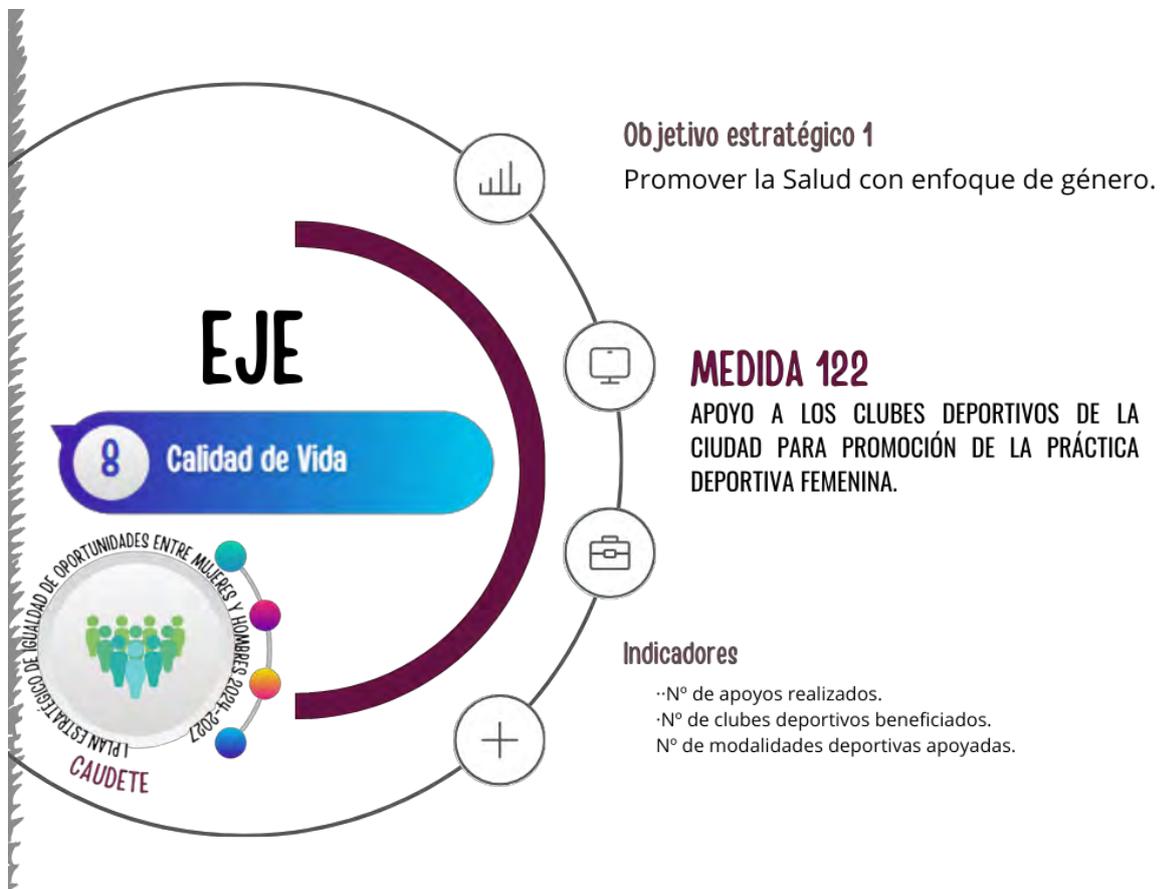
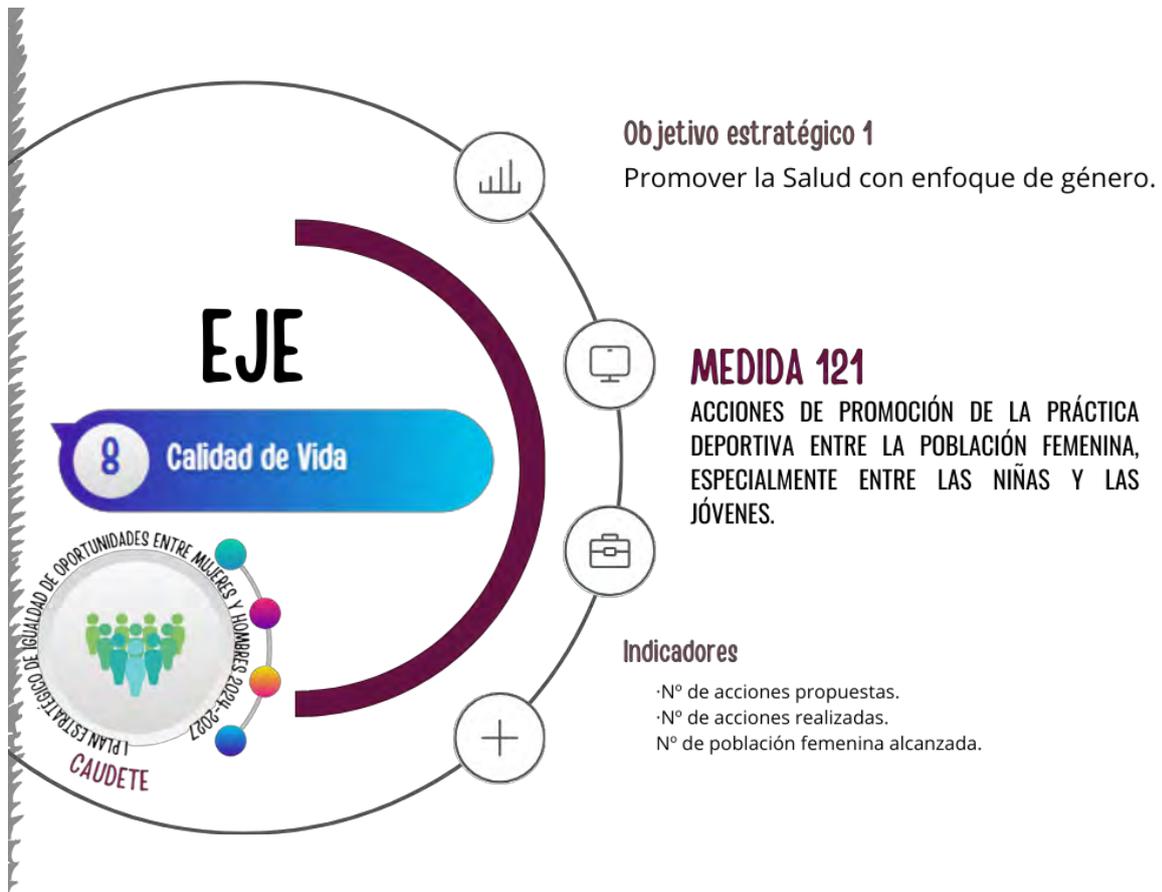
Promover la Salud con enfoque de género.

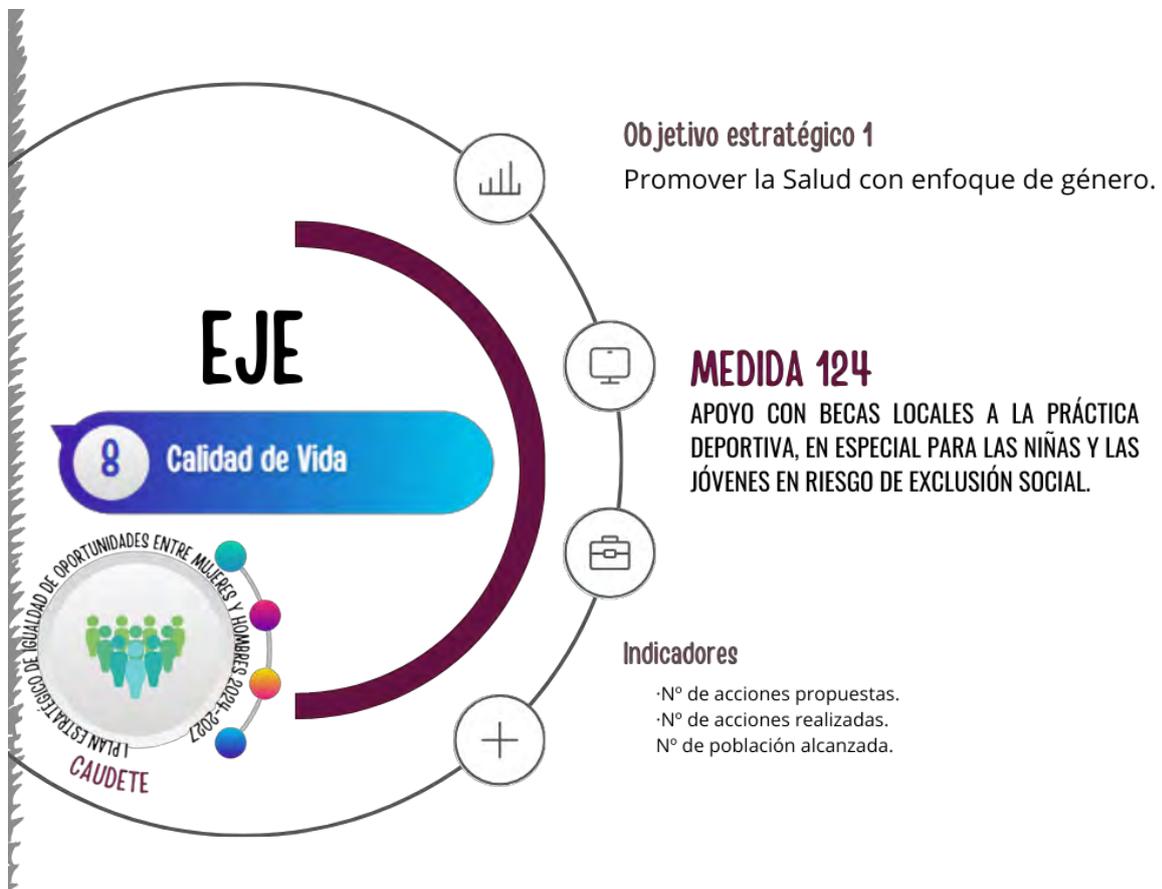
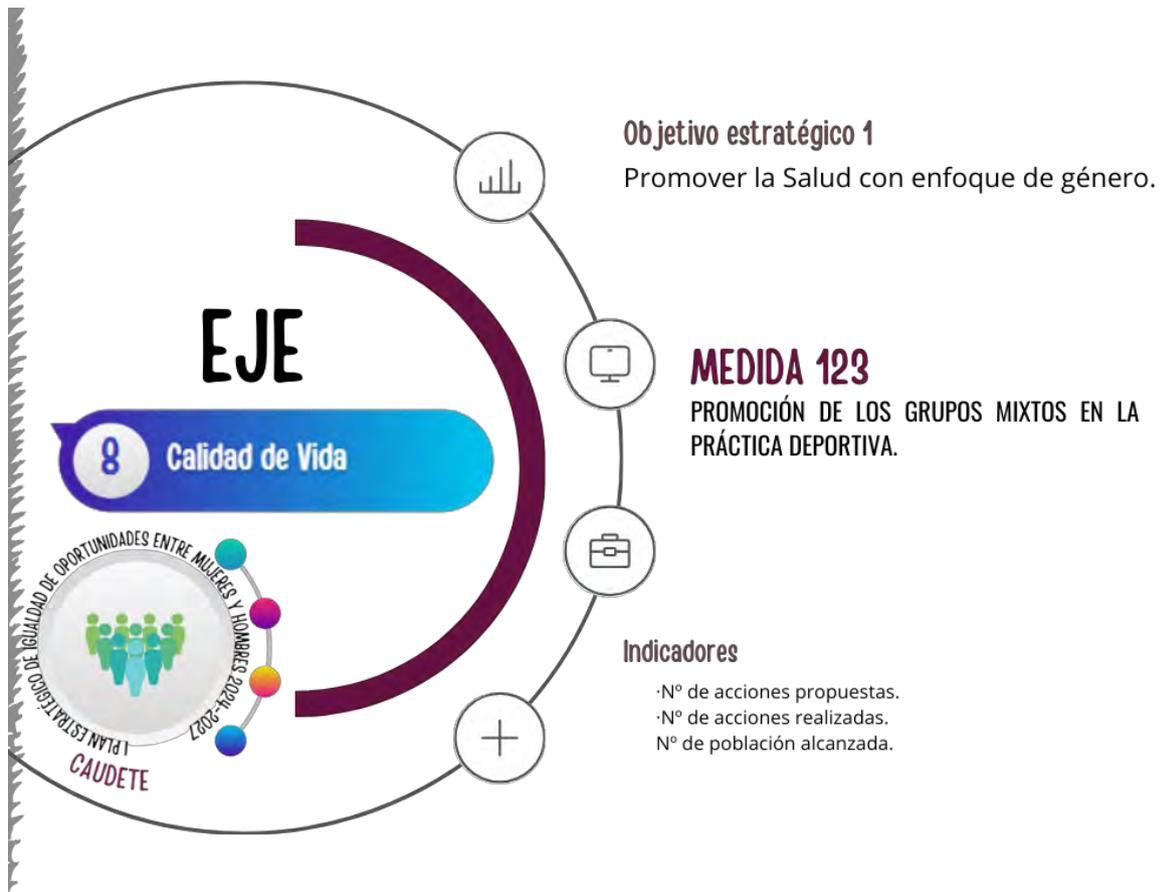
MEDIDA 120

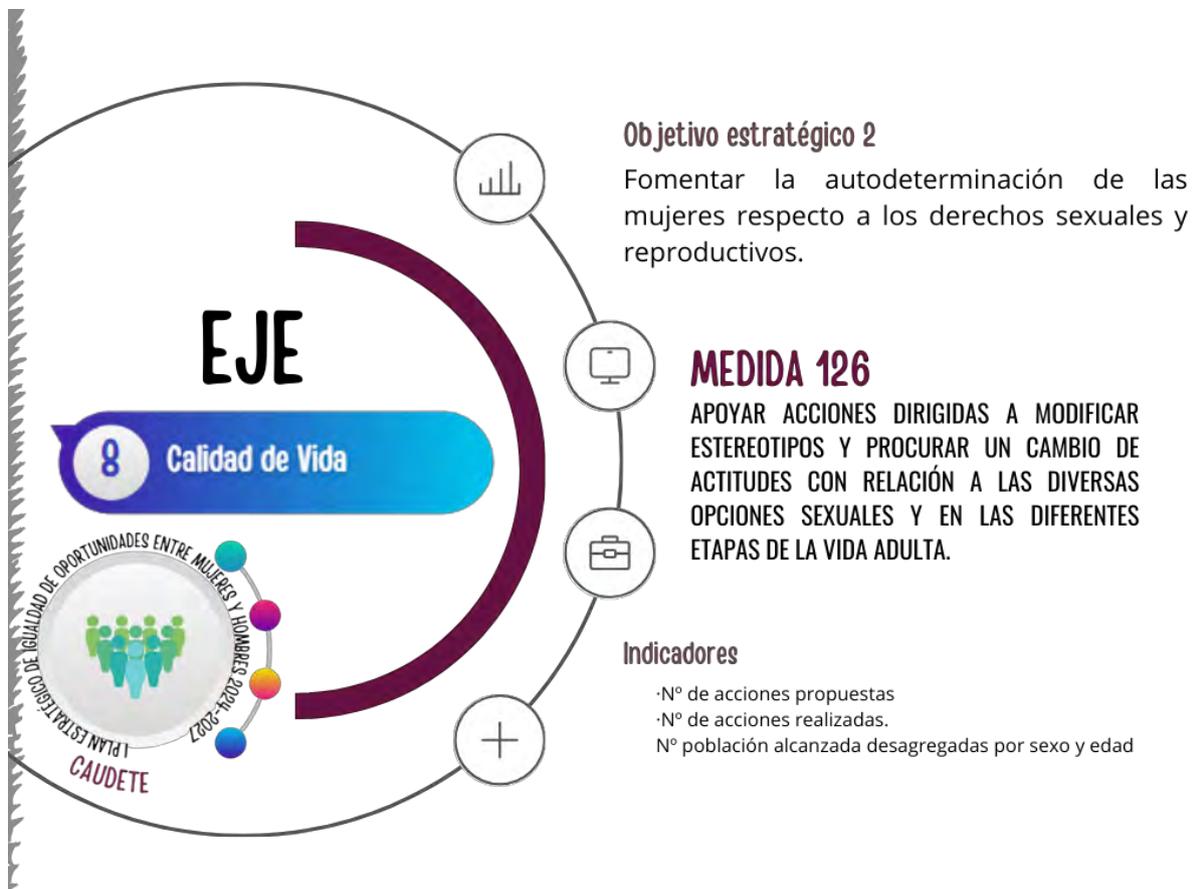
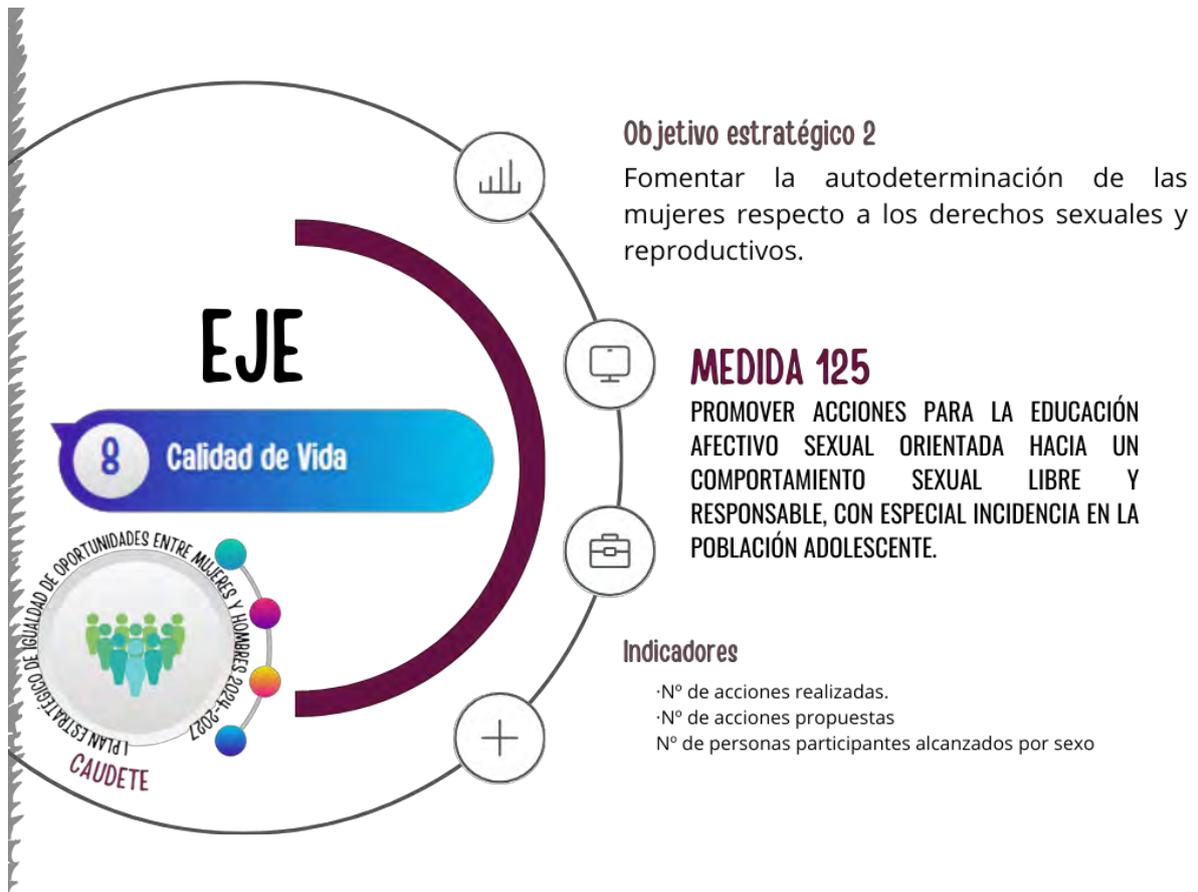
ESTABLECER MECANISMOS DE COORDINACIÓN CON ENTIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS DE SALUD PARA LA APLICACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Indicadores

- Nº de entidades públicas implicadas.
- Nº de entidades privadas implicadas.
- Nº de formatos de coordinación.
- Nº de profesionales implicados desagregados por sexo.







11 . EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La evaluación del Plan se realizará anualmente mediante el análisis de los planes de actuación anuales que permiten determinar la adecuación entre los resultados obtenidos y los objetivos planteados.

Al finalizar su vigencia se realizará una evaluación global del Plan y de su impacto.

El objetivo principal de evaluación es obtener y analizar la información necesaria que permita determinar la repercusión del Plan sobre la igualdad entre mujeres y hombres en el municipio.

Los instrumentos que permiten obtener la información pertinente son los indicadores. Se trata de instrumentos de medición que en el ámbito de las actuaciones que nos ocupan miden situaciones sociales concretas, sea en forma de número, de opinión o de percepción.

INDICADORES

Se definirán tres tipos de indicadores:

Los indicadores de realización permiten obtener información sobre lo que se ha hecho y los recursos empleados para ello. Nos permiten responder a preguntas como:

- ¿Se han ejecutado las actuaciones previstas?
- ¿En qué grado?
- ¿Se ha alcanzado a la población prevista?
- Los recursos empleados ¿han sido suficientes?

Los indicadores de resultados miden el cumplimiento de los objetivos específicos, es decir, que resultados se obtienen con la ejecución del Plan.

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

Las actuaciones previstas en este Plan se pueden clasificar por tipos. En la siguiente tabla se realiza una propuesta de los tres tipos de indicadores para cada tipología de acciones.



INDICADORES	INDICADORES DE REALIZACIÓN	INDICADORES DE RESULTADOS	DE	INDICADORES DE IMPACTO
ACCIONES				
Sensibilización	Nº acciones realizadas	Personas alcanzadas % sobre población objetivo		Toma de conciencia Cambio de actitud
Difusión	Nº acciones realizadas	Personas alcanzadas % sobre población objetivo		Mejora y extensión del conocimiento
Formación	Nº acciones realizadas	Personas alcanzadas. Aplicación de la formación		Incremento del desarrollo y calidad de actuaciones
Participación	Nº de acciones realizadas	Personas alcanzadas / agentes implicados		Incremento de la presencia de mujeres en diferentes ámbitos Mejora del acceso a los recursos
Actos	Nº de actos realizados	Personas alcanzadas/ agentes implicados		Satisfacción percibida Visibilización
Concursos, certámenes, exposiciones, muestras	Nº de actuaciones desarrolladas	Acogida, participación candidaturas femeninas (%)		Visibilización de la aportación de las mujeres
Elaboración de planes / protocolos	Planes / protocolos elaborados	Implementación de planes/protocolos	de	Mejora de la situación objeto del Plan (disminución de la segregación laboral, presencia femenina en órganos de decisión...)

COMISIÓN DE IGUALDAD MUNICIPAL

La Comisión de Igualdad Municipal, será la encargada de este seguimiento y evaluación, igualmente se encargará de elaborar el Plan Anual y de coordinar el seguimiento y la evaluación de las acciones.

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad permitirá comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada medida y conocer el proceso de desarrollo con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

La evaluación del Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados para facilitar el cumplimiento del objetivo de igualdad.

Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

Las personas firmantes del presente Plan de Igualdad acuerdan mantener Comisión de Igualdad Municipal que se encargará de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas.



Funciones de la Comisión de Igualdad Municipal

- Reunirse como mínimo semestralmente y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
- Recoger sugerencias y quejas en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.

Procedimiento para el desarrollo del seguimiento y evaluación

El seguimiento y evaluación que realizar medirá como mínimo:

- El conocimiento de las medidas y acciones implantadas: el grado de conocimiento permitirá evaluar la calidad de la comunicación tanto de los contenidos como de los canales informativos.
- La utilización de las medidas y acciones implantadas: permitirá evaluar si las medidas han sido acordes a las necesidades, y en caso de un escaso uso de ellas, detectar si están existiendo obstáculos que dificultan su utilización.
- La satisfacción con las medidas y acciones implantadas: permitirá saber si las medidas están correctamente planteadas y son la respuesta necesaria a las necesidades de la población de Caudete.





Ayuntamiento de Caudete



m
Instituto de la Mujer
CASTILLA-LA MANCHA



Castilla-La Mancha

