

**II PLAN PARA LA IGUALDAD DE
MUJERES Y HOMBRES DE
AZUQUECA DE HENARES**

2021-2025

Documento estratégico



Azuqueca de Henares

Título: II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE AZUQUECA 2021-2025.

- Elaboración:** Ayuntamiento de Azuqueca de Henares
- Coordinación:** Área de Igualdad
- Asistencia técnica:** MURGIBE SL

ÍNDICE

1	Introducción.	4
2	Enfoque del Plan.	5
3	Marco teórico y legal de las políticas de igualdad.	9
4	Características del II Plan de Azuqueca de Henares.	16
5	Áreas de mejora recogidas en el diagnóstico.	17
6	Programa de actuación.	18
7	Gestión del II Plan de Azuqueca de Henares.	38

INTRODUCCIÓN

La consecución de la igualdad entre mujeres y hombres es un derecho fundamental y desde que se creó en 1989 el primer organismo de igualdad en el Gobierno regional de Castilla-La Mancha se ha pretendido conseguir el objetivo de alcanzar una sociedad más justa y democrática para las mujeres y los hombres, por parte de diferentes estructuras políticas de la región, entre las que se incluye el Ayuntamiento de Azuqueca de Henares.

A pesar de los avances notables y la mejora de la calidad de vida de las ciudadanas y los ciudadanos, la realidad nos muestra que esa igualdad no se ha conseguido. Por ello, es objetivo fundamental seguir trabajando en la erradicación de toda forma de discriminación contra las mujeres y eliminación de las barreras que impiden su pleno desarrollo en condiciones de igualdad con los hombres.

En este sentido, es importante destacar el papel de Castilla-La Mancha como vanguardia en la aplicación de políticas de igualdad, situándose al frente de la lucha contra la violencia machista con leyes como la Ley 5/2001, de 17 de mayo, de Prevención de Malos Tratos y Protección a Mujeres Maltratadas, la cual es un referente normativo para otras Comunidades y el propio Estado en materia de violencia de género.

Este documento detalla el contenido que orientará la actuación estratégica del **Ayuntamiento de Azuqueca de Henares** en materia de Igualdad entre mujeres y hombres para el período 2021-2025.

La propuesta se basa en la Evaluación del I Plan de Igualdad de Azuqueca de Henares y en la realización de un Diagnóstico sobre la igualdad entre mujeres y hombres en el municipio.

Igualmente, se han tenido en cuenta documentos marco y referencias de trabajos similares desarrollados en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, marco de referencia de primer nivel, junto con otras como la Comunidad Autónoma del País Vasco, región de referencia pionera en la implantación de políticas públicas de igualdad.

ENFOQUE DEL PLAN

El II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Azuqueca de Henares tiene como referencia los principios rectores del II Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha 2019-2024.

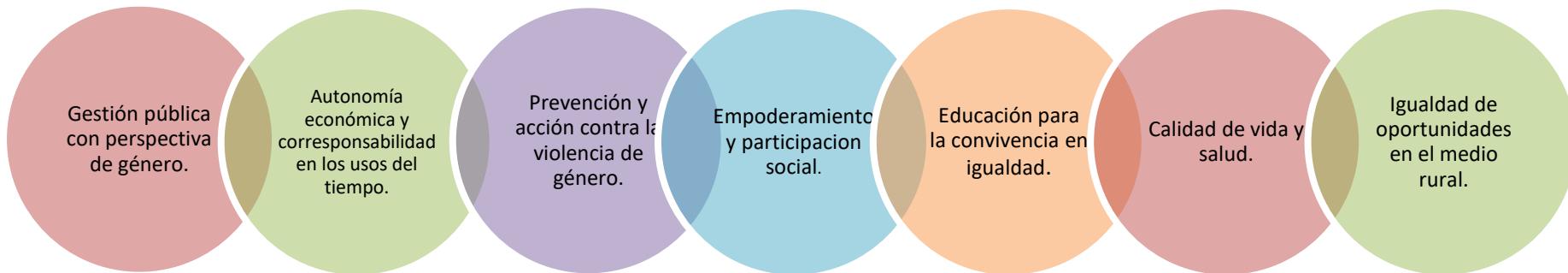
Sus premisas y principios de partida se rigen por los siguientes principios:

1. **Feminismo**, como teoría y práctica política que permite explicar y entender por qué y cómo se producen las desigualdades y las discriminaciones hacia las mujeres. Éste es un motor de cambio social en los sistemas de valores sociales y en las instituciones de los poderes políticos, sociales y económicos.
2. Defensa de los **derechos de las mujeres como seres humanos** y garantía del disfrute de los mismos.
3. **Perspectiva de género aplicada de forma transversal** en todas las políticas generales y sectoriales.
4. **Interseccionalidad.**
5. **Participación de las mujeres** de forma equitativa a fin de ejercer la plena ciudadanía y crear una cultura social paritaria.
6. **Desarrollo humano sostenible**, entendiendo que el desarrollo económico, el desarrollo social y la protección del medio ambiente son elementos interdependientes y sinérgicos del desarrollo sostenible.

Así, para conseguir el avance de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres el citado II Plan regional pretende conseguir siete **objetivos**:

1. Consolidar la transversalidad de género para el desarrollo de políticas públicas inclusivas más eficaces.
2. Conseguir que todas las personas, independientemente de su género, tengan las mismas oportunidades de desarrollo profesional y las puedan compatibilizar, en corresponsabilidad, con la vida personal y familiar.
3. Actuar contra la violencia de género en todas sus manifestaciones.
4. Favorecer el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres.
5. Fomentar el modelo coeducativo.
6. Mejorar la calidad de vida y salud de las mujeres.
7. Eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres que se producen en el medio rural.

Este II Plan estratégico regional define siete ejes de intervención, los cuales servirán de guía y referencia para el Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Azuqueca de Henares.



1. Gestión pública con perspectiva de género.

Consolidar la transversalidad de género en la Administración para el desarrollo de políticas públicas inclusivas más eficaces.

2. Autonomía económica y corresponsabilidad en los usos del tiempo.

Conseguir que todas las personas, independientemente de su género, tengan las mismas oportunidades de desarrollo personal y profesional y

las puedan compatibilizar, en corresponsabilidad, con la vida personal y familiar.

3. Prevención y acción contra la violencia de género.

Actuar contra la violencia de género en todas sus manifestaciones.

4. Empoderamiento y participación social.

Favorecer el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres como vía de desarrollo para la plena ciudadanía.

5. Educación para la convivencia en igualdad.

Fomentar el modelo coeducativo, libre de estereotipos sexistas y de actitudes violentas, en la comunidad educativa.

6. Calidad de vida y salud.

Mejorar la calidad de vida y la salud de las mujeres de Castilla-La Mancha en su diversidad.

7. Igualdad de oportunidades en el medio rural.

Eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres que se producen específicamente en el mundo rural incidiendo en la lucha contra la violencia de género.

Este eje no se engloba en el II Plan de Igualdad Municipal de Azuqueca toda vez que en atención al número de habitantes el municipio no se considera "medio o entorno rural".

Con todo ello, el II Plan de Igualdad de Azuqueca de Henares se convierte en una **herramienta metodológica** de primer orden que, teniendo en cuenta la capacidad de actuación de la Corporación Local y las diferentes necesidades a las que es preciso dar respuesta, permitirá actuaciones integrales y coordinadas.

En su diseño se han tenido en cuenta los recursos competenciales y materiales de los que dispone la entidad local, para que se trate de un documento operativo que desarrolle objetivos y medidas ajustadas a la realidad local.

MARCO TEÓRICO Y LEGAL DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

ÁMBITO INTERNACIONAL

Desde la celebración de la I Conferencia Mundial de la Mujer convocada por Naciones Unidas en 1975 se han ido multiplicando y desarrollando las acciones legislativas a favor de la igualdad de las mujeres y de los hombres. De hecho, tras las cuatro conferencias internacionales (última en 1995, con la Plataforma de Acción de Beijing'95, refrendada 20 años - Beijing +20) los cambios en el enfoque de las políticas públicas de igualdad de mujeres y hombres han sufrido un importante avance.

En gran parte, este avance ha sido resultado de la aprobación de múltiples leyes y normas jurídicas a nivel internacional, estatal y local, cuya finalidad es el reconocimiento explícito del Derecho a la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres. La citada legislación otorga al presente Plan de Igualdad de un paraguas institucional y legislativo suficientemente amplio. A continuación se destacan algunos hitos del entramado teórico-legal de las políticas de género:

Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

La Asamblea General de la ONU adoptó el 25 de septiembre de 2015 la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Se trata de un plan de acción en favor de las personas, el planeta y la prosperidad, que quiere fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia.

La igualdad de género está presente en los objetivos de Desarrollo Sostenible. En concreto en su Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

Las metas de este objetivo son:

- Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
- Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privados, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.

- Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.
- Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.
- Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisarios en la vida política, económica y pública.
- Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.
- Emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.
- Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.
- Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

ÁMBITO EUROPEO

Tratado de la Unión Europea (9 de febrero de 1992) que contempla el compromiso de la UE por la Igualdad de mujeres y hombres, así como la lucha contra la discriminación.

Tratado de Amsterdam (firmado el 2 de octubre de 1997) que modifica el anterior y consolida el principio del respeto de los Derechos Humanos y de las libertades fundamentales e introduce nuevas disposiciones relativas a la igualdad entre el hombre y la mujer.

Tratado por el que se instituye una Constitución Europea, acordado por el Consejo Europeo de Bruselas de 18 de junio de 2004. En relación con la igualdad de género, incluye la igualdad entre mujeres y hombres como un valor de la UE y establece su fomento.

Numerosas Directivas Comunitarias sobre Igualdad.

Programas comunitarios para la Igualdad entre mujeres y hombres. En la actualidad: Plan de Acción de la UE en materia de género (2016-2020).

Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020)

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA reconoce que la igualdad entre

mujeres y hombres constituye un valor fundamental de la Unión Europea y que las políticas de igualdad de género son vitales para el crecimiento económico, la prosperidad y la competitividad. Cinco años después de la adopción del primer Pacto Europeo por la Igualdad de Género, es necesario un nuevo impulso, especialmente con el fin de reafirmar y apoyar la estrecha relación entre la Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) y la denominada «Europa 2020: estrategia de la Unión Europea para el empleo y un crecimiento inteligente, sostenible e integrador».

EL CONSEJO reafirma, por tanto, su compromiso de cumplir las ambiciones de la UE en materia de igualdad de género que figuran en el Tratado, y en particular:

Reducir las desigualdades en cuanto a empleo y protección social, incluidas las diferencias de retribución entre mujeres y hombres, con el fin de alcanzar los objetivos de la estrategia Europa 2020, especialmente en tres ámbitos de gran relevancia para la igualdad de género, a saber, el empleo, la educación y el fomento de la inclusión social, en particular mediante la reducción de la pobreza, contribuyendo así al potencial de crecimiento de la población activa europea.

- 1) Promover un mejor equilibrio entre vida laboral y vida privada para mujeres y hombres a lo largo de toda su vida, con el fin de impulsar la igualdad de género, aumentar la participación de la mujer en el mercado laboral y contribuir a superar los desafíos demográficos.
- 2) Combatir todas las formas de violencia contra la mujer, con objeto de garantizar que esta disfrute plenamente de sus derechos humanos, y lograr la igualdad de género con vistas a un crecimiento integrador.

EL CONSEJO insta a que se actúe a escala de los Estados miembros y, según proceda, de la Unión, en los ámbitos siguientes:

- Medidas para suprimir las desigualdades de género y combatir la segregación por sexos en el mercado laboral.
- Medidas para promover un mayor equilibrio entre la vida laboral y la vida privada de mujeres y hombres.
- Medidas para eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres.

ÁMBITO ESTATAL

Constitución Española 1978

El principio de Igualdad y no discriminación aparece por primera vez en el ordenamiento jurídico español en la Constitución Española de 1978 y su incorporación supone reconocer ante la Ley la igualdad de las mujeres y de los hombres.

En el artículo 14 establece que "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquiera otra circunstancia personal o social" y lo complementa con el artículo 9.2 donde se incluye de forma expresa que "Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social".

Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local

Ley que modifica la anterior Ley 7/1985 reguladora de las Bases del Régimen Local. El apartado 10 recoge la modificación del artículo 27 de la citada ley donde se menciona que el Estado y las Comunidades Autónomas podrán delegar a los Municipios competencias relacionadas con la promoción de la igualdad de oportunidades y la prevención de la violencia contra la mujer.

En este contexto, el protagonismo de la Administración Local es claro, dejando un espacio normativo de intervención que permite a los Municipios la promoción de actividades, así como la oferta de cuantos servicios públicos contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la ciudadanía en materia de género, sin que esto suponga, en ningún momento, pérdida u obstáculo a las competencias de otras Administraciones Públicas.

Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres

La Ley, publicada en el BOE el 23 de marzo de 2007, parte, por un lado, de la premisa de que la igualdad entre mujeres y hombres es “*un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos*”. Y por otro lado, de que el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la Ley es un aspecto básico, que necesita ser mejorado mediante una acción normativa, “*dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla*”.

Los principios fundamentales en los que se basa son, entre otros: la “Acción Positiva”, “Representación equilibrada” y “Transversalidad”.

El artículo 21.1 expone que “las entidades locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones Públicas”. Así, la Ley 3/2007, se remite a las competencias propias de las Administraciones Locales,

atribuidas de forma general en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

La Ley Orgánica 1 de 2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

Esta Ley nació con el principal objetivo de proteger a las víctimas de la violencia de género, perseguir a sus maltratadores, prevenir y erradicar este tipo de violencia y considerarla en lo que ya es: un problema social.

El artículo 1 recoge una declaración de intenciones: "La violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado. Al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas por sus agresores carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión". Esta norma supuso una toma de conciencia del problema y un compromiso firme para la erradicación de la violencia machista.

El Pacto de Estado contra la Violencia de Género de 2017

Sin ser una ley propiamente dicha, es destacable y merece ser incluida en este apartado dado su relevancia. Éste incluye medidas en todos los ámbitos. Fue el resultado de intensas negociaciones parlamentarias en los grupos de trabajo constituidos en la subcomisión parlamentaria en el Congreso de los Diputados y en la Comisión de Igualdad el Senado. En septiembre de 2017 se aprobó, sin ningún voto en contra el Informe de la Subcomisión parlamentaria para un Pacto de Estado en materia de Violencia de Género en el Congreso de los Diputados, y la Ponencia del Senado, siendo el primer Pacto de Estado consensuado por los grupos parlamentarios desde el año 2015.

Este Pacto implica incidir en todos los ámbitos de la sociedad y contiene 214 medidas del Congreso de los Diputados y 267 medidas del Senado. Desde la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, órgano del Gobierno encargado de coordinar e impulsar la ejecución de las medidas del Pacto de Estado, se ha elaborado un documento único que refunde las medidas de la cámara baja y la cámara alta, en un total de 292 medidas estructuradas en 10 ejes de acción.

ÁMBITO COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA-LA MANCHA

Ley 12/2010 de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha

Esta Ley tiene por objeto promover las condiciones que hagan efectiva y real el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, remover los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud. Su ámbito de aplicación engloba entidades que integran la Administración Local, sus organismos autónomos, consorcios, fundaciones y demás entidades con personalidad jurídica propia en los que sea mayoritaria la representación directa de dichas entidades.

La citada ley establece los principios de actuación para la implantación de la igualdad y la erradicación de la discriminación por razón de sexo.

Ley 4/2018 de 8 de octubre, para una sociedad libre de violencia de género en Castilla-La Mancha

La citada Ley pretende aunar los esfuerzos de las personas con responsabilidades políticas, de profesionales (que desde la red de

atención integral atienden a las mujeres de Castilla-La Mancha y de manera específica a las víctimas de la violencia de género) y del conjunto de la sociedad con el ánimo de afrontar los retos aún pendientes en educación y en socialización diferenciada de niñas y niños a través del sistema educativo y de la educación no formal, los medios de comunicación, la publicidad y productos audiovisuales y la formación permanente en materia de género.

El objeto de la presente ley es la protección, atención integral y reparación del daño de las mujeres víctimas de violencia de género y sus hijas e hijos menores.

A los efectos de esta Ley, quedan incluidas dentro del ámbito de la violencia de género las siguientes manifestaciones de violencia hacia la mujer:

- . Violencia en la pareja o expareja.
- . El feminicidio.
- . Las diferentes manifestaciones de violencia sexual.
- . La trata de mujeres y la explotación sexual.
- . El matrimonio o emparejamiento a edad temprana concertado o forzado.
- . La mutilación genital femenina.

.Las manifestaciones de violencia ejercidas a través del uso de las tecnologías y medios sociales.

. El acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral.

. Cualquier conducta que mediante el uso de la intimidación o la violencia coarte la libertad en el pleno disfrute de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres.

II Plan Estratégico para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla - La Mancha 2019-2024

La finalidad de este II Plan es orientar a los poderes públicos para que su actuación contribuya a cambiar los valores que sostienen y justifican la subordinación de las mujeres y de lo femenino en todos los ámbitos de la vida. Este cambio implica la construcción y consolidación de nuevos valores que promuevan la convivencia en igualdad, la justicia, el respeto a la libertad y a los derechos de todas las personas y no estén atravesados por el androcentrismo, el sexismoy el machismo. Lo que contribuirá a que las vidas de mujeres y hombres tengan igual valor.

Ley 14/2010, de 16 de diciembre, de Servicios Sociales de Castilla-La Mancha

Esta Ley incorpora el principio de igualdad desde la Exposición de Motivos donde se pone de manifiesto que “la garantía de derechos de las personas se erige a su vez, como uno de los ejes prioritarios de dichas políticas sociales para el logro de una igualdad efectiva y para la mejora de las condiciones de vida de todas las personas” hasta los diferentes artículos que definen el Sistema Público de Servicios Sociales, destacando el art. 4 donde se pone de manifiesto que “el Sistema Público de Servicios Sociales actuará en coordinación y colaboración con los servicios de las administraciones públicas que tengan por objeto garantizar y mejorar la calidad de vida de las personas y en especial con los sistemas de salud, educativo, de empleo, vivienda y de promoción de la igualdad”.

Ley 22/2002 de 21 de noviembre, de creación del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha y Decretos 252/2003 de 29 de Julio por el que se establecen la organización y funciones del Instituto de la Mujer y Ley 34/2016, de 27/07/2016, por el que se regula la organización y funciones del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha

El Instituto de la Mujer se crea como Organismo Autónomo adscrito a la Presidencia de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, teniendo personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines, como es la prestación de apoyo técnico en materia de igualdad entre hombres y mujeres a todos los departamentos de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Tras su creación los Decretos desarrollan su composición, servicios, organización, funciones, etc.

Ley 16/2001, de 20 de diciembre, del Defensor del Pueblo de Castilla-La Mancha

Dentro de la estructura orgánica del Defensor del Pueblo se crea una figura pionera denominada “Adjunta de Igualdad”, cargo que se ocupa de manera más específica de temas relacionados con la igualdad (Oficina de los Derechos de la Mujer).

Decreto 75/2016, de 07/12/2016, por el que se regula la composición, organización y funcionamiento de la Comisión de Igualdad de Castilla-La Mancha

La Comisión de Igualdad de Castilla-La Mancha se define como “órgano colegiado bipartito formado por representantes de la consejería competente en materia de hacienda y del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha” creada a partir de la Ley 12/2010 de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha.

Esta comisión tiene por finalidad según el art. 2 de dicho decreto “impulsar la consecución del objetivo de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres mediante el presupuesto de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y su reflejo en las políticas públicas que este financia”.

ÁMBITO LOCAL

Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local

La Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, impulsada por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa en el marco del V Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad de Mujeres y de Hombres fue firmada en 2008 por el Ayuntamiento de Azuqueca de Henares señala como principio rector el “integrar la dimensión de género

en todas las actividades de los gobiernos locales y regionales siendo un requisito necesario para que avance la igualdad de mujeres y hombres”.

Dicha Carta establece como metodología de trabajo la transversalidad de género y plantea la necesidad de revisar las políticas, procedimientos, prácticas y modelos en uso para apreciar si pueden originar discriminaciones o perpetuar estereotipos de género, debiendo también revisar la concesión de recursos y la identificación de prioridades en función del resultado de las revisiones. En definitiva, la realización de evaluaciones de impacto de género.

ESTRUCTURAS Y PLANES DE IGUALDAD

I Plan para la igualdad de mujeres y hombres en Azuqueca de Henares

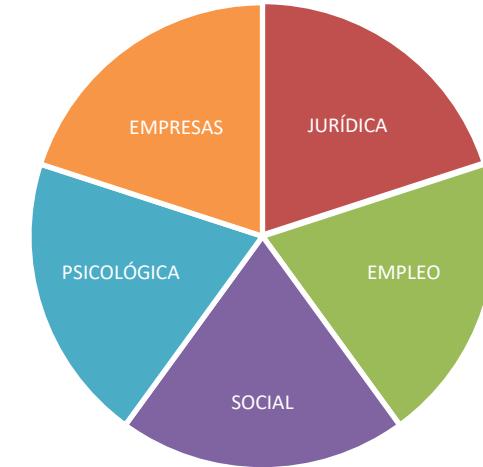
El I Plan fue aprobado por el Pleno Municipal el 3 de marzo de 2011 y ha estado vigente hasta 2015.

Como hitos dentro de este periodo se pueden señalar:

- a) La creación del Consejo Local por la Igualdad entre Mujeres y Hombres, respondiendo a la necesidad de generar espacios para la participación, el diálogo e interlocución entre mujeres, hombres y poderes públicos, facilitándose con ello el ejercicio activo de la ciudadanía y la influencia sobre la toma de decisiones políticas y la acción del gobierno local.
- b) La puesta en marcha y consolidación de la *Comisión Técnica de Coordinación contra la Violencia de Género*, la cual se crea al amparo de lo establecido en el artículo 12 del Real Decreto 1087/2010, de 3 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento que regula las Juntas Locales de Seguridad.

Esta Comisión que se reúne de manera periódica y está compuesta por representantes de los diferentes agentes sociales e institucionales que intervienen en las situaciones de violencia de género. Su función es trabajar la prevención de la violencia contra las mujeres en el municipio de Azuqueca de Henares.

A nivel de recursos y estructuras la entidad local cuenta con una Concejalía de Igualdad, compuesta por la concejala delegada a nivel político y con el Centro de la Mujer. Este Centro cuenta con cinco profesionales (3 mujeres y 2 hombres), que gestiona servicios en diferentes áreas:



CARACTERÍSTICAS DEL II PLAN DE IGUALDAD DE AZUQUECA DE HENARES

El objetivo general de este Plan es lograr la incorporación de la perspectiva de género en la gestión municipal mediante la puesta en marcha de políticas locales de igualdad que vayan más allá de la igualdad normativa y que planteen como horizonte el reto de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades y resultados. Tiene las siguientes características:

1.

Tiene una vigencia de 5 años, es decir, está realizado para el período 2021-2025.

2.

Se ha elaborado de forma participativa con relación al diagnóstico previo, actualización de datos y evaluación del anterior Plan, contando con la implicación del personal municipal y agentes sociales del municipio.

3.

Es la Concejalía de Igualdad la responsable de coordinar e impulsar el Plan.

4.

Es un Plan abierto y flexible, pendiente de definir los planes operativos anuales.

5.

Es un Plan evaluable que incluye indicadores para ir midiendo los objetivos alcanzados de forma continua.

6.

Incluye objetivos y acciones viables para desarrollar por todas las áreas municipales y entidades responsables en el período de tiempo previsto y con los recursos disponibles.

7.

Es un instrumento que afecta al Municipio y que supone un compromiso tanto político como técnico y ciudadano.

ÁREAS DE MEJORA RECOGIDAS EN EL DIAGNÓSTICO

A continuación se exponen las necesidades recogidas en la fase de diagnóstico y evaluación, en la cual han participado mujeres y hombres de la ciudadanía de Azuqueca de Henares, personal técnico, político y agentes sociales.

Estas necesidades se recogen en fortalezas y áreas de mejora en base a las *siete líneas de intervención, en concordancia con los principios y ejes estratégicos del II Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha.

- Cultura institucional de género.
- Conciliación y corresponsabilidad.
- Erradicación de la violencia de género.
- Empoderamiento.
- Autonomía económica.
- Educación en igualdad.
- Salud y calidad de vida.

PROGRAMA DE ACTUACIÓN

El documento estratégico del II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Azuqueca de Henares se estructura en 7 ámbitos de intervención. Cada ámbito desarrollará unas líneas estratégicas de actuación (pendiente definir y redactar cuando se concreten las acciones y objetivos).

Para cada ámbito, se detallan los objetivos generales y las actuaciones propuestas.

Los objetivos generales definen la realidad social que se pretende cambiar y cumplen la función de priorizar lo que hay que hacer y de concretar, a través de los indicadores propuestos y de las evaluaciones posteriores, el alcance de los resultados logrados.

Tabla resumen.	OBJETIVOS	ACCIONES
• Cultura institucional de género	6	23 (1-23)
• Conciliación y corresponsabilidad	5	10 (24-33)
• Erradicación de la violencia de género	5	17 (34-50)
• Empoderamiento	3	8 (51-58)
• Autonomía económica	2	7 (59-65)
• Educación en igualdad	2	6 (66-71)
• Salud y calidad de vida	2	6 (72-77)
TOTAL	25	77



CULTURA
INSTITUCIONAL DE
GÉNERO -
GOBERNANZA EN
IGUALDAD

The text is centered and surrounded by four large, semi-transparent geometric shapes: a red triangle pointing left, a green triangle pointing right, a purple triangle pointing down, and a blue triangle pointing up.

OBJETIVOS	ACCIONES
1. Fortalecer las estructuras de impulso y coordinación del II Plan de Igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> 1. Crear una Comisión Técnica de Seguimiento para el impulso y coordinación del II Plan de Igualdad. 2. Contar, cuando sea preciso, con la colaboración de personas expertas externas para dinamizar y aportar know-how en las reuniones de la Comisión Técnica de Seguimiento. 3. Crear una Mesa Técnica de Seguimiento del Plan compuesta por personal de las diferentes áreas del proyecto. 4. Dinamizar el funcionamiento y participación del Consejo Local por la Igualdad. 5. Definir las estructuras de tipo personal que van a ser responsables de la implementación del Plan. 6. Incorporar en caso que se estime adecuado personal técnico con formación específica como Agente de Igualdad en el área para el impulso y coordinación del Plan.
2. Comunicar internamente y externamente la estrategia para la igualdad de mujeres y hombres.	<ul style="list-style-type: none"> 7. Difundir en la web y canales de comunicación con la ciudadanía (como puede ser la revista mensual Azucahica) el desarrollo y evolución del II Plan para la Igualdad y los principales objetivos que aborda cada año. 8. Compartir con la ciudadanía los documentos estratégicos que desarrollan la política de igualdad municipal (Plan operativo anual). 9. Visibilizar la igualdad de mujeres y hombres, los avances y algunos modelos ejemplares a través de la web, revistas, calendarios, etc.

	<ul style="list-style-type: none"> 10. Recoger las aportaciones de la ciudadanía respecto a temas relacionados con la igualdad a través de la web y redes sociales (<i>creando espacios específicos para cada tema</i>). 11. Vigilar la publicidad sexista en el municipio. 12. Asegurar la comunicación igualitaria en las comunicaciones de la propia institución (publicaciones y campañas del Ayuntamiento).
3. Apostar por el uso y mantenimiento de la comunicación incluyente	<ul style="list-style-type: none"> 13. Fomentar la utilización del lenguaje igualitario en la comunicación escrita a través de la difusión de la guía de lenguaje inclusivo del Ayuntamiento de Azuqueca de Henares. 14. Continuar con los programas de sensibilización y formación sobre el uso del lenguaje incluyente en la administración (aprovechando recursos actuales: carteles, folletos, etc.). 15. Ejecutar acciones de formación para incorporar pautas y recomendaciones para la utilización de un lenguaje inclusivo en la Administración.
4. Desagregar la información y datos según sexo.	<ul style="list-style-type: none"> 16. Incorporar la variable sexo en las bases de datos del Ayuntamiento (en aquellas donde todavía no se tenga sistematizado). 17. Garantizar que en los estudios, informes y memorias que contengan información relativa a personas se presenten los datos desagregados según sexo. 18. Fomentar la recogida de datos desagradada por sexo entre el personal de la Administración (sensibilizando sobre la importancia que tiene conocer qué población se beneficia de los recursos públicos).

<p>5. Capacitar al personal del Ayuntamiento en materia de igualdad y consolidar la integración de la perspectiva de género en la gestión municipal.</p>	<p>19. Incluir formación en materia de igualdad en el Plan de Formación del personal del Ayuntamiento y de sus cargos políticos.</p> <p>20. Impulsar la ejecución de acciones de formación dirigidas específicamente a mujeres de la plantilla municipal para trabajar su empoderamiento.</p> <p>21. Analizar la necesidad de llevar a cabo un programa de formación en autocuidado dirigido al personal que trabaja directamente con mujeres víctimas de violencia, personas en situación de exclusión social, etc. (<i>cuidando a las cuidadoras</i>).</p>
<p>6. Promover la incorporación de mujeres en áreas municipales tradicionalmente masculinizadas (policía, etc.)</p>	<p>22. Realizar acciones positivas para la cobertura de aquellas plazas con infrarrepresentación de mujeres y hombres en el Ayuntamiento.</p> <p>23. Realizar campañas de sensibilización para hacer que las mujeres se presenten a los puestos tradicionalmente masculinizados en la administración.</p>



AUTONOMÍA ECONÓMICA Y CORRESPONSABILIDAD EN LOS USOS DEL TIEMPO

OBJETIVOS	ACCIONES
1. Impulsar la corresponsabilidad y la ética del cuidado en la ciudadanía.	<p>24. Organizar campañas de sensibilización sobre el valor del cuidado y la corresponsabilidad dirigida a la población según los grandes grupos de edad.</p> <p>25. Desarrollar actuaciones y campañas que promuevan la corresponsabilidad de los hombres sobre los cuidados.</p>
2. Mejorar la cobertura y flexibilidad de horarios de los servicios.	<p>26. Analizar por cada departamento la organización de los horarios de los servicios dirigidos a la ciudadanía y su adaptación a los usos del tiempo de quien los usa.</p>
3. Trabajar por una cultura y práctica hacia la conciliación corresponsable.	<p>27. Organizar campañas de sensibilización dirigidas al tejido empresarial.</p> <p>28. Impulsar la creación de Pactos Locales por la Conciliación o Acuerdos Municipales sobre la Conciliación y Corresponsabilidad.</p>
4. Mejorar la conciliación y gestión de los tiempos de trabajo y descanso a nivel interno en la Administración	<p>29. Revisar si las medidas de conciliación cumplen con las necesidades de la plantilla municipal.</p> <p>30. Continuar con la puesta en marcha de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y dar respuesta a las necesidades detectadas.</p> <p>31. Evaluar el uso de las medidas de conciliación por mujeres y hombres.</p>



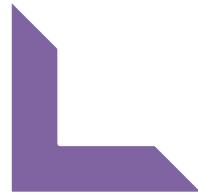
ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

OBJETIVOS	ACCIONES
1. Sensibilizar y prevenir en violencia de género.	<p>32. Garantizar que la información sobre los recursos en violencia de género (VG) llega a las mujeres de manera adaptada a su diversidad.</p> <p>33. Facilitar información sobre los recursos en violencia de género al tejido asociativo a fin de contar con una red informativa que llegue a mayor número de población.</p> <p>34. Diseñar elementos de fácil acceso para la ciudadanía, que contengan información sobre los recursos en materia de VG y que lleguen de manera periódica a la población (carteles, pegatinas, pulseras, pañuelos, chapas, pins, etc.).</p> <p>35. Diseñar una estrategia preventiva integral para trabajar con la población en las diferentes etapas de la vida y llevar a cabo acciones específicas según grupo de población (infancia, juventud, etc.).</p> <p>36. Continuar organizando campañas o actividades de sensibilización tanto a nivel macro (por ejemplo, la conmemoración del 25 Noviembre, día internacional contra la violencia de género) como a nivel micro (micro machismos) de forma coordinada con otras áreas y/o instituciones.</p> <p>37. Continuar desarrollando acciones de formación para la sensibilización en prevención de la violencia.</p>
2. Mejorar la seguridad de Azuqueca de Henares.	<p>38. Analizar la existencia de puntos inseguros (lugares, caminos de baja seguridad) para las mujeres.</p> <p>39. Ejecutar las actuaciones necesarias para cambiar el mapa de seguridad y fomentar así que mujeres y hombres sientan que pueden caminar seguros por los espacios detectados.</p>

	40. Evaluar si las mejoras han conseguido superar la situación de partida.
3. Facilitar recursos para el empoderamiento de las mujeres.	<p>41. Organizar talleres de autodefensa.</p> <p>42. Organizar charlas, talleres dirigidos específicamente a mujeres para trabajar aspectos relacionados con la violencia de tipo psicológico, económica, sexual, simbólica, etc. y trabajar así otros tipos de violencia además de la física y/o verbal.</p>
4. Impulsar el desarrollo de modelos de comportamiento no violentos.	<p>43. Hacer denuncias públicas y sistemáticas de los ataques por violencia machista realizados a las mujeres en Azuqueca de Henares.</p> <p>44. Continuar organizando talleres de prevención de violencia de género y buenos tratos en los centros educativos, adecuando los contenidos y formas a los diferentes niveles educativos.</p> <p>45. Continuar realizando campañas de sensibilización contra las agresiones sexuales en fiestas (aprovechando buenas prácticas de otros municipios, la transferencia de otras iniciativas, etc.).</p>
5. Garantizar la atención a mujeres agredidas	<p>46. Analizar si los recursos dirigidos a las mujeres (centralizados en el Centro de la Mujer) cubren las demandas de la población femenina, revisando los recursos disponibles (jornadas de las y los profesionales; horas de atención semanal; plazos de citación, etc.) y las solicitudes o consultas recibidas en el último año.</p> <p>47. Mantener y mejorar los recursos dirigidos a mujeres, teniendo en cuenta la atención personalizada y especializada que pueden necesitar grupos específicos de mujeres (según la edad, procedencia, etc.).</p> <p>48. Mantener y mejorar la Comisión Técnica de Coordinación contra la Violencia de Género.</p>



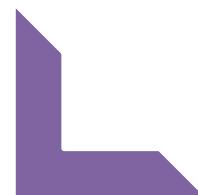
EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES



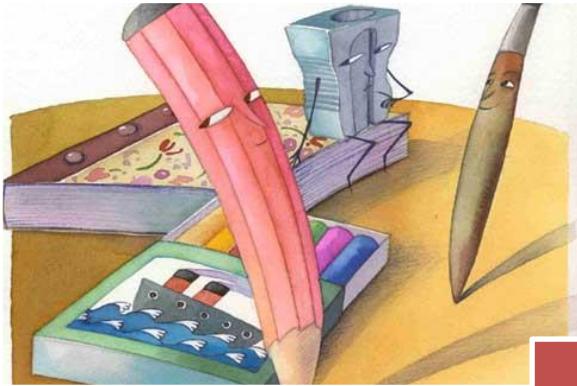
OBJETIVOS	ACCIONES
<p>1. Aumentar el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres y potenciar su mejora profesional, social y familiar.</p>	<p>49. Continuar organizando actividades para la mejora de la autoestima y conciencia de género teniendo en cuenta la diversidad de las mujeres (según edad, discapacidad, etc.).</p>
<p>2. Aumentar la visibilización de mujeres en ámbitos como cultura, política, deporte, arte y conocimiento o ciencia.</p>	<p>50. Desarrollar actuaciones que favorezcan la participación de las mujeres en los espacios del saber, la cultura y las artes poniendo especial atención en los colectivos más invisibilizados (mujeres migradas, de diversidad funcional, etc.)</p> <p>51. Continuar organizando campañas de sensibilización en fechas clave como el 8 de Marzo, Día Internacional de las Mujeres, así como de otras fechas claves relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres.</p>



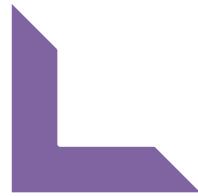
AUTONOMÍA ECONÓMICA



OBJETIVOS	ACCIONES
<p>1. Impulsar la empleabilidad y la reincorporación de las mujeres al mercado de trabajo en condiciones de igualdad y calidad en el empleo.</p>	<p>52. Mantener los recursos dirigidos a la mejora de la empleabilidad y el aprendizaje de las mujeres, trabajando de forma coordinada / integral desde las diferentes áreas de intervención.</p> <p>53. Apoyar a las empresas que favorezcan la contratación de mujeres.</p> <p>54. Poner en marcha campañas de sensibilización dirigidas a las empresas para impulsar la contratación de mujeres, prioritariamente en aquellos ámbitos masculinizados y para aquellos grupos de mujeres con mayor dificultad para incorporarse al mercado laboral (mujeres jóvenes, inmigrantes, etc.)</p> <p>55. Ofrecer formación específica en materia laboral a mujeres.</p>
<p>2. Apoyar el emprendizaje de las mujeres y su visión positiva como alternativa para la incorporación al mercado de trabajo, enfatizando la contribución a la promoción económica y social del municipio.</p>	<p>56. Continuar participando y apoyando programas de acompañamiento al emprendimiento femenino y la consolidación de empresas de mujeres.</p> <p>57. Impulsar acciones dirigidas a la mejora de la formación sobre creación de empresas, habilidades de gestión, liderazgo femenino, etc.</p> <p>58. Apoyar campañas que premien proyectos empresariales innovadores que contribuyan a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.</p>



EDUCACIÓN EN IGUALDAD



OBJETIVOS	ACCIONES
1. Promover la igualdad de género en los centros educativos	<p>59. Mantener y apoyar el trabajo coordinado con los centros educativos en materia de coeducación y prevención de la violencia de género (mantenimiento y puesta en marcha de talleres, facilitar materiales, guías elaboradas por el Ayuntamiento).</p> <p>60. Realizar talleres de igualdad dirigidos al personal de atención a la infancia y actividades dirigidas a población joven (monitoras/es de deporte, actividades extraescolares, etc.) que garantice una programación e interacción más igualitaria.</p> <p>61. Apoyar acciones de sensibilización dirigidas al profesorado sobre su papel en la detección de situaciones de violencia de género en el ámbito escolar y los canales para su actuación.</p> <p>62. Continuar incorporando a los espacios educativos dentro de la población diana a la cual se dirigen las campañas para la consecución de un uso del lenguaje e imágenes más igualitario.</p>
2. Aumentar las acciones de difusión de modelos no sexistas que sirvan como referentes a la población joven	<p>63. Consolidar los programas que impulsan el ocio y acercamiento a la cultura de la población joven (en especial de quienes no tienen recursos propios) desde el enfoque integrado de género.</p> <p>64. Organizar acciones de sensibilización dirigidas a la población joven sobre buenos tratos (concurso audiovisual, talleres, etc.) que sirvan de buenas prácticas para futuro.</p>



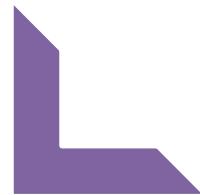
SALUD Y CALIDAD DE VIDA



OBJETIVOS	ACCIONES
<p>1. Mejorar los recursos destinados a abordar la salud y calidad de vida de las mujeres y hombres, sobre todo de quienes se encuentran en situación de vulnerabilidad o mayor desprotección</p>	<p>65. Realizar acciones para la difusión de un concepto de la salud de las mujeres que evite el uso de estereotipos.</p> <p>66. Mantener y mejorar campañas o recursos municipales dirigidos a la promoción de la salud de personas en situación de vulnerabilidad (desayunos saludables, ayudas comedor escolar, etc.)</p> <p>67. Crear espacios de ocio saludable para personas jóvenes, basados en sus intereses.</p>
<p>2. Fomentar las iniciativas dirigidas a la educación afectivo- sexual de jóvenes y adolescentes para la construcción de relaciones basadas en valores de igualdad, respeto y prácticas sexuales responsables.</p>	<p>68. Ofrecer talleres de formación y desmitificación en materia de sexualidad femenina dirigido a mujeres.</p> <p>69. Sensibilizar sobre la prevención de las prácticas sexuales de riesgo en jóvenes y adolescentes.</p> <p>70. Impulsar acciones de sensibilización dirigidas a la juventud tanto en espacios educativos formales como informales, en cuestiones como relaciones afectivas sexuales igualitarias, redes sociales y violencia sexual, etc.</p>



PERSONAS LGTBI



Actualmente se están negociando leyes autonómicas sobre diversidad sexual y de género, así mismo existe una proposición de Ley estatal contra la discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales y de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, en adelante LGTBI.

Desde el Ayuntamiento de Azuqueca de Henares existe un compromiso firme con esta causa, y por ello se ha incluido en este II Plan de Igualdad un bloque de medidas y actuaciones dirigidas a tal fin. Desde un enfoque pionero, se establecen a través de esta iniciativa objetivos como dar visibilidad a las personas LGTBI en todos los ámbitos, favorecer la información y el asesoramiento de las personas LGTBI, promover el respeto a la diversidad de género y afectivo-sexual y acabar con la LGTBI fobia, sus prejuicios y la discriminación que ésta genera.

Con el fin de clarificar los objetivos y las actuaciones de este II Plan de Igualdad, y en respuesta a los principios de eficacia y coherencia se han establecido dos ámbitos de actuación:

- Ámbito de Igualdad entre mujeres y hombres.
- Ámbito de Igualdad de personas LGTBI.

Como queda reflejado, al igual que ocurre con los objetivos básicos del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres, se pretende defender la igualdad, libertad y derechos de todas las personas, erradicando cualquier tipo de discriminación.

OBJETIVOS	ACCIONES
<p>1. Sensibilizar y formar a la población de la localidad sobre la realidad de las personas LGTBI con el fin de erradicar comportamientos LGTBIfóbicos.</p> <p>2. Garantizar la atención y apoyo a las personas LGTBI que sufren cualquier tipo de discriminación por su orientación, identidad o expresión de género</p>	<p>1. Realizar campañas permanentes y temporales de sensibilización, concienciación y prevención de LGTBIfobia.</p> <p>2. Participar en actos conmemorativos del movimiento LGTBI.</p> <p>3. Visibilizar la labor de personas referentes del colectivo LGTBI en la historia.</p> <p>4. Promover la celebración de jornadas, cursos y talleres para la formación de personal municipal sobre LGTBI.</p> <p>5. Promover la celebración de jornadas, cursos y talleres sobre LGTBI destinados a la población del municipio.</p> <p>6. Colaborar con entidades y ONGs relacionadas con la reivindicación LGTBI para la puesta en marcha de acciones conjuntas y/o de colaboración de carácter preventivo de LGTBIfobia, de formación, reivindicativas...</p> <p>7. Realizar labores de coordinación con entidades y ONGs destinadas al apoyo y atención a las personas LGTBI para la actualización de información de recursos, realización de derivaciones adecuadas...</p> <p>8. Canalizar cualquier demanda de apoyo y/o atención de personas LGTBI hacia los recursos especializados.</p>

- | | |
|---|--|
| 3. Fomentar la presencia de personas LGTBI en el ámbito cultural. | <ul style="list-style-type: none">9. Favorecer y crear espacios culturales municipales que visibilicen la presencia actual y pasada de artistas, escritoras/es, cineastas,... del ámbito LGTBI.10. Adquirir material bibliográfico específico sobre la diversidad sexual, corporal y de género, así como la diversidad familiar.11. Ofrecer el material adquirido a la población a través del préstamo de la biblioteca municipal y otras actividades o servicios que se acuerden.12. Organizar actividades culturales y de ocio para distintas franjas de edad que incluyan contenidos que reivindiquen o incluyan temática LGTBI. |
|---|--|

GESTIÓN DEL II PLAN

ESTRUCTURAS PARA LA IGUALDAD

Las Administraciones Locales deben adecuar sus estructuras para facilitar que las áreas de acción municipal incorporen el enfoque de género en sus programas de actuación. Para ello, la existencia de una unidad, que sea la encargada del impulso, programación, asesoramiento y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en su ámbito municipal se considera una necesidad de primer orden pues facilita impulsar el mainstreaming de género o la gobernanza en igualdad.

A. Estructuras de impulso y coordinación en el municipio de Azuqueca de Henares

La consecución de los objetivos y la realización de las acciones que se incluyen en este documento necesitarán contar con estructuras de impulso, seguimiento y evaluación del mismo que faciliten su continuidad. Como estructura de Impulso se valora la creación de un equipo formado por personal técnico (hasta la fecha el equipo multidisciplinar que presta servicios en el Centro de la Mujer de Azuqueca de Henares) y personal político (concejalía de igualdad) que se reúna de manera periódica y que de manera paralela se vaya formando en materia de igualdad.

Concretar las prioridades anuales en lo que a igualdad se refiere

Crear una planificación basada en los recursos existentes (económico, personales, etc.)

Repartir las responsabilidades de las personas participantes para llevar a cabo las actividades.

Llevar a cabo una valoración y continuidad de las actividades llevadas a cabo

Las responsabilidades de esta estructura de apoyo serán las siguientes:

B. Estructuras de Coordinación y Seguimiento en el Municipio de Azuqueca de Henares

Por otro lado, también será necesario una **Estructura de Coordinación y Seguimiento** del II Plan de Igualdad que podrá estar formada por el Consejo Local por la Igualdad entre Mujeres y Hombres, compuesto por personal técnico, político y representantes de agentes sociales y asociaciones del municipio.

Este consejo podrá tener las funciones que le han sido asignadas en el Reglamento aprobado y publicado en el BOP de Guadalajara Nº 18, de 10 de febrero de 2012, y que en todo caso tenderán a:

- Elaborar estudios, informes y propuestas para hacer efectivo el principio de igualdad de hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida privada y pública, tanto política, como económica, cultural, laboral, educativa y social del municipio de Azuqueca de Henares.
- Velar porque las políticas y los servicios municipales garanticen la igualdad de mujeres y hombres.
- Facilitar la participación de las mujeres a través de sus asociaciones específicas de ámbito municipal.

- Fomentar el asociacionismo de las mujeres, promoviendo la integración y participación de dichas asociaciones en las políticas públicas que tengan relación con el área de igualdad.
- Potenciar las condiciones de vida y la posición política, social y económica de las mujeres de Azuqueca de Henares.

HERRAMIENTAS PARA LA GESTIÓN DEL II PLAN

A. Mecanismos de programación, seguimiento y evaluación:

Para la ejecución de este II Plan se elaborarán Programas Operativos Anuales en el último trimestre del ejercicio anterior. Estos Planes Operativos Anuales serán propuestos y aprobados por el órgano de decisión y contendrán:

- Los Planes de trabajo por objetivos, acciones, situación de partida, resultados esperados, actividades a realizar, personas y entidades implicadas, calendario, presupuesto e indicadores de evaluación.
- Un presupuesto global para cada Programa Operativo.

El seguimiento de los Planes de Igualdad es una parte importante de su propia gestión y la Comisión Técnica de Seguimiento será la encargada de asumir dicha función.

La evaluación se realizará a partir de la elaboración de un sistema de evaluación al comienzo de la vigencia del II Plan de Igualdad. Este sistema contendrá el proceso, las herramientas e indicadores de evaluación previstos y se pondrá en marcha desde el año 2021.

FICHAS DE EVALUACIÓN DEL PLAN.

A continuación se presenta la ficha que servirá de ejemplo de cara a la evaluación continua del Plan para la Igualdad:

EJE ESTRATÉGICO:	PROGRAMA:		
OBJETIVO:	ACCIÓN:		
ACTIVIDAD:			
Descripción de la actividad			
Justificación			
Personas y/ o entidades destinatarias			
RESPONSABLE/S DE EJECUCIÓN			
Área responsable	Persona/s responsables	Área/s colaboradoras	Persona/s colaboradoras
Período de ejecución		Presupuesto	
		Origen	Cantidad
INDICADORES:			
RESULTADOS ESPERADOS:			
:			

