Con la colaboración de:

Concilia2

# Plan estratégico de igualdad municipal de Villafranca de los Caballeros

Ayuntamiento de VILLAFRANCA DE LOS CABALLEROS

Concejalía de IGUALDAD

centro de la mujer Castilla-La Mancha

Instituto de la Mujer CASTILLA-LA MANCHA

Castilla-La Mancha

Pacto de Estado contra la violencia de género

GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES E IGUALDAD

# ÍNDICE


1 Introducción ..... 2

2 Estructura del plan ..... 3

3 Principios generales del plan ..... 4

4 Agentes implicados ..... 5

5 Conceptos básicos ..... 5

6 Compromiso Institucional ..... 11

7 Ámbito de aplicación ..... 12

8 Temporalidad ..... 12

9 Actuaciones ..... 13

- I. ÁREA DE EMPODERAMIENTO Y TRANSVERSALIDAD ..... 14
- II. ÁREA DE AUTONOMÍA ECONÓMICA Y CORRESPONSABILIDAD ..... 17
- III. ÁREA DE ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO ..... 23
- IV. ÁREA DE EDUCACIÓN Y PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO ..... 27
- V. ÁREA DE SALUD, CULTURA Y CALIDAD DE VIDA ..... 33

10 Seguimiento y Evaluación ..... 39

11 Anexos ..... 53

# 1 INTRODUCCIÓN

El I Plan de Igualdad Municipal entre Mujeres y Hombres de Villafranca de los Caballeros (2019- 2023) es fundamental para poder introducir, de forma efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, viene desarrollando esta entidad.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades es un documento de trabajo que representa un compromiso por parte del municipio. En este plan, se diseñan las actuaciones que se van a implantar en beneficio de la igualdad, a razón de un Diagnóstico de Situación previamente realizado.

La Ley 12/2010, del 18 de noviembre, de Igualdad entre mujeres y hombres de Castilla – La Mancha refleja en su objeto: Promover las condiciones que hagan efectivo y real el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y remover los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud, en el ámbito de las competencias atribuidas a los poderes públicos de Castilla-La Mancha.

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

La alcaldía y las distintas concejalías, junto con el Comité de Igualdad negocian el presente plan desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de toda la ciudadanía a la vez que mejora su calidad de vida, que redunda en el incremento del bienestar en el municipio.

Pretendemos que el plan de igualdad sea un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el proceso de conseguir que el municipio no se estanque en su objetivo de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas. Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y, por lo tanto, injustas.

Además, el presente plan de igualdad supone una herramienta óptima de trabajo en el fomento, así como en la inserción socio laboral, económica, política y asociativa, para las mujeres del ámbito rural, cuyo crecimiento puede ser muy beneficioso para el incremento económico de Villafranca, más si cabe tratándose de un municipio con gran tradición y cultura agrícola, así como de tratamiento y aprovechamiento de zonas rurales (zonas de cultivo, lagunas, cooperativas, etc.).

Determinadas medidas del plan de igualdad se han orientado a mejorar la posición de las mujeres rurales, otorgarles los instrumentos necesarios para que se decidan a incorporarse en aquellas ramas donde están sub representadas (Uso de Nuevas Tecnologías, emprendimiento, autoempleo, etc.)., garantizarles un crecimiento sostenible, y proporcionarles un futuro productivo acompañadas del entorno rural que les rodea.

Por tanto, son acciones encaminadas a reducir las diferencias que en muchas situaciones perjudican a las mujeres del ámbito rural, apostando por medio de este plan estratégico de igualdad municipal, a revertir su situación actual y proporcionarles espacios en todos los ámbitos que rodean al municipio más igualitarios.

En definitiva, nos encontramos con una herramienta de trabajo consensuada por todas las partes sociales del municipio con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en todo el Municipio de Villafranca de los Caballeros.

# 2 ESTRUCTURA DEL PLAN

El I Plan de Igualdad Municipal entre Mujeres y Hombres de Villafranca de los Caballeros se estructura en los siguientes apartados:

I. **Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en el municipio**. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por el Ayuntamiento y otros organismos en materia de: población, empleo, comercio, deportes, sanidad, servicios sociales, educación, etc.

II. **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.

III. **Seguimiento y evaluación** del cumplimiento del plan, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en el municipio.

# 3 PRINCIPIOS GENERALES DEL PLAN

Los principios generales que rigen el I Plan de Igualdad Municipal entre Mujeres y Hombres de Villafranca de los Caballeros son:

- **Transversal.** Integra el principio de igualdad en el municipio de forma transversal.
- **Activo y preventivo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- **Colectivo e integrador**. Dirigido al conjunto de la ciudadanía, tanto mujeres como a hombres, no sólo a las primeras.
- **Negociado**. Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Alcalde de Villafranca de los Caballeros, el personal que conforma las distintas concejalías, y el resto de personas que componen la comisión de igualdad municipal (grupos políticos, asociaciones de mujeres, consejo local de la mujer, etc.).
- **Dinámico:** Es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- **Sistemático-coherente:** El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible:** Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporal:** Termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

# 4 AGENTES IMPLICADOS

# 5 CONCEPTOS BÁSICOS

Existen una serie de conceptos básicos que es necesario conocer para facilitar la comprensión de las actuaciones propuestas y de lo que significa la igualdad de oportunidades en sí. Definimos los siguientes:

**ACCIONES POSITIVAS:**

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

"*Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la Igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.*"

**ACOSO SEXUAL:**

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

**ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:**

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

**AGENTE PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:**

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

**BARRERAS DE GÉNERO:**

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

**BRECHAS DE GÉNERO:**

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

**COEDUCACIÓN:**

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

**CONCILIACIÓN:**

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

**CORRESPONSABILIDAD:**

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

**CUOTA DE PARTICIPACIÓN:**

Es una acción positiva e implica el establecimiento de determinados porcentajes de presencia de las mujeres con respecto a los hombres con el fin de paliar la escasa representación de las mismas en alguna actividad concreta.

**DOBLE JORNADA LABORAL:**

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

**DISCRIMINACIÓN DIRECTA:**

Situación que trata a una persona de manera menos favorable a como se trata, se ha tratado o se trataría a otra, en una situación comparable, motivado por razón de su sexo, raza, etnia, condición sexual, ideología, procedencia... Se denomina también discriminación directa en oposición a la discriminación indirecta que se define a continuación.

**DISCRIMINACIÓN INDIRECTA:**

Situación en la que una disposición, un criterio o una práctica, aparentemente neutra, puede implicar una desventaja particular para personas del otro sexo, a menos que esta disposición, este criterio o esta práctica se justifiquen objetivamente con un objetivo legítimo y que los medios para realizar este objetivo sean convenientes y necesarios.

**DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE:**

Expresión utilizada para referirse a aquellas situaciones donde la suma de factores como edad, género, orientación sexual y origen étnico, religión o discapacidad, dan lugar a más de una discriminación.

**DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO:**

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.

**DISCRIMNACIÓN POSITIVA:**

Es la aplicación de políticas o acciones encaminadas a favorecer ciertos grupos minoritarios o que históricamente hayan sufrido discriminación con el principal objetivo de buscar el equilibrio de sus condiciones de vida al conjunto general de la población, por ejemplo, creando cuotas de género o identidad sexual en establecimientos educativos o puestos laborales.

**DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO:**

Consiste en la diferenciación que se hace sobre las actividades cuya realización se atribuye a mujeres y a hombres, adjudicando diferentes espacios en función del sexo, correspondiendo fundamentalmente a las mujeres, desarrollar su actividad en el ámbito doméstico considerado como reproductivo y a los hombres en el ámbito público considerado como productivo.

**EMPODERAMIENTO:**

Aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. De acuerdo con la Plataforma de Acción de Pekín se relaciona el empoderamiento con los siguientes ejes: los derechos humanos, la salud sexual y reproductiva y la educación. Estos ejes son considerados fundamentales para el avance de

las mujeres en la sociedad y a partir de ahí, se trata de potenciar la participación de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres en la vida económica y política y en la toma de decisiones a todos los niveles.

**ESTEREOTIPO:**

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

**EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO:**

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

**FEMINISMO:**

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

**GÉNERO:**

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

**IGUALDAD DE GÉNERO:**

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

**IGUALDAD DE HECHO O IGUALDAD REAL:**

Equidad entre hombres y mujeres real y efectiva. La sola promulgación de la igualdad legal no basta para cambiar las costumbres y estructuras de la desigualdad y, por tanto, conseguir la igualdad real. El mecanismo de acción positiva tiene como fin trabajar activamente y contrarrestar las desigualdades de partida para que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sea una realidad.

**IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:**

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

**IGUALDAD DE TRATO:**

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

**INDICADORES DE GÉNERO:**

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

**MACHISMO:**

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

**MAINSTREAMING, TRANSVERSALIDAD, ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO:**

Es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.

**MICROMACHISMO:**

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

**PERSPECTIVA DE GÉNERO:**

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

**ROLES DE GÉNERO:**

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

**SEGREGACIÓN HORIZONTAL:**

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

**SEGREGACIÓN VERTICAL:**

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

**VIOLENCIA DE GÉNERO:**

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

# 6 COMPROMISO INSTITUCIONAL

Ver Anexo I

# 7 ÁMBITO DE APLICACIÓN

**Ámbito territorial:**

Este plan de igualdad es de aplicación en toda su eficacia para toda la ciudadanía en el territorio de Villafranca de los Caballeros.

**Ámbito personal:**

Este plan de igualdad se aplica a la totalidad de la ciudadanía, donde el personal de las distintas concejalías del Ayuntamiento de Villafranca de los Caballeros, se encarga de ejecutar las medidas previstas para lograr los objetivos generales y específicos marcados.

# 8 TEMPORALIDAD

Se considera necesario plantear una temporalidad del I Plan de Igualdad Municipal entre Mujeres y Hombres de Villafranca de los Caballeros para **cuatro años** (2019-2023), a partir del día siguiente a su aprobación, 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 5 áreas de intervención, 35 objetivos específicos y 74 acciones.

A continuación, establecemos una cronología de la planificación del plan, que nos orientará en su desarrollo:

| | | |
|---|---|---|
| **1.** | **Compromiso Institucional** | **Agosto 2019** |
| **2.** | Constitución Comité de Igualdad | Septiembre 2019 |
| **3.** | Diagnóstico de situación | Septiembre - Octubre 2019 |
| **4.** | Elaboración del primer borrador del plan de igualdad | Noviembre - Diciembre 2019 |
| **5.** | Feedback. Inclusión de aportaciones. Elaboración definitiva | Diciembre 2019 |
| **6.** | Aprobación del I Plan de Igualdad Municipal entre Mujeres y Hombres | 16 -31 de diciembre 2019 |
| **7.** | Desarrollo y ejecución | 1 de enero 2020 – Diciembre 2023 |
| **8.** | Evaluación final | Diciembre 2023 |

Durante el tiempo de vigencia del plan de igualdad de oportunidades se irán realizando las acciones programadas, siendo prorrogadas hasta la aprobación del siguiente plan, en su caso.

# 9 ACTUACIONES

## OBJETIVOS GENERALES

- Elaborar el I Plan de Igualdad Municipal dirigido a la ciudadanía, donde se establezca la estrategia que debe orientar la actuación del municipio, durante el periodo 2019-2023.
- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura del municipio.
- Promover la igualdad en todas las áreas municipales.
- Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso al empleo, la contratación, la formación, la promoción profesional o las retribuciones.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla del municipio, fomentando la corresponsabilidad.
- Garantizar la salud, las condiciones laborales y el desarrollo profesional de las trabajadoras gestantes o que han sido madres.
- Prevenir y actuar con eficiencia en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Velar por un uso inclusivo del lenguaje verbal y visual.

# I. ÁREA DE EMPODERAMIENTO Y TRANSVERSALIDAD

## CONSIDERACIONES

Para conseguir llevar a la práctica acciones positivas hacia las mujeres, es necesario que desde el Ayuntamiento no sólo desde el Área de Igualdad, sino en **todas las áreas municipales** se tenga **la voluntad de alcanzar la igualdad de oportunidades** en el municipio.

Los primeros pasos que hay que dar para cambiar mentalidades es sensibilizar en primera instancia a las personas que trabajan dentro y con el Ayuntamiento. Serán ellas las que, a través de sus actuaciones, podrán conseguir un **efecto multiplicador** en el resto de la población del municipio.

Las acciones previstas en esta área, podrían distinguirse del resto de las actuaciones porque van, por un lado, dirigidas **al personal interno** del Ayuntamiento, y por otro, a la Ciudadanía.

Tiene, en consecuencia, **una clara función ejemplificadora,** en cuanto a que, si dentro del Ayuntamiento se promueve la igualdad, tanto mayor será la legitimidad para instar a otros organismos públicos y privados colaboradores, a que desarrollen acciones de similares características y, por tanto, se haga real la participación activa de todos/as en la consecución de los objetivos propuestos.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Descubrir la realidad de la mujer en Villafranca de los Caballeros y el impacto de género de las actuaciones llevadas a cabo.
2. Aumentar la sensibilización y los conocimientos acerca de la transversalidad de género y fomentar la capacitación en áreas especializadas entre el personal del Ayuntamiento.
3. Incluir la transversalidad de género en los procesos de gestión interna del Ayuntamiento.
4. Hacer un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes de manera generalizada en Villafranca de los Caballeros.

5. Fomentar la participación de la población en las actuaciones que aparecen en el I plan.
6. Reforzar el papel de la Concejalía de Igualdad como órgano ejecutor principal del I plan de igualdad

ACTUACIONES

1. Fomentar la posibilidad de destinar recursos económicos o humanos, de forma habitual, para la ejecución y seguimiento del plan, que cuente a su vez con el apoyo en la actuación, del personal estable de la Concejalía de Bienestar Social e Igualdad.

   Responsable: Área de Igualdad y Concejalía de Economía, Hacienda y Seguridad Ciudadana.

   Fecha: Durante toda la vigencia del plan.

   Indicadores:

   - Contratación de personal producida (si/no).
   - Modalidad de contratación (habitual/temporal).
   - Aplicación de recursos económicos destinados (si/no).
   - Ejecución y seguimiento del plan realizado por parte del personal contratado (si/no).

2. Reactivación del Consejo Local de la Mujer y asignación de actuaciones de seguimiento del plan de igualdad municipal.

   Responsable: Área de Igualdad.

   Fecha: Último trimestre 2020.

   Indicadores:

   - Consejo Local de Mujeres e Igualdad reactivado (si/no).
   - Actuaciones asignadas al Consejo Local de Mujeres e Igualdad (si/no).
   - Nº de actuaciones ejecutadas.

3. Búsqueda de vías alternativas de financiación para la realización de actuaciones del plan.

   Responsable: Área de Igualdad y Concejalía de Economía, Hacienda y Seguridad Ciudadana.

   Fecha: Durante toda la vigencia del Plan.

   Indicadores:

   - Búsqueda de vías de financiación realizada (si/no).
   - Aprovechamiento de alguna vía de financiación (si/no).

4. Realización de actos, acciones de sensibilización, conjuntos con asociaciones, entidades, colegios profesionales…para la conmemoración de días internacionales en materia de igualdad de oportunidades o conciliación de la vida familiar y personal.

   Responsable: Área de Igualdad y área de Cultura y Educación.

   Fecha: Durante toda la vigencia del plan.

   Indicadores:

   - Nº Días conmemorados.
   - Nº participantes. Mujeres y hombres.

5. Incluir en licitaciones públicas, entre otros, un criterio de desempate a favor del cual, la entidad que tenga plan de igualdad pueda tener mayor puntuación que otra en criterios de concesión.

   Responsable: Área de Turismo, comercio y desarrollo, y área de urbanismo e industria.

   Fecha: 2020.

   Indicadores:

   - Criterio de desempate incluido (si/no).
   - Nº de licitaciones públicas decididas por el criterio recientemente incluido.

6. Realizar un servicio de apoyo y acompañamiento para empresas y entidades sin ánimo de lucro locales que deseen implantar un plan de igualdad en su entidad, asesorando en las fases y en la metodología necesarias para llevar a cabo el proceso de forma efectiva.

   Responsable: Área de Igualdad y Comité de igualdad municipal.

   Fecha: Durante toda la vigencia del plan.

   Indicadores:

   - Servicio de asesoramiento prestado (si/no).
   - Nº de entidades asesoradas para la elaboración del plan de igualdad.

7. Promover que las empresas o los recursos de carácter público que dependan del Ayuntamiento de Villafranca de los Caballeros, publiquen sus anuncios empleando un lenguaje inclusivo y no sexista facilitándoles asesoramiento para ello.

   Responsable: Área de Nuevas Tecnologías y área de Igualdad.

   Fecha: Durante toda la vigencia del plan.

Indicadores:

- Revisión de documentación existente (si/no).
- Nº de publicaciones emitidas con un lenguaje inclusivo y no sexista.

8. Utilizar un lenguaje no sexista e inclusivo, en todas las comunicaciones internas (emails, circulares, publicaciones en tablones de anuncios, etc.) y externas (carteles publicitarios de eventos, web, ofertas de empleo público, etc.) utilizando un manual para ello que será publicado en la web.

   Responsable: Área de Nuevas Tecnologías, Área de Igualdad y personal técnico de comunicación.

   Fecha: A partir del segundo semestre de 2020 en adelante.

   Indicadores:

   - Elaboración del manual (si/no).
   - Revisión de documentación existente (si/no).
   - Nº de publicaciones emitidas con un lenguaje inclusivo y no sexista.

# II. ÁREA DE AUTONOMÍA ECONÓMICA Y CORRESPONSABILIDAD

## CONSIDERACIONES

El **acceso de las mujeres** a la esfera laboral no ha ido acompañado de una ocupación masculina de la esfera doméstica, lo que impide a mujeres la realización satisfactoria de ambas tareas. Por otro lado, se ha detectado que los recursos públicos dedicados a las familias y al cuidado no son suficientes. Por eso, apremia crear nuevas iniciativas, que favorezcan la mejora de las condiciones de empleabilidad de las mujeres, fomentando el reparto del trabajo doméstico para reducir la carga de las mujeres.

El municipio pretende **apoyar a las familias** y a las empresas conciliadoras, aplicando fórmulas capaces de responder a estas nuevas necesidades, lo que supondrá mejorar estas situaciones, manteniendo empleo más estable, y aumentando la productividad, incrementando, por tanto, la calidad de vida.

Por un lado, cabe comentar que la independencia económica es la base para el desarrollo de aspectos fundamentales para las personas, por lo que resulta básico fomentar aspectos

que son claves para una correcta solvencia como es la formación, así como otros ámbitos que también son importantes a la hora de alcanzar dicha situación, como el empleo, autoempleo, comercio local, impulso del turismo, etc.

Repasando la situación del municipio, se ha podido comprobar a través del Diagnóstico de Situación, como el comercio local y el turismo están directamente relacionados, por lo que resulta imprescindible seguir haciendo hincapié en una sinergia positiva que permita crecer ambas fuentes de ingresos económicos.

Además, se hace necesario hacer un esfuerzo por impulsar y fomentar el emprendimiento femenino en un sector más masculinizado como es el de la agricultura, cuyas características además le sitúan en uno de los pilares económicos del municipio, por lo que podría ser una buena oportunidad de promoción y autoempleo, el hecho de dotar de herramientas de apoyo y asesoramiento para que haya mujeres que progresivamente se vayan incorporando al tejido agrícola del municipio.

El Diagnóstico de Situación también ha permitido observar cómo el número de contratos realizados y la tasa de actividad en Villafranca de los Caballeros, eran más altos en los hombres que en las mujeres. Además, el paro femenino en Villafranca de los Caballeros supone un porcentaje elevado sobre el total de mujeres del municipio. Por estos motivos, es importante trabajar para conseguir una mejora de las condiciones laborales de las mujeres del municipio, ya sea incrementando su contratación, fomentándolas a que emprendan y se auto empleen, etc.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Sensibilizar a la ciudadanía en Villafranca de los Caballeros, hacia un modelo social y laboral de municipio que favorezca la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
2. Mantener y mejorar los servicios y actividades que facilitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
3. Potenciar los servicios de apoyo a personas dependientes.
4. Disminuir la brecha existente entre mujeres y hombres en desempleo.
5. Mejorar la capacitación profesional de las mujeres
6. Fomentar la igualdad de género y la implementación de planes de igualdad entre el empresariado de Villafranca de los Caballeros
7. Impulsar y apoyar el emprendimiento femenino.

ACTUACIONES

1. Talleres gratuitos para el intercambio de habilidades prácticas y destrezas sobre tareas domésticas entre mujeres y hombres entre las que se pueden encontrar:

   - Cocina, limpieza, bricolaje y plancha para adolescentes; Reparto de las tareas domésticas para familias y Organización del tiempo y corresponsabilidad.

   Serán las propias mujeres y hombres inscritas/os al taller quienes enseñarán a sus compañeros/as del sexo opuesto las labores mencionadas.

   Responsable: Área de Igualdad y área de Cultura y Educación.

   Fecha: Primer semestre de 2021.

   Indicadores:

   - Nº talleres organizados.
   - Nº asistentes mujeres y hombres.

2. Crear un distintivo/reconocimiento explícito para premiar anualmente a aquellas empresas y/o asociaciones que hayan implantado políticas igualitarias y medidas de conciliación para las personas trabajadoras.

   Responsable: Alcaldía, Área de Igualdad, Área de Turismo, comercio y desarrollo, y área de urbanismo e industria.

   Fecha: Último semestre 2021.

   Indicadores:

   - Creado distintivo (si/no)
   - Nº empresas/asociaciones reconocidas.

3. Realizar con AMPAS alguna actividad práctica sobre conciliación de la vida laboral, personal y familiar para educar en valores y compartir vida en familia, fomentando la participación de los padres y en un horario que permita conciliar.

   Responsable: Área de Cultura y Educación y área de Igualdad.

   Fecha: Primer semestre 2021.

   Indicadores:

   - Actividad realizada (si/no)
   - Nº participantes madres y padres.

4. Introducción del concepto de corresponsabilidad en los próximos talleres o jornadas de sensibilización que lleve a cabo el Ayuntamiento en el ámbito educativo.

   Responsable: Área de Igualdad y área de Cultura y Educación.

   Fecha: Durante toda la vigencia del plan.

   Indicadores:

   - Concepto introducido (si/no)
   - Nº talleres o jornadas de sensibilización realizadas.

5. Realización de un estudio sobre usos del tiempo entre mujeres y hombres en Villafranca de los Caballeros.

   Responsable: Área de Igualdad, Consejo local de la mujer y Comité de Igualdad.

   Fecha: 2022.

   Indicadores:

   - Estudio realizado (si/no)
   - Tamaño de la muestra obtenida. Mujeres y hombres participantes.
   - Conclusiones extraídas.

6. Difundir mediante los canales habituales de comunicación del municipio, un documento que recopile y actualice los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación básicas existentes. Este documento también incluirá información sobre escuelas infantiles, guarderías o centros de atención a mayores dependientes existentes en la zona.

   Responsable: Área de Igualdad y área de Desarrollo

   Fecha: Último semestre 2020

   Indicadores:

   - Documento creado y actualizado (si/no).
   - Difusión realizada (si/no).

7. Realizar campañas o guías informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los hombres sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas.

   Responsable: Concejalía de Igualdad y comité de igualdad municipal.

   Fecha: Primer semestre 2021 y primer semestre 2022.

   Indicadores:

   - Campañas realizadas (si/no).

- Guías informativas realizadas (si/no).
- por ciento de hombres asistentes.

8. Fomentar la inserción socio laboral de personas en situación de exclusión social y/o personas con diversidad funcional a través de cursos-talleres, sobre todo si se trata de mujeres teniendo en cuenta la doble discriminación a la que se enfrentan.

   Responsable: Comité de Igualdad, área de Servicios Sociales y área de Igualdad.

   Fecha: Último semestre durante toda la vigencia.

   Indicadores:

   - Fomento de la inserción realizado (si/no).
   - Porcentaje de aumento de contratación de personas en situación de exclusión social y/o personas con diversidad funcional.

9. Mejorar la empleabilidad de mujeres jóvenes, así como de mayores de 52 años, a través de programas públicos como Planes de Empleo.

   Responsable: Comité de Igualdad, área de Igualdad, área de Empleo y Área de comercio y desarrollo.

   Fecha: A partir de 2020 de forma anual.

   Indicadores:

   - Fomento de la empleabilidad realizada (si/no).
   - Reducción/Aumento (%) del desempleo juvenil y del desempleo del colectivo de personas mayores de 52 años.

10. Realización de jornadas formativas o talleres, para fomentar la cultura del emprendimiento, creación y gestión de empresas, emprendimiento con redes/informática, intercambio de experiencias etc., entre las mujeres de Villafranca de los Caballeros.

    Responsable: Área de Igualdad y Área de Comercio y Desarrollo.

    Fecha: A partir de 2020, una vez al año.

    Indicadores:

    - Jornadas/talleres realizadas/os (si/no).
    - Nº de asistentes. Mujeres y hombres.

11. Acciones de sensibilización sobre la igualdad de tareas dentro del hogar.

Responsable: Área de Igualdad y Consejo local de la Mujer.

Fecha: 2022.

Indicadores:

- Acciones de sensibilización realizadas (si/no).
- Nº de hombres asistentes.
- Satisfacción percibida.

12. Promover la solicitud o gestión de un Aula matinal en el colegio por parte del centro educativo, para mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

-Responsable: Área de Igualdad y área de Cultura y Educación.

Fecha: 2021, 2022 y 2023.

Indicadores:

- Aula matinal creada (si/no).
- Nº de personas inscritas en el aula matinal (niñas/niños).
- Satisfacción percibida.

13. Promover, siempre que sea posible, y haya demanda, la ampliación del horario de la Escuela Infantil Municipal, con el fin de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

-Responsable: Área de Igualdad y área de Cultura y Educación.

Fecha: 2021, 2022 y 2023.

Indicadores:

- Ampliación del horario (si/no).
- Nº de personas beneficiarias (niñas/niños).
- Satisfacción percibida.

14. Formación a los diversos profesionales del consistorio municipal, y demás ciudadanos/as que quieran asistir tanto en igualdad de oportunidades como en coeducación, conciliación, etc.

Responsable: Comité de Igualdad, área de Igualdad y Consejo local de la Mujer.

Fecha: Primer semestre 2022.

Indicadores:

- Formación realizada (si/no).
- Nº de participantes a los cursos. Mujeres y hombres.
- Satisfacción percibida.

15. Fomento de medidas de sensibilización en el sector de la agricultura en el municipio, para potenciar la titularidad agrícola femenina.

    Responsable: Área de Igualdad y Bienestar Social y Área de Comercio y Desarrollo.

    Fecha: Último semestre 2021.

    Indicadores:

    - Medidas de sensibilización realizada (si/no).
    - Nº de titularidades y Aumento de las mujeres en la agricultura local.

# III. ÁREA DE ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

## CONSIDERACIONES

La violencia contra la mujer no es un problema que afecte únicamente al ámbito privado. Supone un obstáculo para el desarrollo de una sociedad democrática. En este plan se contemplan una serie de acciones dirigidas a prevenir la violencia de género e impulsar medidas para sensibilizar a la población sobre esta situación que padecen muchas mujeres.

La violencia de género impide a éstas el disfrute de sus derechos y libertades, y constituye una forma de control social para el mantenimiento de la situación de desigualdad. Los datos sobre la violencia contra las mujeres nos muestran que sucede en todas las sociedades y en todas las capas sociales, siendo significativo el aumento de denuncias por parte de mujeres jóvenes.

Por lo tanto, esta área de trabajo, se pretende a través de las actuaciones municipales, paliar y minimizar lo máximo posible esta lacra social, y velar porque desaparezca del municipio de Villafranca de los Caballeros.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Prevenir los casos de violencia de género desde el ámbito educativo.
2. Sensibilizar a la ciudadanía hacia el rechazo a la violencia de género, o cualquier tipo de conducta de esta naturaleza.
3. Desarrollar procedimientos y herramientas que permitan identificar situaciones de violencia de género y fomentar actitudes de rechazo a esa conducta entre la población joven.

4. Reforzar la coordinación de todos los agentes implicados en el tratamiento de la violencia de género.
5. Descubrir el papel que tiene la violencia de género en el municipio.
6. Adaptar los servicios que lleva a cabo la entidad para las mujeres víctimas de violencia de género, a las diferentes necesidades que puedan presentar (edad, maternidad, nacionalidad, religión, discapacidad, etc.).
7. Desarrollar mayores recursos y herramientas que fomenten la capacidad de autoprotección femenina.
8. Asumir de forma general un rechazo social hacia todas las formas de violencia de género y dar apoyo y asesoramiento a mujeres que hayan conseguido superar situaciones de violencia.

ACTUACIONES

1. Organizar talleres/charlas para dar información sobre recursos dirigidos a las mujeres víctimas de violencia de género, así como en materia de prevención de la violencia de género desde distintos ámbitos municipales (jurídico, sanitario, policial, etc.).

   Responsable: Área de Igualdad, Sanidad y Bienestar Social y Comité de Igualdad.

   Fecha: Durante toda la vigencia del plan.

   Indicadores:

   - Eventos organizados (si/no).
   - Nº de talleres, conferencias, debates, etc. Nº de asistentes (mujer/hombre).

2. Incorporar la educación contra la violencia dentro de las acciones educativas de los centros educativos.

   Responsable(s): Área de Igualdad y área de Cultura y Educación.

   Fecha: Durante toda la vigencia del plan.

   Indicadores:

   - Creado material para la educación contra la violencia.
   - Impartida formación, desarrolladas campañas, etc. (si/no).

3. Organizar actividades dirigidas a adolescentes que permitan identificar, prevenir y actuar sobre los casos de violencia.

Responsable(s): Área de Igualdad y bienestar social.

Fecha: Segundo semestre durante toda la vigencia del plan.

Indicadores:

- Actividades organizadas (si/no).
- Nº asistentes.

4. Acciones formativas y de prevención dirigidas a la tolerancia cero a la violencia de género de toda la sociedad.

   Responsable(s): Área de Cultura y Educación, comité de igualdad y área de Igualdad.

   Fecha: Segundo semestre durante toda la vigencia del plan.

   Indicadores:

   - Actividades organizadas (si/no).
   - Nº asistentes.

5. Campaña de concienciación dirigida a las mujeres sobre la importancia de denunciar las agresiones.

   Responsable(s): Área de Igualdad y Bienestar Social y Policía Local.

   Fecha: noviembre 2020.

   Indicadores:

   - Campaña concienciación (si/no).
   - Nº mujeres receptoras en centro educativo, empresas, Ayuntamiento, etc.

6. Implantar y/o registrar un sistema de coordinación documentado, de todos los agentes implicados en el tratamiento de casos y episodios relacionados con la violencia de género.

   Responsable: Centros educativos, centro de salud, comité de Igualdad, Policía Local, Área de Igualdad y Bienestar Social y área de Servicios Sociales.

   Fecha: Durante toda la vigencia del plan.

   Indicadores:

   - Sistema de coordinación implantado (si/no).
   - Ejecución del sistema de coordinación (si/no).

7. Celebración de Jornadas para hablar de acoso laboral, acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo (legislación vigente, implantación de protocolos, etc.).

   Responsable: Comité de Igualdad, Policía Local, Área de Igualdad y Bienestar Social.

   Fecha: Año 2022.

   Indicadores:

   - Jornadas celebradas (si/no).
   - Nº asistentes hombres/mujeres.

8. Realizar un estudio específico que permita identificar la incidencia de la violencia de género a nivel municipal.

   Responsable: Comité de Igualdad, Consejo local de la Mujer y Área de Igualdad.

   Fecha: 2023.

   Indicadores:

   - Estudio realizado (si/no).
   - Conclusiones obtenidas.

9. Realizar cursos de autoprotección orientados a las mujeres del municipio.

   Responsable: Policía Local, área de Igualdad y Consejo local de la mujer.

   Fecha: Último semestre 2022

   Indicadores:

   - Cursos realizados (si/no).
   - Nº de participantes a los cursos. Mujeres y hombres.

10. Formación a profesionales para mejorar la atención, coordinación y detección de episodios de violencia de género o acoso en el municipio.

    Responsable: Comité de Igualdad, Policía Local, Área de Igualdad y Bienestar Social y área de Servicios Sociales.

    Fecha: Último semestre 2020.

    Indicadores:

    - Cursos realizados (si/no).
    - Nº de participantes a los cursos. Mujeres y hombres.

11. Mayor formación al personal de servicios sociales y centro de la mujer, para permitirles ser capaces de poder emitir informes de impacto de género en el municipio.

Responsable: Área de Servicios Sociales, Área de Igualdad y personal técnico del Centro de la Mujer.

Fecha: Último semestre 2021

Indicadores:

- Formación realizada (si/no).
- Nº de participantes a los cursos. Mujeres y hombres.
- Nº de informes de impacto de género realizados.

12. Realizar una campaña sobre prevención de violencia y agresiones sexuales en las Ferias y Fiestas de la localidad.

    Responsable: Área de Igualdad.

    Fecha: Segundo semestre 2020.

    Indicadores:

    - Campaña de prevención realizada (si/no).

# IV. ÁREA DE EDUCACIÓN Y PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

## CONSIDERACIONES

Tras la elaboración del Diagnóstico de Situación, se ha podido observar que existe patrón común al situar a la educación como una de las vías principales para introducir la igualdad como valor educativo y social, que permita eliminar los estereotipos y roles de género inculcados desde la infancia y favorezca la consecución de la igualdad real y efectiva en las futuras generaciones.

Los objetivos específicos de este eje versan sobre todo en sensibilizar en igualdad de género a toda la comunidad educativa, estableciendo actuaciones específicas para la población infantil, juvenil y adulta, haciendo partícipe de las medidas y actuaciones a los grupos anteriores en materia de igualdad de género y por último asegurar la calidad y adecuación de los contenidos de talleres de sensibilización.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Sensibilizar en igualdad de género a toda la comunidad educativa.
2. Sensibilizar en igualdad de género a la población infantil, población joven, y población adulta, haciéndoles partícipes de las medidas y actuaciones en materia de igualdad de género.
3. Asegurar la calidad y adecuación de los contenidos en los talleres de sensibilización.

## ACTUACIONES

1. Revisión y aplicación de lenguaje inclusivo en las ofertas de contratación que lleva a cabo el Ayuntamiento con las empresas externas.

   Responsable: Área de Igualdad, comité de igualdad y Área de Contratación.

   Fecha: A partir de 2020

   Indicadores:

   - Revisión lenguaje inclusivo realizada (si/no).
   - Nº de ofertas modificadas.

2. Disponer de una base de datos de los cursos realizados en todas las áreas, desagregando por sexo los/as asistentes.

   Responsable: Comité de Igualdad y Área de Formación

   Fecha: A partir de 2020

   Indicadores:

   - Base de datos creada/actualizada (si/no). Nº de asistentes (mujer/hombre).
   - Conclusiones obtenidas.

3. Prestación de servicio de asesoramiento para la creación de empresas y autoempleo teniendo en cuenta la perspectiva de género que permita detectar las principales necesidades y la problemática de las mujeres emprendedoras.

   Responsable: Área de Igualdad y Área de Comercio y Desarrollo.

   Fecha: Durante toda la vigencia del plan.

   Indicadores:

   - Servicio de asesoramiento prestado (si/no).
   - Nº de empresas creadas.

- Satisfacción percibida.

4. Promover el acceso al mercado de trabajo de las mujeres en profesiones en las que estén subrepresentadas a través de campañas de sensibilización, jornadas, etc.

   Responsable: Área de Igualdad y Área de Comercio y Desarrollo.

   Fecha: Primeros semestres durante toda la vigencia del plan.

   Indicadores:

   - Aumento del porcentaje de contratación femenina en profesiones donde se encuentran subrepresentadas.
   - Acceso de las mujeres al mercado de trabajo promovido (si/no).
   - Nº campañas o talleres realizados.

5. Realización de acciones de sensibilización en materia de igualdad de género a todas las unidades de la comunidad educativa, mediante la presencia y coordinación con el Consejo Escolar Municipal.

   Responsable: Consejo Escolar Municipal, comité de igualdad, área de Igualdad y área de Cultura y Educación

   Fecha: A partir del curso 2020-2021

   Indicadores:

   - Acciones de sensibilización realizadas (si/no).
   - Nº de personas asistentes. Mujeres y hombres.

6. En la medida de lo posible, aumentar la oferta de plazas para la escuela infantil pública, tanto de alumnado como de profesorado.

   Responsable: Área de Hacienda, y área de Cultura y Educación.

   Fecha: 2021

   Indicadores:

   - Campaña de aumento realizada (si/no).
   - Nº de plazas para la escuela infantil creada.

7. Realización de talleres sobre igualdad de género, educación, conciliación, prevención de la violencia de género, uso no sexista de los juguetes y del sexismo en la publicidad, dentro del ámbito de colaboración con las AMPAS de Villafranca de los Caballeros.

Responsable: Área de Cultura y Educación, área de Igualdad y AMPAS de Villafranca de los Caballeros.

Fecha: Último semestre de 2020

Indicadores:

- Talleres realizados (si/no).
- Nº de padres/madres asistentes. Mujeres y hombres.

8. Llevar a cabo un concurso o certamen, orientado al alumnado de educación infantil y primaria, sobre prácticas en el aula que reflejen o transmitan valores en igualdad de género.

   Responsable: Área de Cultura y Educación y Comité de Igualdad.

   Fecha: Curso escolar 2020-2021.

   Indicadores:

   - Concurso realizado (si/no).
   - Nº de participantes. Mujeres y hombres.
   - Prácticas recogidas (si/no).

9. Realización de acciones de formación en materia de igualdad de género al profesorado de los centros educativos en Villafranca de los Caballeros.

   Responsable: Área de Cultura y Educación y área de Igualdad.

   Fecha: Segundo semestre durante toda la vigencia del plan.

   Indicadores:

   - Acciones de sensibilización realizadas (si/no).
   - Nº de profesores/as asistentes. Mujeres y hombres.

10. Realización de talleres sobre igualdad, conciliación, roles, profesiones, uso no sexista de juguetes, entre el alumnado de educación infantil y primaria.

    Responsable: Área de Cultura y Educación y área de Igualdad.

    Fecha: Toda la vigencia del plan.

    Indicadores:

    - Talleres sobre igualdad realizados (si/no).
    - Nº de niños y niñas asistentes. Mujeres y hombres.

11. Realización de un concurso de cuentos, dibujos o relatos en educación primaria para conmemorar días internacionales a favor de la igualdad de oportunidades.

    Responsable: Área de Cultura y Educación y área de Igualdad.

    Fecha: Cada 8 de marzo del curso escolar.

    Indicadores:

    - Concurso realizado (si/no). Nº de cuentos, dibujos o relatos recogidos.
    - Nº de niños y niñas participantes. Mujeres y hombres.

12. Ejecución de una campaña informativa y de sensibilización orientada a los padres y a las madres de los alumnos y las alumnas de los centros educativos en Villafranca de los Caballeros, sobre el uso no sexista de juguetes, y del sexismo en la publicidad.

    Responsable: Área de Cultura y Educación y área de Igualdad.

    Fecha: Curso escolar 2020-2021.

    Indicadores:

    - Campaña informativa realizada (si/no).
    - Nº de padres/madres asistentes. Mujeres y hombres.

13. Realización de talleres sobre igualdad de género, conciliación, corresponsabilidad, roles, profesiones, relaciones de pareja, diversidad sexual y prevención de la violencia de género a la población joven, adolescente y adulta dentro del ámbito educativo (Alumnado de ESO).

    Responsable: Área de Cultura y Educación y área de Igualdad.

    Fecha: Durante toda la vigencia del plan.

    Indicadores:

    - Talleres de sensibilización realizados (si/no).
    - Nº de personas asistentes. Mujeres y hombres.
    - Satisfacción percibida.

14. Apoyo del Ayuntamiento de Villafranca de los Caballeros al colectivo LGTB celebrar el 17 de mayo día internacional contra la Homofobia y la Transfobia" y el 28 de junio "Día Internacional del Orgullo LGTB"

    Responsable: Área de Cultura y Educación y área de Igualdad y Bienestar Social.

    Fecha: mayo-junio 2020 y de forma anual.

    Indicadores:

- Realización de actos públicos (si/no).
- Satisfacción percibida por el colectivo.

15. Intervención psicosocial dirigida a facilitar y mejorar la autonomía, autoestima y toma de decisiones de mujeres con cargas familiares y en situación de especial dificultad sociofamiliar.

    Responsable: Área de Cultura y Educación y área de Igualdad y Bienestar Social.

    Fecha: Durante toda la vigencia del plan.

    Indicadores:

    - Intervención realizada (si/no).
    - Mecanismos empleados.
    - Satisfacción percibida por el colectivo

16. Talleres de empoderamiento y de orientación laboral con mujeres del medio rural.

    Responsable: Área de Igualdad y Área de Comercio y Desarrollo.

    Fecha: Último semestre 2020.

    Indicadores:

    - Talleres realizados (si/no).
    - Satisfacción percibida por el colectivo

17. Fomento de medidas de comunicación y sensibilización en igualdad de oportunidades que lleguen a la ciudadanía y permitan mayor implicación en este apartado.

    Responsable: Área de Igualdad y Bienestar Social

    Fecha: Primer semestre de 2021.

    Indicadores:

    - Campaña de comunicación y sensibilización en igualdad realizada (si/no).
    - Nº medidas realizadas.
    - Participación de la ciudadanía (Aumento/igual/descenso)
    - Satisfacción percibida.

# V. ÁREA DE SALUD, CULTURA Y CALIDAD DE VIDA

## CONSIDERACIONES

Las actividades saludables suponen un aspecto de cambio social muy importante y contribuyen a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres. No obstante, en la actualidad se producen diferencias importantes en cuanto a la participación y representación femenina en esas disciplinas, que en la mayoría de casos se sigue relacionando al género masculino, diferencia muchas veces fomentada en los medios de comunicación.

Aun así, es importante destacar que las mujeres están progresivamente más presentes y que desde edades tempranas están mejorando los datos de participación.

Otra rama a tener en cuenta para considerar esa aplicación de la igualdad real y efectiva recae sobre la cultura. Las actuaciones en esta área persiguen, por un lado, fomentar una cultura sin sesgos de género y mucho más plural e igualitaria. Por otro lado, se pretende visibilizar más la figura de las mujeres y su contribución a la cultura, destacando obras y autoras en los principales elementos educativos y culturales de Villafranca de los Caballeros, como centros educativos, bibliotecas, otros edificios municipales, etc.

Además, cabe mencionar que facilitar la calidad de vida de las personas, supone aumentar la calidad de vida para toda la población, por lo tanto, hay que tener en cuenta el impacto diferencial de la planificación convencional entre mujeres y hombres en el diseño y uso de las infraestructuras de las poblaciones. Así, asegurar un elemento diferenciador en este apartado como es la accesibilidad, es un elemento clave en la planificación e intervención urbana, no sólo para las personas con discapacidad, sino para todas aquellas con movilidad reducida por diferentes causas como, por ejemplo, el portar un carrito de bebé.

La forma en la que está diseñada el municipio puede facilitar o entorpecer, el día a día, e incluso la propia seguridad y la convivencia cívica de la población. Por ello, pretendemos actuar en:

- El diseño del espacio.

- El acceso a los servicios.

- Los horarios.

Por último, a través del Diagnóstico de Situación, se ha creído conveniente trabajar para mejorar los servicios ofrecidos a la juventud, para generar ahora ciudadanos y ciudadanas en edad juvenil, que serán personas respetuosas con el municipio y el medio que les rodea.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Promoción de la perspectiva de género en actividades juveniles.
2. Impulsar y desarrollar actuaciones específicas que persigan el mejor conocimiento de la incidencia de los roles de género en la salud de las mujeres.
3. Fomento de hábitos de vida saludable en las mujeres y los hombres de Villafranca de los Caballeros.
4. Fomentar la participación equilibrada en el deporte de mujeres y hombres.
5. Apuesta por el ocio como medida de desarrollo personal y de las capacidades de las mujeres.
6. Sensibilizar a la ciudadanía sobre el papel de las mujeres en la cultura.
7. Dar a conocer la obra o la carrera profesional de mujeres artistas o con incidencia cultural en Villafranca de los Caballeros.
8. Favorecer la participación de las mujeres en el diseño y uso de los espacios urbanísticos, en la accesibilidad y en la conservación del medio ambiente de la ciudad.
9. Introducir la perspectiva de género en el ámbito urbanístico del municipio.
10. Incluir en todas las modalidades de accesibilidad y movilidad en Villafranca de los Caballeros, la perspectiva de género en las mismas.

## ACTUACIONES

1. Impulso de la visibilidad de las muestras artísticas realizadas por mujeres (certámenes, muestras, exposiciones…).

   Responsable: Área de Cultura y Educación y área de Igualdad.

   Fecha: 2021.

   Indicadores:

   - Nº de certámenes, muestras, exposiciones llevadas a cabo.
   - Aumento de la sensibilización obtenida (si/no).

2. Realización de una base de datos de mujeres destacadas en la historia de Villafranca de los Caballeros por su contribución al desarrollo, científico, político y cultural.

   Responsable: Área de Cultura y Educación y área de Igualdad.

Fecha: Año 2021-2022

Indicadores:

- Realización de una base de datos (si/no).
- Aumento de la sensibilización obtenida (si/no).

3. Realización de talleres, conferencias, mesas redondas, debates, sobre la incidencia del rol de género en la salud de las mujeres.

   Responsable: Área de Igualdad, Bienestar social y Sanidad.

   Fecha: En el primer semestre durante toda la vigencia del plan.

   Indicadores:

   - Talleres realizados (si/no)
   - Nº asistentes. Mujeres y hombres.
   - Conclusiones obtenidas.

4. Diseño de una "Ruta Municipal" de mujeres destacadas de Villafranca de los Caballeros de los últimos siglos, que contribuya a conocer su papel y sus aportaciones. Esta "Ruta", consistirá en un desplazamiento por los distintos espacios de la localidad donde se encuentran sus principales obras o las contribuciones más importantes que hicieron a Villafranca de los Caballeros.

   Responsable: Área de Cultura y Educación y área de Igualdad.

   Fecha: Año 2021.

   Indicadores:

   - Ruta municipal realizada (si/no).
   - Nº de personas asistentes. Mujeres y hombres.

5. A través del Consejo Local de Mujeres e Igualdad, apostar para que los nombres de calles y edificios, etc., se visibilicen mujeres destacadas.

   Responsable: Consejo local de la Mujer, área de Igualdad y Comité de Igualdad.

   Fecha: A partir del segundo semestre de 2021

   Indicadores:

   - Nº de calles/edificios con nombres de mujeres destacadas creadas/modificadas.
   - Creación de un apartado específico (si/no).

6. Incremento del fondo bibliográfico sobre género en la Biblioteca Municipal y creación de un área específica.

   Responsable: Área de Cultura y Educación, área de Igualdad y personal responsable de la(s) biblioteca(s) municipal(es)

   Fecha: Primer semestre 2022.

   Indicadores:

   - Incremento de contenido sobre género en la biblioteca realizado (si/no).

7. Formar (para sensibilizar) a las asociaciones juveniles sobre la necesidad de incorporar la perspectiva de género tanto en sus actuaciones públicas como en su funcionamiento cotidiano.

   Responsable: Área de Igualdad y Consejo Local de Mujeres e Igualdad.

   Fecha: Primer semestre 2022.

   Indicadores:

   - Formaciones a asociaciones juveniles realizadas (si/no).
   - Nº de personas asistentes. Mujeres y hombres.

8. Realizar charlas, conferencias y proyecciones cinematográficas, en colaboración con el movimiento asociativo, sobre igualdad de oportunidades, con especial atención hacia la situación de mujeres más vulnerables.

   Responsable: Área de Cultura y Educación, Consejo Local de la Mujer y área de Igualdad.

   Fecha: Durante toda la vigencia del plan.

   Indicadores:

   - Charlas, conferencias y proyecciones cinematográficas realizadas (si/no).
   - Nº de mujeres asistentes.

9. Impulso de acciones para que las mujeres jóvenes se incorporen al tejido asociativo de mujeres.

   Responsable: Comité de Igualdad y Área de Participación Ciudadana.

   Fecha: Año 2020.

   Indicadores:

   - Acciones de impulso para mujeres jóvenes asociadas realizadas (si/no).
   - % aumento de mujeres incorporadas al tejido asociativo.

10. Fomento de las relaciones de las mujeres jóvenes con mujeres de otras edades a través de encuentros intergeneracionales.

    Responsable: Consejo Local de Mujeres e Igualdad y área de Servicios Sociales.

    Fecha: 2020.

    Indicadores:

    - Encuentros intergeneracionales producidos (si/no).
    - Nº de mujeres asistentes. Edad de las mujeres asistentes.

11. Promover el uso de los espacios públicos para que alcance en igualdad a los/as jóvenes de Villafranca de los Caballeros.

    Responsable: Área de Igualdad, área de Juventud y Festejos y área de Desarrollo Local.

    Fecha: Segundo semestre de 2020 y año 2021.

    Indicadores:

    - Espacios públicos promovidos (si/no).

12. Fomentar más actividades juveniles para la población en Villafranca de los Caballeros.

    Responsable: Área de Igualdad, área de Juventud y Festejos y área de Desarrollo Local.

    Fecha: Segundo semestre de 2020 y año 2021.

    Indicadores:

    - Actividades juveniles aumentadas (si/no).

13. Promoción o creación de los equipos mixtos en las competiciones deportivas (especialmente infantiles), o en su defecto, que se garanticen deportes con existencia de las categorías femenina y masculina en igualdad de condiciones.

    Responsable: Área de Deportes.

    Fecha: Primer semestre 2020.

    Indicadores:

    - Equipos mixtos deportivos creados/promocionados (si/no).
    - Creación de categoría femenina en modalidades subrepresentadas (si/no).
    - Satisfacción percibida.

14. Apoyo y visibilización de aquellas mujeres del municipio que destaquen en algún deporte.

Responsable: Área de Deportes y área de Igualdad.

Fecha: Primer semestre de forma anual.

Indicadores:

- Acciones de visibilización realizadas (si/no).
- Nº de mujeres visibilizadas.

15. Campaña de promoción de las prácticas deportivas en las mujeres que pertenezcan a colectivos vulnerables.

    Responsable: Área de Deportes, área de Igualdad y área de Servicios Sociales.

    Fecha: 2021.

    Indicadores:

    - Campaña de promoción realizada (si/no).
    - Nº de mujeres incluidas en las prácticas deportivas gracias a las campañas.

16. Fomentar el conocimiento y divulgación de los deportes entre las niñas y las jóvenes, especialmente en aquellos en los que están subrepresentadas.

    Responsable: Área de Deportes.

    Fecha: 2022.

    Indicadores:

    - Campaña de fomento realizada (si/no).
    - Aumento/disminución (%) de participación de niñas y jóvenes en deportes donde se encuentran subrepresentadas.

17. A través de juegos, actividades, talleres, etc., de las Escuelas Deportivas de Verano promover valores de igualdad entre niñas/os y adolescentes.

    Responsable: Área de Deportes y área de Igualdad.

    Fecha: Todos los veranos durante la vigencia del Plan de Igualdad.

    Indicadores:

    - Campaña de promoción de valores realizada (si/no).
    - Niños y niñas asistentes a los campamentos.
    - Satisfacción percibida en niños/as y padres/madres.

18. Acceso prioritario a mujeres víctimas de violencia de género y sus hijos/as a los servicios de la Concejalía de Deportes.

Responsable: Área de Servicios Sociales y área de Deportes.

Fecha: 2021 en adelante.

Indicadores:

- Acceso prioritario concedido (si/no).
- Nº de mujeres víctimas de violencia de género ayudadas con esta medida.

19. Extensión del uso de las TICs mediante acciones formativas y facilidad de acceso en centros municipales.

    Responsable: Área de Nuevas Tecnologías.

    Fecha: Durante toda la vigencia del plan.

    Indicadores:

    - Acciones formativas realizadas (si/no).
    - Nº de personas asistentes. Mujeres y hombres.
    - Satisfacción percibida.

20. Promover el acondicionamiento de los espacios públicos, parques, jardines y zonas verdes, dotándolos de mobiliario urbano adecuado para facilitar los trabajos de cuidado de menores y personas dependientes.

    Responsable: Área de Seguridad Ciudadana y Urbanismo.

    Fecha: Durante toda la vigencia del plan.

    Indicadores:

    - Espacios públicos acondicionados (si/no).
    - Sugerencias de mejora recibidas. Satisfacción percibida.

# 10 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

## 11.1 SISTEMA DE SEGUIMIENTO

El **seguimiento** comprenderá la recolección y el análisis continuado de información para verificar lo que se está realizando, asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y los objetivos que se han propuesto, detectar posibles problemas y si se está respondiendo a las necesidades de la ciudadanía.

- OBJETIVOS

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

→ Analizar el proceso de implementación, identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del plan.

→ Comprobar los resultados inmediatos del plan de igualdad para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.

→ Adaptar o reajustar el plan para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.

→ Proporcionar información para la evaluación.

- COMITÉ DE IGUALDAD

El seguimiento será llevado a cabo por el comité de igualdad, convocándose 1 reunión al año (se celebrará en torno al mes de octubre).

En este sentido, las funciones del comité de igualdad serán:

- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones.

- Supervisión de la ejecución del plan.

- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.

- Valoración del impacto de las acciones implantadas.

- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso de la ciudadanía con la igualdad de oportunidades.

El seguimiento se iniciará al principio, con las primeras actuaciones y continuará hasta la terminación de éstas. Se informará sobre la marcha del plan a toda la ciudadanía, conforme las medidas vayan siendo integradas o implantadas.

- METODOLOGÍA PARA REALIZAR EL SEGUIMIENTO

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

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

MODELO DE FICHA DE SEGUIMIENTO

| ÁREA | | | |
|---|---|---|---|
| ACCIÓN | | | |
| FECHA INICIO | | FECHA FIN | |
| OBJETIVOS | | | |
| | | | |
| DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DESARROLLADAS | | | |
| | | | |
| ADECUACIÓN DE LOS RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos) | | | |
| | | | |
| INDICADORES DESAGREGADOS POR SEXO. | | | |
| | | | |
| RESULTADOS ESPERADOS: | | | |
| | | | |
| RESULTADOS OBTENIDOS: | | | |

| | |
|---|---|
| CIUDADANOS/AS A QUIEN HA IDO DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO | |
| RESPONSIBLE DE EJECUCIÓN | |
| DIFICULTADES Y BARRERAS ENCONTRADAS | |
| SOLUCIONES APORTADAS | |
| MODIFICACIONES INCORPORADAS | |
| GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA | |
| ☐ Pendiente de ejecución ☐ En ejecución ☐ Ejecutada | |
| GRADO DE CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS (2) | |
| ☐ Bajo ☐ Medio ☐ Alto | |
| PRESUPUESTO | |
| | |
| COMENTARIOS | |
| | |

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

1º **Recogida y análisis de la información.** Se revisarán los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (listados de asistencia a cursos, participación en actividades, guías, informes, memorias, folletos, resultados de encuestas, etc.) así como los indicadores de seguimiento.

Se cumplimentarán las fichas por acción y las actas de las reuniones.

2º **Informe de Seguimiento.** Este informe resumirá toda la información acerca de la ejecución de las acciones e incluirá:

- ✓ Información de las acciones ejecutadas, en periodo de ejecución o pendientes de ejecución.
- ✓ Áreas en las que se debe incidir más.

- ✓ Obstáculos que se están presentando.
- ✓ Participación obtenida.
- ✓ Conclusiones y reflexiones obtenidas.
- ✓ Justificantes de las acciones realizadas.

3º **Difusión y comunicación.** Una vez validado el Informe de Seguimiento por el Comité de Igualdad y el Área de Igualdad del Ayuntamiento, será difundido al resto de la ciudadanía.

- INDICADORES DE SEGUIMIENTO

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 los/as ciudadanos/as previstos/as? 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.

En la siguiente tabla se realiza una propuesta de indicadores generales para cada tipología de acciones, aunque en cada una de las medidas de las recogidas en el plan de igualdad, vienen recogidos sus propios indicadores:

| ACCIONES | INDICADORES DE REALIZACIÓN | INDICADORES DE RESULTADOS | INDICADORES DE IMPACTO |
|---|---|---|---|
| **Sensibilización** | Nº acciones realizadas | Personas alcanzadas. Porcentaje sobre población | Toma de conciencia. Cambio de actitud |
| **Difusión** | Nº acciones realizadas | Personas alcanzadas. Porcentaje sobre población | Mejora y extensión del conocimiento. |
| **Formación** | Nº acciones realizadas | Personas alcanzadas. Aplicación de la formación. | Incremento del desarrollo y calidad de actuaciones. |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **Participación** | Nº acciones realizadas | Personas alcanzadas/ agentes implicados | Incremento del desarrollo y calidad de actuaciones |
| **Actos** | Nº actos realizadas | Personas alcanzadas/ agentes implicados | Satisfacción percibida |
| **Coordinación de estructuras** | Nº actuaciones coordinadas. Porcentaje actuaciones desarrolladas | Mejora de la eficacia y eficiencia de las actuaciones | Visibilización. Incorporación de la coordinación de forma sistemática |
| **Concursos, exposiciones, talleres** | Nª de actuaciones desarrolladas | Acogida, participación candidaturas femeninas (Porcentaje). | Visibilización de la aportación de las mujeres |
| **Planes y protocolos** | Planes/protocolos elaborados | Implementación de plan/protocolos | Mejora de la situación objeto del plan (disminución de la segregación laboral, presencia femenina en órganos de decisión…) |
| **Estudios** | Nª estudios realizados | Incorporación de conclusiones o actuaciones | Mejora de las situaciones/carencias detectadas en los estudios |

## 11.2 EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

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

| | |
|---|---|
| ¿Qué se ha hecho? | •Evaluación de resultados |
| ¿Cómo se ha hecho? | •Evaluación de procesos |
| ¿Qué se ha conseguido? | •Evaluación de impacto |

- OBJETIVOS

Con la evaluación se valorará la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo.

La evaluación del plan tiene varias finalidades:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos de plan de igualdad.

- Analizar el desarrollo del proceso del plan.

- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el proceso de desarrollo del plan.

- Reflexionar sobre la necesidad de continuar el desarrollo de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).

- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en Villafranca de los Caballeros de acuerdo con el compromiso adquirido.

- METODOLOGIA PARA REALIZAR LA EVALUACIÓN

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

**1º Recogida y análisis de información.** Se revisarán los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (listados de asistencia a cursos, participación en actividades, guías, informes, memorias, folletos, resultados de encuestas, etc.) así como los indicadores y los informes de seguimiento. También se revisará el diagnóstico de situación, que permitirá comparar la situación de partida con la actual.

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

**2º Informe de Evaluación.** Debe contemplar los resultados de análisis.

**3º Plan de mejora.** Permitirá:

- Detectar las necesidades y causas que las generan.

- Definir las acciones de mejora a aplicar.

- Establecer prioridades de acción y su calendarización.

- Definir el sistema de seguimiento y control de las mismas.

**5º Difusión y comunicación.** Una vez validado el informe de Evaluación por el Comité de Igualdad y el Área de Igualdad del Ayuntamiento, será difundido al resto de la ciudadanía.

- MÉTODOS Y HERRAMIENTAS PARA LA EVALUACIÓN

A continuación, se enumeran y describen los métodos y herramientas que van a utilizarse para la evaluación del plan.

**a. Evaluación de resultados.**

- Para medir el **nivel de ejecución del plan**: Número total de acciones por áreas implantadas en el municipio.

| | | ¿Se ha llevado a cabo? | | Personas beneficiarias | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Área | Acción | SI | NO | Nº M | Mº H | TOTAL |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| **TOTAL** | | | | | | |

- Grado de **desarrollo de los objetivos** planteados.

| GRADO | | | |
|---|---|---|---|
| OBJETIVOS | ALTO | MEDIO | BAJO |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| TOTAL | | | |

- **Efectos no previstos** del plan.

| |
|---|
| |

- **Otros**

### b. Evaluación de proceso

- Grado de **sistematización** de los procedimientos.

| GRADO DE SISTEMATIZACIÓN | | | |
|---|---|---|---|
| **PROCEDIMIENTOS** | **ALTO** | **MEDIO** | **BAJO** |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| **TOTAL** | | | |

- Grado de **información y difusión** entre la plantilla.

| GRADO DE SISTEMATIZACIÓN | | | |
|---|---|---|---|
| **ACCIONES DE DIFUSIÓN** | **ALTO** | **MEDIO** | **BAJO** |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| **TOTAL** | | | |

- Grado de **adecuación de los recursos humanos**.

| GRADO DE ADECUACIÓN | | | |
|---|---|---|---|
| **RECURSOS HUMANOS EMPLEADOS** | **ALTO** | **MEDIO** | **BAJO** |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| **TOTAL** | | | |

- Grado de **adecuación de los recursos materiales**.

| GRADO DE ADECUACIÓN | | | |
|---|---|---|---|
| **RECURSOS MATERIALES EMPLEADOS** | **ALTO** | **MEDIO** | **BAJO** |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| **TOTAL** | | | |

- Grado de **adecuación de las herramientas** de recogida.

| GRADO DE ADECUACIÓN | | | |
|---|---|---|---|
| **HERRAMIENTAS EMPLEADAS** | **ALTO** | **MEDIO** | **BAJO** |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| **TOTAL** | | | |

- **Mecanismos de seguimiento** periódico puestos en marcha.

| MECANISMOS DE SEGUIMIENTO PERIÓDICO |
|---|
| |
| |

| | |
|---|---|
| | |
| **TOTAL** | |

- **Incidencias y dificultades** en la puesta en marcha de las acciones.

| INCIDENCIAS Y DIFICULTADES |
|---|
| **ACCIÓN 1.** |
| **ACCIÓN 2.** |
| **ACCIÓN 3.** |
| **ACCIÓN 4.** |
| **TOTAL** |

- **Soluciones aportadas** respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha

| SOLUCIONES APORTADAS |
|---|
| **ACCIÓN 1.** |
| **ACCIÓN 2.** |
| **ACCIÓN 3.** |
| **ACCIÓN 4.** |
| **TOTAL** |

- **Otros**

### c. Evaluación de impacto

→ Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en el municipio.

Aumento porcentaje mujeres

SI ☐

NO ☐

Indicar % …

→ Disminución de segregación vertical.

Aumento porcentaje mujeres en altos cargos

SI ☐

NO ☐

Indicar % …

→ Disminución de segregación horizontal.

Aumento porcentaje mujeres en puestos masculinizados

SI ☐

NO ☐

Indicar % …

→ Cambios en los comportamientos, interacción y relación de la ciudadanía en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.

SI ☐

NO ☐

Indicar cambios

……

……

→ Cambios en la valoración de los/as Villafranca de los Caballeros nos/as respecto a la igualdad de oportunidades

SI ☐

NO ☐

Indicar cambios

.....

.....

→ Cambios en la cultura del municipio

SI ☐

NO ☐

Indicar cambios

.....

.....

→ Cambios en la imagen de Villafranca de los Caballeros

SI ☐

NO ☐

Indicar cambios

.....

.....

→ Mejora de las condiciones de trabajo

SI ☐

NO ☐

Indicar mejoras

.....

.....

→ Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades

SI ☐

NO ☐

Indicar resultados encuesta

.....

.....

Otros

.....

.....

# 11 ANEXOS

Anexo I: Compromiso institucional.

Anexo II: Comité de Igualdad municipal.

Anexo III: Actas de reunión del comité de igualdad.

Anexo IV: Cronograma

# Anexo I: Compromiso institucional.

# COMPROMISO INSTITUCIONAL

El **Ayuntamiento de Villafranca de los Caballeros** declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida de las personas (social, cultural, económica, política, etc.), para lo cual se articularán actuaciones, acciones, medidas y políticas que garanticen la implementación, con carácter transversal, de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, no solo a nivel interno del Ayuntamiento sino que, además, se proyecte en la prestación de los servicios que se ofrecen a la ciudadanía y en la gestión de interés público.

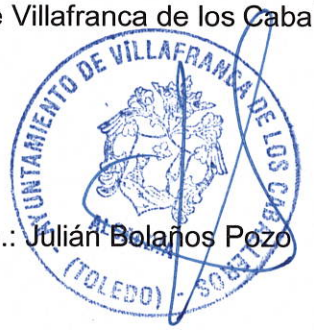
El artículo 1.1 de la **Constitución Española de 1978** establece que "España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político". Así mismo, el artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

En este sentido, el artículo 15 de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, establece que "El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades".

De acuerdo con lo expuesto, desde el **Ayuntamiento de Villafranca de los Caballeros** hemos impulsado la elaboración del **I Plan de Igualdad**, como manifestación del firme compromiso que desde el equipo de Gobierno se ha asumido, incorporando la igualdad efectiva de mujeres y hombres como una prioridad dentro del programa político con el fin de **corregir las desigualdades**, las situaciones en que las mujeres y los hombres no disfrutan de los mismos derechos y oportunidades, contribuyendo a construir una sociedad más justa, cohesionada y desarrollada social y económicamente.

Villafranca de los Caballeros, a 28 de agosto de 2019

Alcaldía de Villafranca de los Caballeros




Fdo.: Julián Bolaños Pozo

# Anexo II: Acta de creación/reglamento del comité de igualdad municipal

Villafranca de los Caballeros

# ACTA nº 1

| Expediente nº: | Órgano Colegiado: |
|---|---|
| C.I./2019/1 | La Comisión Informativa de Salud, Bienestar Social e Igualdad |

| DATOS DE CELEBRACIÓN DE LA SESIÓN | |
|---|---|
| **Tipo Convocatoria** | Extraordinaria |
| **Fecha** | 19 de septiembre de 2019 |
| **Duración** | Desde las 16:30 hasta las 17:00 horas |
| **Lugar** | Alcaldía |
| **Presidida por** | Julián Bolaños Pozo |
| **Secretario** | Francisco Javier Sánchez González |

| ASISTENCIA A LA SESIÓN | | |
|---|---|---|
| **DNI** | **Nombre y Apellidos** | **Asiste** |
| 05261450 Q | Julián Bolaños Pozo | SÍ |
| 04192286F | Miriam Brasero Barreira | SÍ |
| 06269450H | Natalia Patiño Hernández (S) | SÍ |
| 06267426H | Marta Guerrero Rodríguez | NO |
| 06258285P | Lucía Díaz De Burgos Corrales | NO |

También asisten como asesoras a esta Comisión de Igualdad, Dª. GEMA TERESA JUSTO CASTILLO (asesora jurídica) y Dª. YOLANDA GÓMEZ GÓMEZ (trabajadora social), trabajadoras ambas del Centro de la Mujer de Villafranca de los Caballeros.

Una vez verificada por el Secretario la válida constitución del órgano, el Presidente abre sesión, procediendo a la deliberación sobre los asuntos incluidos en el Orden del Día

Cód. Validación: 755AK4GLKGK9G9S3JZTN2QQFW | Verificación: http://villafrancadeloscaballeros.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 2

**1º.- INFORMAR SOBRE LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD ESTRATÉGICO MUNICIPAL.**

Dª. GEMA: explica brevemente este punto indicando que estamos en la 1ª fase (recogida de datos). Añade que se va a utilizar un formato mixto (Consultoría y Centro de la Mujer más personal del ayuntamiento). Por último explica las que serán las funciones de la Comisión de Igualdad.

**2º.- DICTAMEN SOBRE LA CONSTITUCIÓN Y COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD.**

DICTAMEN

Sometido a debate y aprobación este asunto, se dictamina favorablemente por unanimidad de ambos Grupos, LA CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD y que su COMPOSICIÓN sea la siguiente:

- Presidente: El Alcalde.
- Secretaria: Asesora jurídica del Centro de la Mujer.
- Vocales:
    - Concejala de Igualdad, Servicios Sociales y Sanidad.
    - Concejala de Educación y Cultura.
    - Concejal/a de la oposición.
    - Técnica de empleo del ayuntamiento.
    - Técnica de Cultura.
    - Trabajadora Social del Centro de la Mujer.
    - Policía Local de Villafranca de los Caballeros.
    - Un/a representante de Medio Ambiente.
    - Un/a representante del Centro Joven.
    - Un/a representante de las Escuelas Deportivas.
    - Un/a representante del Consejo Local de la Mujer.
    - Un/a representante de la Asociación de Mujeres “Primavera”.

Vº. Bº.
EL ALCALDE-PRESIDENTE,

Fdo.: Julián Bolaños Pozo

EL SECRETARIO,

Fdo.: Francisco J. Sánchez González

**DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE AL MARGEN**

Cód. Validación: 755AK4GLKGK9G9S3JJZTN2QQFW | Verificación: http://villafrancadeloscaballeros.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 2 de 2

# Anexo III: Actas de reunión del comité de igualdad municipal

**ACTA DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD PARA EL PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD MUNICIPAL PARA VILLAFRANCA DE LOS CABALLEROS (TOLEDO)**

**APROBACIÓN DEL DIAGNÓSTICO Y PROPUESTAS DE MEDIDAS**

Siendo las 12:30 horas del 4 de diciembre de 2019, y estando reunidos/as, en el aula de la segunda planta de la Casa de la Cultura "Juan Calderón", las personas que a continuación se detallan:

- Presidencia: Julián Bolaños Pozo
- Vocal: Sonia Nogueras Morán
- Vocal: Mercedes Gimena Martínez
- Vocal: Luisa Rodriguez-Izquierdo Pozo
- Vocal: Maria Isabel Zamorano Carpintero
- Vocal: María Carmen Comendador Comendador
- Vocal: Luis Gómez-Chacón Rodríguez
- Vocal: Yolanda Gómez Gómez
- Secretaria: Gema Justo Castillo

Se procede a valorar el texto del Diagnóstico para la elaboración del Plan Estratégico de Igualdad Municipal. Documento con el que ya contaban anteriormente todas las personas miembros de la Comisión de Igualdad, ya que había sido enviado junto a la convocatoria de la reunión.

Tras hacer un análisis del documento y de algunos puntos reseñables, se aprueba por unanimidad, de las personas asistentes, el contenido del mismo.

A continuación se da lectura al documento de propuesta de medidas para el plan de igualdad Municipal y se aprueban por unanimidad todas las medidas contenidas, a excepción de dos de ellas, que se decide, también por unanimidad, modificarlas con el contenido siguiente:

- 8. Promover que las empresas o los recursos de carácter público que dependan del Ayuntamiento de Villafranca de los Caballeros, publiquen sus anuncios empleando un lenguaje inclusivo y no sexista facilitándoles asesoramiento para ello.

- 67. Promover la solicitud o gestión de un Aula matinal en el colegio por parte del centro educativo, para mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Por otro lado, se decide unánimemente incluir las siguientes medidas:

- 68. Promover, siempre que sea posible, y haya demanda, la ampliación del horario de la Escuela Infantil Municipal, con el fin de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- 73. Realizar una campaña sobre prevención de violencia y agresiones sexuales en las Ferias y Fiestas de la localidad.

En definitiva, se aprueba por unanimidad, dar traslado a Concilia2, de las decisiones tomadas, no aportándose ninguna otra recomendación más.

Y, no teniendo nada más que tratar, siendo las 14:10 horas, se da por terminada la reunión, adjuntado a este acta los documentos analizados (diagnóstico y propuesta de medidas), firmando a continuación todas las personas asistentes integrantes de la Comisión de Igualdad.

**ACTA DEL COMITÉ DE IGUALDAD PARA EL PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD MUNICIPAL PARA VILLAFRANCA DE LOS CABALLEROS (TOLEDO)**

**APROBACIÓN DEL I PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD MUNICIPAL DE VILLAFRANCA DEL OS CABALLEROS**

Siendo las 12:00 horas del 18 de diciembre de 2019, y encontrándose reunidos/as, en el aula de la segunda planta de la Casa de la Cultura "Juan Calderón", las personas, componentes del Comité de Igualdad, que a continuación se detallan:

- Presidencia: Julián Bolaños Pozo
- Vocal: Miriam Brasero Barreira
- Vocal: Marta Guerrero Rodríguez
- Vocal: Sonia Nogueras Morán
- Vocal: Mercedes Gimena Martínez
- Vocal: Luisa Rodriguez-Izquierdo Pozo
- Vocal: Maria Isabel Zamorano Carpintero
- Vocal: Javier Romo Alberca
- Vocal: María Carmen Comendador Comendador
- Vocal: Luis Gómez-Chacón Rodríguez
- Vocal: Yolanda Gómez Gómez
- Secretaria: Gema Justo Castillo

Para tratar el siguiente Orden del Día:

1.- Lectura y aprobación definitiva del Plan Estratégico de Igualdad Municipal de Villafranca de los Caballeros (2019-2023). Se aprueba por unanimidad la estructura y el contenido del mismo.

2.- Ruegos y preguntas. No se formulan.

Y, no teniendo nada más que tratar, siendo las 13:00 horas, se da por terminada la reunión, firmando a continuación todas las personas asistentes integrantes del Comité de Igualdad.

Instituto de la Mujer CASTILLA-LA MANCHA

Villafranca de los Caballeros

Concilia2

## CONTROL DE ASISTENCIA

| | | |
|---|---|---|
| **ENTIDAD ORGANIZADORA:** Concilia2 | | |
| **Denominación de la acción formativa:** Charla de sensibilización en Igualdad de Oportunidades | | |
| **ENTIDAD:** Comité de igualdad municipal de Villafranca de los Caballeros | | |
| **Responsable de la Formación:** Julián Tavira Ruiz | **Firma responsable:** | |
| **FECHA:** 18/12/2019 | **Mañana/Tarde:** T | **Horario:** 13:00 - 14:00 h. |

| NOMBRE | DEPARTAMENTO/PUESTO | DNI | FIRMA |
|---|---|---|---|
| JULIAN BOLAÑOS POZO | Alcalde | 05.261.450 Q | |
| MIRIAM BRASERO BARREIRA | C. Igualdad, B. Social y Salud | 04.197.286 F | |
| MARTA GUERRERO RODRIGUEZ | C. Cultura y Educación | 06267416-A | |
| SONIA NOGUERAS MORÁN | T. Cultura | 06246[illegible] | |
| MERCEDES SIMENA MARTÍNEZ | T. empleo | 70514209 9 | |
| LUISA RODRIGUEZ-IZQUIERDO POZO | Asociación Mujeres, Consejo local Mujer | 70332740 M | |
| MARIA ISABEL TAMO-RANO CARPINTERO | T. Deportes | 03875486-D | |
| JAVIER ROJO ALBERCA | T. Juventud | 06288876 S | |
| Mª CARMEN CORTEN-DADOR CORTENDADOR | T. Medioambiente | 70351951 T | |
| YOLANDA GÓMEZ GÓMEZ | A. Social Centro Mujer | 06254411-K | |
| LUIS GÓMEZ-CHACÓN RODRIGUEZ | Policía Local | 03808100-J | |
| GEMA JUSTO CASTILLO | A. Jca. Centro Mujer | 6256997-P | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

Observaciones:

# Anexo IV: Cronograma

| ACTUACIONES | | 2020 | | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1er. Sem. | 2º Sem. | 1er. Sem. | 2º Sem. | 1er. Sem. | 2º Sem. | 1er. Sem. | 2º Sem. |
| **I.- ÁREA DE EMPODERAMIENTO Y TRANSVERSALIDAD** | | | | | | | | | |
| 1 | Fomentar la posibilidad de destinar recursos económicos o humanos, de forma habitual, para la ejecución y seguimiento del plan, que cuente a su vez con el apoyo en la actuación, del personal estable de la Concejalía de Bienestar Social e Igualdad | | | | | | | | |
| 2 | Reactivación del Consejo Local de la Mujer y asignación de actuaciones de seguimiento del plan de igualdad municipal | | | | | | | | |
| 3 | Búsqueda de vías alternativas de financiación para la realización de actuaciones del plan. | | | | | | | | |
| 4 | Realización de actos, acciones de sensibilización, conjuntos con asociaciones, entidades, colegios profesionales…para la conmemoración de días internacionales en materia de igualdad de oportunidades o conciliación de la vida familiar y personal | | | | | | | | |
| 5 | Incluir en licitaciones públicas, entre otros, un criterio de desempate a favor del cual, la entidad que tenga plan de igualdad pueda tener mayor puntuación que otra en criterios de concesión. | | | | | | | | |
| 6 | Realizar un servicio de apoyo y acompañamiento para empresas y entidades sin ánimo de lucro locales que deseen implantar un plan de igualdad en su entidad, asesorando en las fases y en la metodología necesarias para llevar a cabo el proceso de forma efectiva. | | | | | | | | |
| 7 | Promover que las empresas o los recursos de carácter público que dependan del Ayuntamiento de Villafranca de los Caballeros, publiquen sus anuncios empleando un lenguaje inclusivo y no sexista facilitándoles asesoramiento para ello. | | | | | | | | |
| 8 | Utilizar un lenguaje no sexista e inclusivo, en todas las comunicaciones internas (emails, circulares, publicaciones en tablones de anuncios, etc.) y externas (carteles publicitarios de eventos, web, ofertas de empleo público, etc.) utilizando un manual para ello que será publicado en la web. | | | | | | | | |

| ACTUACIONES | | 2020 | | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1er. Sem. | 2º Sem. | 1er. Sem. | 2º Sem. | 1er. Sem. | 2º Sem. | 1er. Sem. | 2º Sem. |
| **II.- ÁREA DE AUTONOMÍA ECONÓMICA Y CORRESPONSABILIDAD** | | | | | | | | | |
| 1 | Talleres gratuitos para el intercambio de habilidades prácticas y destrezas sobre tareas domésticas entre mujeres y hombres entre las que se pueden encontrar:<br>- Cocina, limpieza, bricolaje y plancha para adolescentes; Reparto de las tareas domésticas para familias y Organización del tiempo y corresponsabilidad.<br>Serán las propias mujeres y hombres inscritas/os al taller quienes enseñarán a sus compañeros/as del sexo opuesto las labores mencionadas. | | | | | | | | |
| 2 | Crear un distintivo/reconocimiento explícito para premiar anualmente a aquellas empresas y/o asociaciones que hayan implantado políticas igualitarias y medidas de conciliación para las personas trabajadoras | | | | | | | | |
| 3 | Realizar con AMPAS alguna actividad práctica sobre conciliación de la vida laboral, personal y familiar para educar en valores y compartir vida en familia, fomentando la participación de los padres y en un horario que permita conciliar | | | | | | | | |
| 4 | Introducción del concepto de corresponsabilidad en los próximos talleres o jornadas de sensibilización que lleve a cabo el ayuntamiento en el ámbito educativo | | | | | | | | |
| 5 | Realización de un estudio sobre usos del tiempo entre mujeres y hombres en Villafranca de los Caballeros. | | | | | | | | |
| 6 | Difundir mediante los canales habituales de comunicación del municipio, un documento que recopile y actualice los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación básicas existentes. Este documento también incluirá información sobre escuelas infantiles, guarderías o centros de atención a mayores dependientes existentes en la zona. | | | | | | | | |
| 7 | Realizar campañas o guías informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los hombres sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas. | | | | | | | | |

| ACTUACIONES | | 2020 | | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1er. Sem. | 2º Sem. | 1er. Sem. | 2º Sem. | 1er. Sem. | 2º Sem. | 1er. Sem. | 2º Sem. |
| **II.- ÁREA DE AUTONOMÍA ECONÓMICA Y CORRESPONSABILIDAD** | | | | | | | | | |
| 8 | Fomentar la inserción socio laboral de personas en situación de exclusión social y/o personas con diversidad funcional a través de cursos-talleres, sobre todo si se trata de mujeres teniendo en cuenta la doble discriminación a la que se enfrentan. | | | | | | | | |
| 9 | Mejorar la empleabilidad de mujeres jóvenes, así como de mayores de 52 años, a través de programas públicos como Planes de Empleo. | | | | | | | | |
| 10 | Realización de jornadas formativas o talleres, para fomentar la cultura del emprendimiento, creación y gestión de empresas, emprendimiento con redes/informática, intercambio de experiencias etc., entre las mujeres de Villafranca de los Caballeros. | | | | | | | | |
| 11 | Acciones de sensibilización sobre la igualdad de tareas dentro del hogar. | | | | | | | | |
| 12 | Promover la solicitud o gestión de un Aula matinal en el colegio por parte del centro educativo, para mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral | | | | | | | | |
| 13 | Promover, siempre que sea posible, y haya demanda, la ampliación del horario de la Escuela Infantil Municipal, con el fin de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. | | | | | | | | |
| 14 | Formación a los diversos profesionales del consistorio municipal, y demás ciudadanos/as que quieran asistir tanto en igualdad de oportunidades como en coeducación, conciliación, etc. | | | | | | | | |
| 15 | Fomento de medidas de sensibilización en el sector de la agricultura en el municipio, para potenciar la titularidad agrícola femenina | | | | | | | | |

| ACTUACIONES | | 2020 | | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1er. Sem. | 2º Sem. | 1er. Sem. | 2º Sem. | 1er. Sem. | 2º Sem. | 1er. Sem. | 2º Sem. |
| **III.- ÁREA DE ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO** | | | | | | | | | |
| 1 | Organizar talleres/charlas para dar información sobre recursos dirigidos a las mujeres víctimas de violencia de género, así como en materia de prevención de la violencia de género desde distintos ámbitos municipales (jurídico, sanitario, policial, etc.). | | | | | | | | |
| 2 | Incorporar la educación contra la violencia dentro de las acciones educativas de los centros educativos. | | | | | | | | |
| 3 | Organizar actividades dirigidas a adolescentes que permitan identificar, prevenir y actuar sobre los casos de violencia | | | | | | | | |
| 4 | Acciones formativas y de prevención dirigidas a la tolerancia cero a la violencia de género de toda la sociedad. | | | | | | | | |
| 5 | Campaña de concienciación dirigida a las mujeres sobre la importancia de denunciar las agresiones. | | | | | | | | |
| 6 | Implantar y/o registrar un sistema de coordinación documentado, de todos los agentes implicados en el tratamiento de casos y episodios relacionados con la violencia de género. | | | | | | | | |
| 7 | Celebración de Jornadas para hablar de acoso laboral, acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo (legislación vigente, implantación de protocolos, etc.). | | | | | | | | |
| 8 | Realizar un estudio específico que permita identificar la incidencia de la violencia de género a nivel municipal. | | | | | | | | |
| 9 | Realizar cursos de autoprotección orientados a las mujeres del municipio. | | | | | | | | |
| 10 | Formación a profesionales para mejorar la atención, coordinación y detección de episodios de violencia de género o acoso en el municipio. | | | | | | | | |

| ACTUACIONES | | 2020 | | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1er. Sem. | 2º Sem. | 1er. Sem. | 2º Sem. | 1er. Sem. | 2º Sem. | 1er. Sem. | 2º Sem. |
| **III.- ÁREA DE ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO** | | | | | | | | | |
| 11 | Mayor formación al personal de servicios sociales y centro de la mujer, para permitirles ser capaces de poder emitir informes de impacto de género en el municipio | | | | | | | | |
| 12 | Realizar una campaña sobre prevención de violencia y agresiones sexuales en las Ferias y Fiestas de la localidad. | | | | | | | | |

| ACTUACIONES | | 2020 | | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1er. Sem. | 2º Sem. | 1er. Sem. | 2º Sem. | 1er. Sem. | 2º Sem. | 1er. Sem. | 2º Sem. |
| **IV.- ÁREA DE EDUCACIÓN Y PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO** | | | | | | | | | |
| 1 | Revisión y aplicación de lenguaje inclusivo en las ofertas de contratación que lleva a cabo el ayuntamiento con las empresas externas | | | | | | | | |
| 2 | Disponer de una base de datos de los cursos realizados en todas las áreas, desagregando por sexo los/as asistentes. | | | | | | | | |
| 3 | Prestación de servicio de asesoramiento para la creación de empresas y autoempleo teniendo en cuenta la perspectiva de género que permita detectar las principales necesidades y la problemática de las mujeres emprendedoras | | | | | | | | |
| 4 | Promover el acceso al mercado de trabajo de las mujeres en profesiones en las que estén subrepresentadas a través de campañas de sensibilización, jornadas, etc | | | | | | | | |
| 5 | Realización de acciones de sensibilización en materia de igualdad de género a todas las unidades de la comunidad educativa, mediante la presencia y coordinación con el Consejo Escolar Municipal. | | | | | | | | |
| 6 | En la medida de lo posible, aumentar la oferta de plazas para la escuela infantil pública, tanto de alumnado como de profesorado. | | | | | | | | |
| 7 | Realización de talleres sobre igualdad de género, educación, conciliación, prevención de la violencia de género, uso no sexista de los juguetes y del sexismo en la publicidad, dentro del ámbito de colaboración con las AMPAS de Villafranca de los Caballeros | | | | | | | | |
| 8 | Llevar a cabo un concurso o certamen, orientado al alumnado de educación infantil y primaria, sobre prácticas en el aula que reflejen o transmitan valores en igualdad de género. | | | | | | | | |
| 9 | Realización de acciones de formación en materia de igualdad de género al profesorado de los centros educativos en Villafranca de los Caballeros | | | | | | | | |

| ACTUACIONES | | 2020 | | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1er. Sem. | 2º Sem. | 1er. Sem. | 2º Sem. | 1er. Sem. | 2º Sem. | 1er. Sem. | 2º Sem. |
| **IV.- ÁREA DE EDUCACIÓN Y PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO** | | | | | | | | | |
| 10 | Realización de talleres sobre igualdad, conciliación, roles, profesiones, uso no sexista de juguetes, entre el alumnado de educación infantil y primaria. | | | | | | | | |
| 11 | Realización de un concurso de cuentos, dibujos o relatos en educación primaria para conmemorar días internacionales a favor de la igualdad de oportunidades | | | | | | | | |
| 12 | Ejecución de una campaña informativa y de sensibilización orientada a los padres y a las madres de los alumnos y las alumnas de los centros educativos en Villafranca de los Caballeros, sobre el uso no sexista de juguetes, y del sexismo en la publicidad | | | | | | | | |
| 13 | Realización de talleres sobre igualdad de género, conciliación, corresponsabilidad, roles, profesiones, relaciones de pareja, diversidad sexual y prevención de la violencia de género a la población joven, adolescente y adulta dentro del ámbito educativo (Alumnado de ESO). | | | | | | | | |
| 14 | Apoyo del Ayuntamiento de Villafranca de los Caballeros al colectivo LGTB celebrar el 17 de mayo día internacional contra la Homofobia y la Transfobia" y el 28 de junio "Día Internacional del Orgullo LGTB" | | | | | | | | |
| 15 | Intervención psicosocial dirigida a facilitar y mejorar la autonomía, autoestima y toma de decisiones de mujeres con cargas familiares y en situación de especial dificultad sociofamiliar | | | | | | | | |
| 16 | Talleres de empoderamiento y de orientación laboral con mujeres del medio rural. | | | | | | | | |
| 17 | Fomento de medidas de comunicación y sensibilización en igualdad de oportunidades que lleguen a la ciudadanía y permitan mayor implicación en este apartado | | | | | | | | |

| ACTUACIONES | | 2020 | | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1er. Sem. | 2º Sem. | 1er. Sem. | 2º Sem. | 1er. Sem. | 2º Sem. | 1er. Sem. | 2º Sem. |
| **V.- ÁREA DE SALUD, CULTURA Y CALIDAD DE VIDA** | | | | | | | | | |
| 1 | Impulso de la visibilidad de las muestras artísticas realizadas por mujeres (certámenes, muestras, exposiciones…). | | | | | | | | |
| 2 | Realización de una base de datos de mujeres destacadas en la historia de Villafranca de los Caballeros por su contribución al desarrollo, científico, político y cultural. | | | | | | | | |
| 3 | Realización de talleres, conferencias, mesas redondas, debates, sobre la incidencia del rol de género en la salud de las mujeres. | | | | | | | | |
| 4 | Diseño de una "Ruta Municipal" de mujeres destacadas de Villafranca de los Caballeros de los últimos siglos, que contribuya a conocer su papel y sus aportaciones. Esta "Ruta", consistirá en un desplazamiento por los distintos espacios de la localidad donde se encuentran sus principales obras o las contribuciones más importantes que hicieron a Villafranca de los Caballeros. | | | | | | | | |
| 5 | A través del Consejo Local de Mujeres e Igualdad, apostar para que los nombres de calles y edificios, etc., se visibilicen mujeres destacadas. | | | | | | | | |
| 6 | Incremento del fondo bibliográfico sobre género en la Biblioteca Municipal y creación de un área específica. | | | | | | | | |
| 7 | Formar (para sensibilizar) a las asociaciones juveniles sobre la necesidad de incorporar la perspectiva de género tanto en sus actuaciones públicas como en su funcionamiento cotidiano. | | | | | | | | |
| 8 | Realizar charlas, conferencias y proyecciones cinematográficas, en colaboración con el movimiento asociativo, sobre igualdad de oportunidades, con especial atención hacia la situación de mujeres más vulnerables. | | | | | | | | |

| | ACTUACIONES | 2020 | | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1er. Sem. | 2º Sem. | 1er. Sem. | 2º Sem. | 1er. Sem. | 2º Sem. | 1er. Sem. | 2º Sem. |
| | **V.- ÁREA DE SALUD, CULTURA Y CALIDAD DE VIDA** | | | | | | | | |
| 9 | Impulso de acciones para que las mujeres jóvenes se incorporen al tejido asociativo de mujeres. | | | | | | | | |
| 10 | Fomento de las relaciones de las mujeres jóvenes con mujeres de otras edades a través de encuentros intergeneracionales | | | | | | | | |
| 11 | Promover el uso de los espacios públicos para que alcance en igualdad a los/as jóvenes de Villafranca de los Caballeros | | | | | | | | |
| 12 | Fomentar más actividades juveniles para la población en Villafranca de los Caballeros. | | | | | | | | |
| 13 | Promoción o creación de los equipos mixtos en las competiciones deportivas (especialmente infantiles), o en su defecto, que se garanticen deportes con existencia de las categorías femenina y masculina en igualdad de condiciones. | | | | | | | | |
| 14 | Apoyo y visibilización de aquellas mujeres del municipio que destaquen en algún deporte | | | | | | | | |
| 15 | Campaña de promoción de las prácticas deportivas en las mujeres que pertenezcan a colectivos vulnerables | | | | | | | | |
| 16 | Fomentar el conocimiento y divulgación de los deportes entre las niñas y las jóvenes, especialmente en aquellos en los que están subrepresentadas | | | | | | | | |
| 17 | A través de juegos, actividades, talleres, etc., de las Escuelas Deportivas de Verano promover valores de igualdad entre niñas/os y adolescentes. | | | | | | | | |
| 18 | Acceso prioritario a mujeres víctimas de violencia de género y sus hijos/as a los servicios de la Concejalía de Deportes. | | | | | | | | |
| 19 | Extensión del uso de las TICs mediante acciones formativas y facilidad de acceso en centros municipales. | | | | | | | | |
| 20 | Promover el acondicionamiento de los espacios públicos, parques, jardines y zonas verdes, dotándolos de mobiliario urbano adecuado para facilitar los trabajos de cuidado de menores y personas dependientes | | | | | | | | |