

2025/2028

III PLAN MUNICIPAL IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES





Úbeda, abril de 2025

Hablar de igualdad no es repetir un discurso aprendido. Es, en el caso de Úbeda, asumir una responsabilidad colectiva que venimos construyendo desde hace décadas. No se trata solo de cumplir con una normativa o de dar forma a un documento. Se trata de seguir creyendo —con la misma fuerza del primer día— que ninguna mujer debe ver frenados sus sueños, su independencia o su libertad por razones de género.

Este III Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres nace, como los anteriores, del compromiso firme de este Ayuntamiento con una sociedad más justa. Pero también nace de una reflexión profunda: lo avanzado no siempre garantiza lo conquistado. Por eso, seguimos caminando, con paso decidido, hacia una ciudad donde la igualdad no dependa de la voluntad de unas pocas personas, sino de la convicción de toda una comunidad.

Úbeda ha sido y quiere seguir siendo referente. Desde 1992, con la puesta en marcha del Centro Municipal de Información a la Mujer, hemos aprendido que la igualdad no se impone: se construye con escucha, con diálogo, con políticas valientes y con una ciudadanía implicada. Este Plan es, por tanto, una hoja de ruta compartida. Un espacio donde se traducen en acciones concretas las ideas, necesidades y propuestas recogidas a lo largo de los años.

Queremos una Úbeda que no tolere las desigualdades. Que no calle ante la violencia. Que sea capaz de educar desde la igualdad, de transformar desde la empatía y de avanzar sin dejar a nadie atrás. Ese es el espíritu que impregna este nuevo plan: acción, conciencia y futuro.

Agradezco de corazón el trabajo de quienes han hecho posible este documento —profesionales del CMIM, personal técnico y personas colaboradoras—, pero sobre todo agradezco a las mujeres de Úbeda, las de todas las edades, condiciones y realidades, por seguir marcando el camino con su fuerza, su resistencia y su ejemplo diario.

Este Plan es vuestro. Y también es nuestra promesa: seguiremos a vuestro lado, impulsando políticas que rompan barreras, que tiendan puentes y que nos acerquen, cada vez más, a esa ciudad que todas y todos merecemos.

ANTONIA OLIVARES
ALCALDESA DE ÚBEDA



Ponemos hoy a disposición de la ciudadanía el III plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres que durante otros cuatro años será el instrumento que marque el camino a seguir por esta Corporación Local en su actuación para el impulso de la igualdad de género. Es usual en este tipo de herramientas hacer referencia de modo profuso a la normativa que las sustenta, cosa que este plan, como podrán comprobar en páginas posteriores, también hace, ya que es importante tener presente las obligaciones legales que

las administraciones públicas tenemos en este ámbito de actuación y las competencias que se nos atribuyen para llevarlas a cabo. No quiero, sin embargo, evocar la Ley, sino provocar una reflexión que, más allá de ella, nos atañe a todos y todas como seres humanos en nuestra vida cotidiana. Nuestro país puede considerarse un país avanzado en el que se ha logrado alcanzar, al amparo de la Constitución de 1978 y por la fuerza de las mujeres y los movimientos feministas, un grado de igualdad inimaginable sólo hace unos pocos años y que nos sitúa a la cabeza de Europa. Esto es cierto, así como que la idea de igualdad ha penetrado en nuestra sociedad y nuestra cultura. Pero no hemos llegado al final. Por un lado, una mirada, aunque sea somera, a la realidad en todos sus ámbitos (económico, social, cultural, político, familiar, laboral) siempre arroja un dato de desigualdad persistente. Hay inercias culturales, estereotipos que se empeñan en seguir siendo parte de nuestra vida, en fin, una realidad que se resiste al cambio; la desigualdad por sí misma no sólo es un ataque a normas democráticas, es un freno para la vida individual y colectiva de las mujeres, cuyos deseos, intereses, necesidades en tanto ciudadanas pueden verse frenados frustrando sus expectativas. Por otro lado, hoy encontramos un fenómeno importante: el patriarcado se rearma, sus mensajes se cuelan por la sociedad de la información sin filtro y, en muchos casos, con una agresividad que nos devuelve a tiempos pasados. Una reacción organizada y en tantas ocasiones violenta que pretende penetrar en nuestros y nuestras jóvenes para restaurarlo. Estas son dos razones de peso, más allá de las determinaciones de la Ley, para mantener planes de Igualdad. Se trata sin duda de una obligación moral y de un compromiso político.

Mucho ha cambiado desde que en 1992 se creara el Centro Municipal de Información a la Mujer o desde que en el año 2009 se aprobara el I Plan de Igualdad de Oportunidades de esta Corporación Local. Con el tiempo las circunstancias han ido evolucionando y, en el ámbito legal, ha habido una ingente labor normativa, por lo que hemos tenido que ir adaptando las políticas del Ayuntamiento a estas nuevas realidades. De ahí que periódicamente se renueven los planes y tengamos que hacer, para ello, una evaluación de todo lo realizado hasta entonces. Esto nos permite estar al día y promover las políticas más adecuadas en cada momento. En todo caso, jamás hemos dejado desde esta Corporación Local de apostar por las políticas de igualdad.

Pero un plan de estas características no necesita sólo el compromiso político de una Administración Pública: necesita la colaboración de todos y todas. Es por esto que el plan también busca el apoyo de la ciudadanía de Úbeda en su conjunto, porque la igualdad no se alcanza por un simple mandato legal, sino porque sus fundamentos penetren en nuestra cultura y nuestra sociedad hasta convertirse en parte indisoluble de la misma. Razón por la cual este plan busca la complicidad de las y los ubetenses a fin de convertir las propuestas en hechos de la realidad. De antemano agradezco el compromiso que tantas veces antes nuestra sociedad ha demostrado y, sin ninguna duda, demostrará en el futuro. Juntos conseguiremos una sociedad más justa y mejor.

FRANCISCA ISABEL MILLÁN EXPÓSITO
CONCEJALA DE IGUALDAD

1.-	INTRODUCCIÓN.....	60
2.-	METODOLOGÍA.....	62
3.-	MARCO NORMATIVO.....	62
4.-	PRINCIPIOS RECTORES.....	62
5.-	POBLACIÓN DESTINATARIA Y VIGENCIA.....	67
6.-	ESTRUCTURA Y PLAN DE ACCIÓN.....	67
7.-	DEFINICIÓN DEL SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	92
8.-	DEFINICIÓN DE CONCEPTOS CLAVES.....	94

1.- INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres supuso un progreso en la consecución de los derechos de las mujeres y, sobre todo, en la puesta en marcha de medidas que fomenten el empoderamiento y autonomía de las mujeres en todas las esferas. Entre esas medidas están los Planes de Igualdad, herramientas que pueden ser desarrolladas por los municipios para conseguir una transformación social y eliminar cualquier tipo de discriminación y violencia hacia las mujeres. No obstante, el compromiso del Ayuntamiento de Úbeda con las políticas de igualdad de género se remonta a muchos años antes y se concreta en 1992 cuando se crea el Centro Municipal de Información a la Mujer, donde se ha venido trabajando en la consecución de una ciudad igualitaria donde las mujeres puedan ejercer sus derechos libres de toda discriminación.

En 2009 se elabora el documento marco de intervención para el Ayuntamiento de Úbeda en materia de igualdad y que desarrollaba, de forma transversal, actuaciones de sensibilización y promoción de la igualdad y de prevención y rechazo de la violencia contra las mujeres. Se trataba del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de Úbeda 2009-2013. A lo largo de estos años el Ayuntamiento ha seguido dotándose de una serie de instrumentos, entre los que se encuentran el II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (2018-2022), destacando que la lucha contra la Violencia de Género dejó de ser un Área más de actuación para darle entidad propia a través del I Plan Municipal Contra la Violencia hacia las Mujeres (2018-2022) o el II Plan Municipal Contra la Violencia hacia las Mujeres (2025-2028) que está en proceso de negociación.

Una vez expirada la vigencia del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de Úbeda (2018-2022) y teniendo en cuenta las fortalezas y debilidades detectadas en la evaluación del mismo, se hace necesario establecer un nuevo marco de actuación coordinada, esto es, el **III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Municipio de Úbeda**, al objeto de seguir defendiendo los intereses y el avance de las mujeres, impulsando medidas de sensibilización, información y difusión sobre la promoción de la igualdad, dirigidas a toda la ciudadanía y que se encuadra dentro del compromiso político de sus dirigentes.

Se ha de recordar que este *Plan de Igualdad Municipal* recoge, en un plan de acción, el compromiso del Ayuntamiento de Úbeda de seguir desarrollando políticas de igualdad para alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el municipio.

Un Plan de Igualdad Municipal es un plan de acción que
concreta aspectos claves, como:



- Los cambios que se quieren promover, expresados a través de una serie de objetivos.
- Las acciones que se van a llevar a cabo para lograr dichos cambios.
- Las personas que participarán tanto en el desarrollo de las acciones como en su seguimiento.
- El espacio temporal en el que se llevarán a cabo las acciones.
- El proceso de medición y control del cumplimiento de los compromisos.

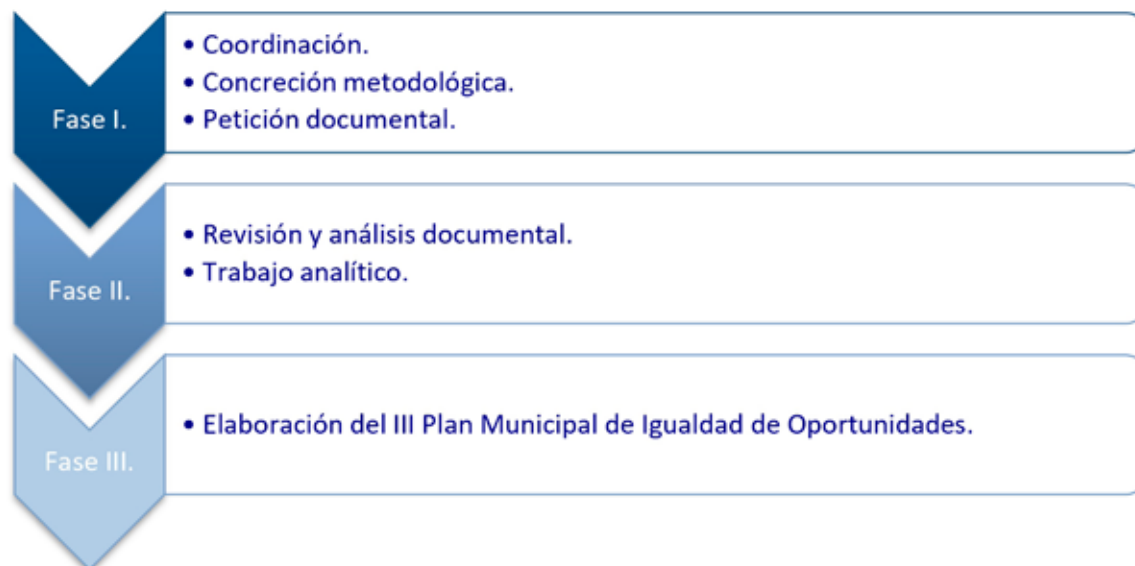
Como todo plan de acción, es un documento dinámico y flexible y, consecuentemente, se irá adaptando a la realidad cambiante del municipio y a la de su ciudadanía. Es un documento dinámico porque su aplicación es progresiva y por ello puede estar sujeto a cambios durante su período de vigencia y es flexible, porque se adapta a las circunstancias, características, limitaciones, necesidades y posibilidades de este municipio.

Con carácter previo al diseño de este III Plan de Igualdad, se ha realizado la evaluación del II Plan gracias al cual se ha podido conocer la situación actual en materia de igualdad que ha servido para reorientar las necesidades, retos y centros de interés que existen en esta materia en el municipio. En base a los resultados arrojados por dicho análisis, a las sugerencias previstas en la normativa y regulación de la materia y, finalmente, teniendo en cuenta los avances que ya se han producido en el municipio a favor de la igualdad de oportunidades con la implantación de los dos Planes anteriores se ha procedido a la elaboración y desarrollo de una serie de acciones de mejora que se ajustan, en la medida de lo posible, a la realidad y necesidades actuales.

Como resultado, el III PMIO se configura como el instrumento para la promoción de la igualdad en el municipio de Úbeda y es una herramienta que capacita técnica y políticamente al Consistorio para continuar con las políticas igualitarias, al objeto de alcanzar nuevos modelos sociales, para dar respuesta desde el ámbito de lo local, a la situación estructural de desigualdad existente hacia las mujeres, que se viene perpetuando en el tiempo. Todo ello desarrollado bajo principios rectores inspiradores del Plan, como el compromiso político y técnico, el impulso de la participación ciudadana y la cooperación y corresponsabilidad en la ejecución de las medidas de acción contempladas en el Plan.

2.- METODOLOGÍA

La elaboración de este **III Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades del Municipio Úbeda**, se ha llevado a cabo en 3 fases como se muestra en la figura siguiente:



Fase I:

En esta fase se han concretado las herramientas metodológicas y acotado los datos y documentación a analizar en coordinación con el personal técnico del Centro Municipal de Información a la Mujer de Úbeda (CMIM). De esta forma, se acordó tomar como referencia el informe de seguimiento intermedio y la evaluación que comprendía 2018-2022, así como documentación que evidencie las actuaciones realizadas poniendo el foco en el desarrollo del Plan y la implantación de las medidas previstas, en los avances alcanzados, en el cumplimiento de los objetivos establecidos y en las resistencias que hayan podido existir para la implementación de alguna medida.

Fase II:

Esta fase se ha centrado en la revisión y análisis de la documentación aportada por el CMIM y los resultados de los informes de seguimiento y evaluación.

Fase III:

Tras el análisis de la documentación y teniendo en cuenta la propuesta y recomendaciones recogidas en el informe de evaluación, se ha procedido a diseñar y elaborar el **III Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades del Excmo. Ayuntamiento de Úbeda, 2025-2028**.

3.- MARCO NORMATIVO

Son numerosos los textos normativos en los que se ha descrito la discriminación de las mujeres, se han analizado los obstáculos para el avance de la igualdad y se han aportado recomendaciones sobre posibles líneas y estrategias de acción.

Estos documentos aportan claves importantes para el diseño de las políticas de igualdad, tanto para poder establecer prioridades como para aplicar nuevas fórmulas de trabajo. A continuación, se presentan, cronológicamente, algunas de las normativas más influyentes en el diseño de las políticas de igualdad municipales y que sustentan jurídicamente este Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Municipio de Úbeda.

Naciones Unidas	Unión Europea	Año	España	Andalucía
	 Compromiso Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2020-2025 de la Comisión Europea.			
		2022		 Plan Estratégico para la Igualdad de mujeres y hombres en Andalucía 2022-2028.
		2020	 Real Decreto-ley 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.	
			 Real Decreto-ley 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.	
		2019	 Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.	
		2017	 <u>El Pacto de Estado contra la Violencia de Género</u> aprobado por el Pleno del Congreso el 28 de septiembre de 2017.	
		2018		 Ley 9/2018 de modificación de la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

				 Ley 7/2018 por la que se modifica la Ley 13/2007 de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género de Andalucía.
Beijing +20. 				
Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS5). 		2015	 <u>Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).</u>	
	Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015. 	2010		
Examen quince años de la Plataforma de Acción de Beijing. 				
				 Ley 13/2007 de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género de Andalucía.
		2007		 Ley 12/2007, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
			 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres	
	Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local. 	2006		
		2005		
Examen decenal de Beijing. 				
		2004	 Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.	

	Quinto programa de acción para la promoción de la igualdad.	2005		
	Iniciativa EQUAL.	2001	<i>Real Decreto 1251/2001. Por el que se desarrolla parte de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.</i>	
Examen quinquenal de la Plataforma de Acción de Beijing.		2000		
		1999	<i>Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.</i>	
	Tratado de Ámsterdam. La Igualdad de Oportunidades, objetivo de la Comunidad.	1997		
		1995	Programa Optima, para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas.	
IV Conferencia Mundial de la Mujer. Beijing.			<i>Real Decreto legislativo, 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.</i>	
III Conferencia Mundial de la Mujer. Nairobi.		1985	<i>Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.</i>	
		1983	<i>Ley 16/1983 para la creación del Instituto de la Mujer como organismo autónomo, que se reestructuró en mayo de 1997.</i>	
	Primer programa de acción para la promoción de la igualdad de oportunidades.	1982		
II Conferencia Mundial de la		1980		

Mujer. Copenhague.				
Se aprueba la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres" (CEDAW).		1979		
		1978	Constitución Española.	
Año Internacional de la Mujer.		1975		
	Tratado de Roma. Art. 119. Principio de igualdad de remuneración entre trabajadores y trabajadoras por un mismo trabajo.	1957		
Se crea la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer.		946		

4.- PRINCIPIOS RECTORES

Los principios rectores que conforman la esencia del III Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades de Úbeda, son los siguientes:

- ⇒ Compromiso político y técnico con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- ⇒ Transversalidad y enfoque de género.
- ⇒ Transparencia y Gobernanza.
- ⇒ Participación ciudadana y corresponsabilidad social.

5.- POBLACIÓN DESTINATARIA Y VIGENCIA

➡ POBLACIÓN DESTINATARIA

Este III Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres se dirige a la ciudadanía de Úbeda en general. Se trata de un plan con vocación universal, que aspira a que la igualdad de género y de oportunidades sea un principio rector en la vida del municipio y de quienes lo habitan, mujeres y hombres, niños y niñas, por lo que su ámbito de actuación es muy amplio, abarcando diferentes grupos, colectivos sociales o sectores de población.

➡ VIGENCIA

El periodo de vigencia de este III Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades Mujeres y Hombres es de 4 años (2025-2028).

6.- ESTRUCTURA Y PLAN DE ACCIÓN

La definición de la visión y de los valores que sustentan este *III Plan Municipal para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Úbeda*, así como, la información proporcionada por los informes de seguimiento y evaluación realizados con carácter previo a este documento, han aportado insumos suficientes para establecer las diferentes áreas de trabajo. No obstante, de cara a la efectividad y sostenibilidad del Plan de Igualdad Municipal, ha sido necesario determinar qué componentes debían seguir siendo desarrollados del primer documento estratégico y cuáles requieren de una intervención estratégica a más largo plazo. La selección se ha realizado en base a dos criterios principales:

- Este **III Plan definirá y establecerá los pilares y estructuras necesarias** para dar continuidad a las acciones presentes y futuras que se pongan en marcha para garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres del municipio. De ello se extrae la necesidad de proveer al Consistorio de elementos estructurales que le permitan desempeñar esa misión como garante de los derechos de la ciudadanía.
- Por otra parte, de cara a la **priorización de elementos de intervención** se ha tenido en cuenta la importancia política del problema a resolver, la coherencia con las expectativas e intereses detectados en la fase de análisis de sus predecesores y, finalmente, la viabilidad metodológica y de recursos para llevar a buen término las medidas que se plantean.

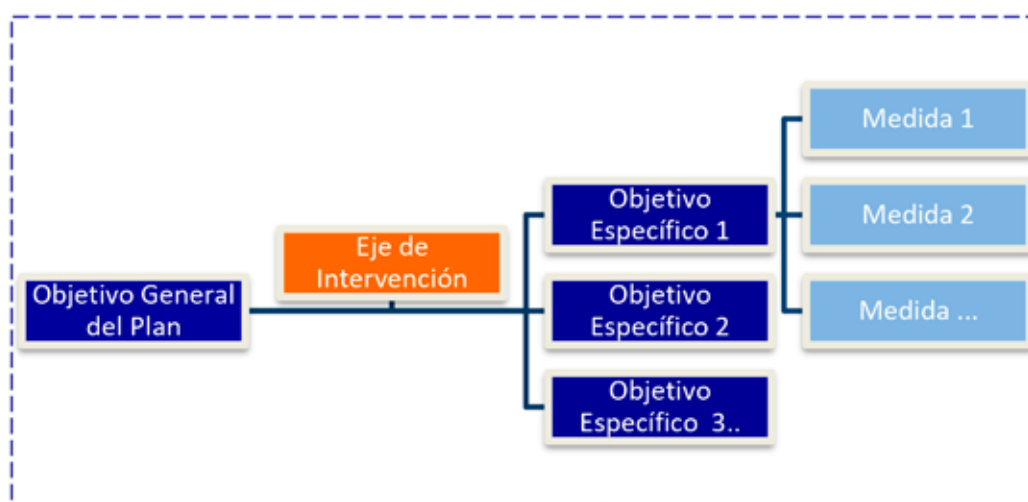
De acuerdo con todo este proceso se ha venido a determinar el objetivo general de este documento estratégico y, por tanto, de su estructura. Así, se define el **Objetivo General** de este Plan como:

⇒ *Seguir promoviendo y garantizando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el municipio de Úbeda.*

Para la consecución de dicho Objetivo General, el II Plan se ha organizado en 7 Ejes estratégicos de intervención:

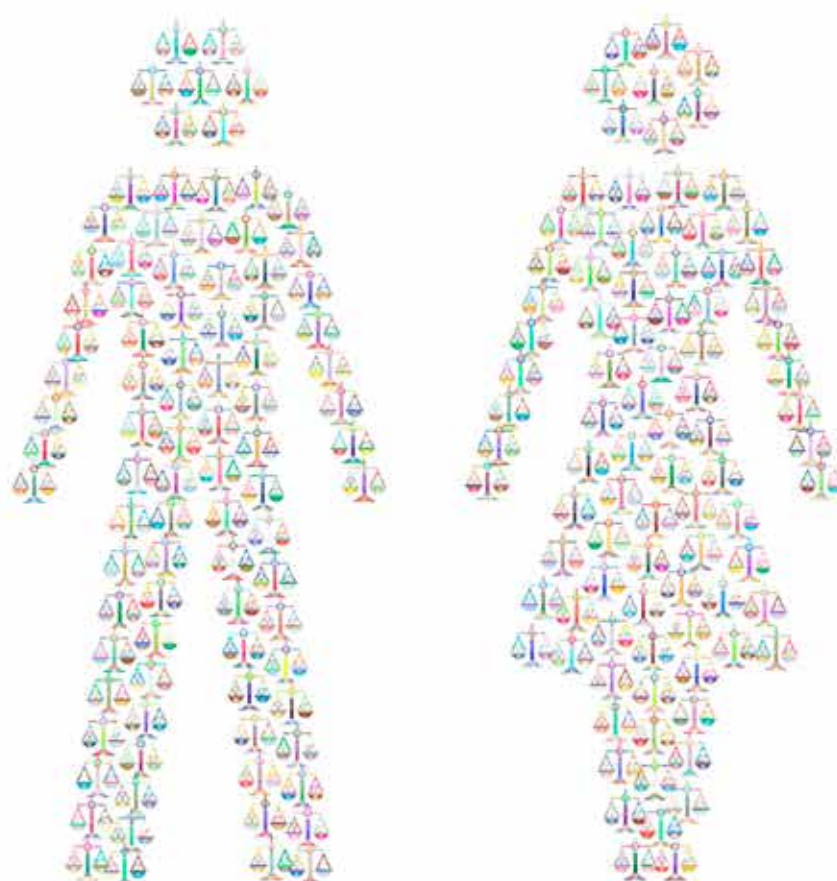
- Fortalecimiento de la estructura municipal en igualdad de género.
- Promoción de valores igualitarios en la educación.
- Promoción de valores igualitarios en la cultura, el deporte y el tiempo libre.
- Corresponsabilidad y nuevos usos del tiempo.
- Medios de comunicación y publicidad.
- Salud y Bienestar.
- Participación social, empoderamiento y participación en la toma de decisiones.

Cada Eje Estratégico (7) se define a través de unos Objetivos Específicos (11) que se concretan, a su vez, en una serie de medidas de acción (62), tal y como se muestra en la figura siguiente.



Hay que señalar que, ante la transcendencia de que las diferentes concejalías se responsabilicen de la ejecución del III Plan de Igualdad Municipal en función de sus propias competencias, este documento también recoge el modelo de coordinación que garantizará el buen funcionamiento del mismo y el cumplimiento de sus objetivos.

PLAN DE ACCIÓN



EJE 1.-

FORTALECIMIENTO DE LA ESTRUCTURA MUNICIPAL EN IGUALDAD DE GÉNERO

Objetivo Específico 1

Fortalecer la estructura creada en el seno del consistorio para consolidar las políticas públicas municipales dirigidas a la consecución de la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres del municipio de Úbeda.

Medida E1.1.1.¹

Crear una partida económica específica en los presupuestos anuales de todas las delegaciones municipales previendo los recursos materiales y humanos necesarios para la ejecución del III Plan de Igualdad Municipal.

Área responsable	Año1	Año2	Año3	Año4
Todas las delegaciones municipales.				

Indicadores:

- Partida económica de cada delegación municipal destinado a la ejecución del III Plan de igualdad Municipal.
- Recursos humanos y materiales de cada delegación municipal implicados en la ejecución del III Plan de Igualdad Municipal.

¹ Nomenclatura: Medida E1.1.1. → Eje 1. Objetivo Específico 1; Medida 1.

Medida E1.1.2.

Desarrollo de un Plan de formación Municipal sobre Políticas de igualdad de género dirigido al personal técnico y político del Ayuntamiento y, especialmente, a quienes tengan, entre sus funciones, el contacto directo con la ciudadanía.

Área responsable	Año1	Año2	Año3	Año4
- RRHH. - Todas las Áreas municipales.				

Indicadores:

- Plan de Formación.
- Nº de formaciones realizadas anualmente.
- Nº de personas formadas desagregadas por sexo y área municipal.

Medida E1.1.3

Garantizar un uso inclusivo y no sexista de la comunicación institucional, tanto de la imagen corporativa como de la documentación oficial (incluidos los proyectos y las convocatorias de subvenciones a las que concurre el Ayuntamiento) y materiales (en cualquier soporte) que se editen, difundiendo entre el personal municipal una guía de comunicación inclusiva de fácil consulta que incluya plantillas de documentos.

Área responsable	Año1	Año2	Año3	Año4
Comunicación.				

Indicadores:

- Guía de comunicación inclusiva.
- % de materiales de comunicación que son inclusivos y no sexistas.

Medida E1. 1.4

Difundir el III Plan de Igualdad Municipal a toda la plantilla del Ayuntamiento a través de correos y 1 jornada de sensibilización y, a la ciudadanía a través de las redes sociales y/o cualquier otra herramienta (email, buzón de la ciudadanía, encuentros, foros, ...) que permita recoger aportaciones, ideas o iniciativas ciudadanas al mismo.

Al menos:

- A su aprobación por el Pleno Municipal.
- A comienzo de cada año para informar de las medidas que se van a implementar.
- Tras la implementación de cada medida.

Área responsable	Año1	Año2	Año3	Año4
▪ Igualdad. ▪ Comunicación. ▪ Todas las áreas municipales implicadas.				

Indicadores:

- Nº de acciones informativas realizadas por áreas municipales implicadas.

Medida E1.1.5.

Inclusión en los pliegos de condiciones de los contratos de adjudicación municipal de la valoración del compromiso de las empresas con la igualdad.

Área responsable	Año1	Año2	Año3	Año4
▪ Contratación.				

Indicadores:

- N.º de cláusulas que ponderen el hecho de contar con medidas que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres en los contratos públicos con empresas externas y colectivos.
- N.º de procedimientos de contratación pública en los que se ha ponderado este compromiso y % con respecto al total de procedimientos realizados.

Objetivo Específico 2

Seguir integrando la perspectiva de género en la política municipal.

Medida E1.2.1

Incorporación de la variable sexo en todas las estadísticas municipales y otros sistemas de recogida de información municipal para su incorporación en programas y proyectos municipales.

Área responsable	Año1	Año2	Año3	Año4
- Nuevas tecnologías. - Todas las Áreas Municipales y Organismos Públicos Municipales.				

Indicadores:

- Nº de sistemas de recogida de información municipal que permiten obtener información desagregada por sexo.
- Nº de programas y proyectos municipales que incorporan datos desagregados por sexo y % sobre el total.

Medida E1.2.2

Inclusión de indicadores de género en la planificación de cada área de competencia municipal que permitan conocer la situación de las mujeres y hombres del municipio.

Área responsable	Año1	Año2	Año3	Año4
Todas las Áreas Municipales y Organismos Públicos Municipales.				

Indicadores:

- Nº de Concejalías y/o áreas municipales que incorporan indicadores de género en su planificación y % sobre el total.

Medida E1.2.3

Realización de Estudio de Movilidad y Transporte Público que tomen en consideración los patrones de uso de mujeres y hombres de todas las edades y sus necesidades.

Área responsable	Año1	Año2	Año3	Año4
- Transporte. - Urbanismo.				

Indicadores:

- Acta de aprobación por la Junta de Gobierno o Pleno del Ayuntamiento del Estudio de Movilidad y Transporte Público.
- Nº de acciones implementadas en el marco del Estudio de Movilidad y Transporte Público realizado.

Medida E1.2.4

Actualización del callejero municipal para que incluya nombres de mujeres que hayan destacado en sus campos y disciplinas y mujeres referentes en el municipio.

Área responsable	Año1	Año2	Año3	Año4
- Alcaldía. - Urbanismo.				

Indicadores:

- Nº de Calles con nombres de mujer introducidas en el callejero municipal.

EJE 2.-

PROMOCIÓN DE VALORES IGUALITARIOS EN LA EDUCACIÓN

Objetivo Específico 3:

Potenciar un espacio coeducativo para el fomento de valores igualitarios en nuestros centros escolares y culturales.

Medida E2.3.1

Promover la creación de una Mesa de Coeducación en la que participe toda la comunidad educativa (el profesorado, las AMPAS, los consejos educativos, las asociaciones de estudiantes, etc.) para desarrollar un programa de sensibilización conjunto dirigido al alumnado de primaria y secundaria.

Área responsable

- Educación.
- Igualdad.

Año1

Año2

Año3

Año4

Indicadores:

- Acta de constitución de la Mesa de Coeducación y Plan de trabajo anual.

Medida E2.3.2

Promover acciones culturales innovadoras y adecuadas a los intereses del alumnado (rap, trap, videojuegos, audiovisuales, ...) que fomenten la igualdad de género, la no discriminación y la cultura de paz, involucrando a toda la comunidad educativa.

Área responsable

- Igualdad.
- Juventud.

Año1

Año2

Año3

Año4

Indicadores:

- Nº de acciones realizadas anualmente.
- Nº de jóvenes participantes desagregados por edad y sexo.

EJE 3.-

PROMOCIÓN DE VALORES IGUALITARIOS EN LA CULTURA, EL DEPORTE Y EL TIEMPO LIBRE

Objetivo Específico 4:

Promocionar valores basados en el respeto, la igualdad de género y la no discriminación en las actividades de tiempo libre y ocio.

Medida E3.4.1.

Desarrollar una guía de buenas prácticas en igualdad de género para asegurar que todas las acciones de formación, sensibilización e información que desarrollan las diferentes delegaciones y áreas municipales dirigidas a la ciudadanía promuevan valores como la igualdad de género y no reproducen estereotipos sexistas.

Área responsable	Año1	Año2	Año3	Año4
- Igualdad. - Todas las delegaciones municipales.				

Indicadores:

- Guía de buenas prácticas.
- Nº de delegaciones que utilizan la guía anualmente en sus acciones formativas, de sensibilización e información.

Medida E3.4.2.

Seguir fomentando actividades culturales, exposiciones y/o representaciones escénicas destinadas al público joven del municipio que promuevan y fomenten la igualdad de género.

Área responsable	Año1	Año2	Año3	Año4
- Cultura. - Educación. - Juventud.				

Indicadores:

- Nº de actividades culturales anuales realizadas que fomentan la igualdad de género.

Medida E3.4.3.

Desde cada delegación municipal, transmitir mensajes igualitarios en el lema, contenido e imágenes en los eventos deportivos, culturales y festivos que se celebren en el municipio.

Área responsable	Año1	Año2	Año3	Año4
Todas las delegaciones.				

Indicadores:

- Nº de acciones realizadas por cada delegación que promuevan valores de igualdad y no discriminación contra las niñas y mujeres y contra la violencia de género.

Objetivo Específico 5:

Visibilizar y promocionar el papel de la mujer en la cultura y el arte.

Medida E3.5.1

Promocionar, especialmente entre los centros educativos, las visitas turísticas guiadas con enfoque de género que se realizan en el municipio y que pongan en valor el papel que han jugado las mujeres en la historia del municipio a través de la creación de una ruta/visita turística específica o incorporando dicha información en las visitas actuales.

Área responsable	Año1	Año2	Año3	Año4
- Cultura. - Turismo. - Educación.				

Indicadores:

- Programa cultural turístico de Úbeda creado ad hoc o programa cultural donde se ha incorporado esa información.
- Nº de centros educativos que realizan la ruta/visita.
- Nº de personas/turistas que solicitan el programa.

Medida E3.5.2.

Promover y visibilizar en las actividades dirigidas a la juventud, las obras y producciones de mujeres en sectores masculinizados, como el del cómic, el de la música rap o el videojuego, etc.

Área responsable	Año1	Año2	Año3	Año4
Juventud.				

Indicadores:

- Nº de actividades anuales dirigidas a visibilizar la producción artística y cultural de las mujeres en sectores masculinizados.
- Nº de jóvenes que participan desagregados por sexo y edad.

Medida E3.5.3

Ampliar y poner en valor los recursos didácticos y material bibliográfico de la biblioteca municipal que incluyan referentes femeninos que hagan visibles la contribución de las mujeres en todos los ámbitos.

Área responsable	Año1	Año2	Año3	Año4
Cultura.				

Indicadores:

- % de recursos y material incorporado al catálogo de la Biblioteca Municipal que visibilice a las mujeres autoras y creadoras.
- Nº de acciones que fomenten el conocimiento de mujeres autoras y creadoras realizados anualmente en las bibliotecas.

Objetivo Específico 6:

Garantizar la participación igualitaria y de la ciudadanía en las actividades de tiempo libre y ocio.

Medida E3.6.1.

Realizar acciones de sensibilización en igualdad de género dirigidas al personal y a los órganos directivos de clubes y federaciones deportivas y a las directivas de las organizaciones culturales del municipio.

Área responsable	Año1	Año2	Año3	Año4
- Igualdad. - Deporte. - Participación Ciudadana. - Cultura.				

Indicadores:

- Nº de acciones anuales de sensibilización realizadas.
- Nº de personas participantes desagregadas por sexo y colectivo.

Medida E3.6.2.

Garantizar que, en las programaciones deportivas, culturales y de ocio del municipio (conferenciantes, ponentes, cantantes, autores/as, etc.) estén representados de forma equilibrada las mujeres y hombres de cara a que la población más joven encuentre referentes femeninos y masculinos en todas las actividades y disciplinas.

Área responsable	Año1	Año2	Año3	Año4
- Deporte. - Cultura. - Festejos. - Juventud.				

Indicadores:

- % de mujeres y hombres en las agendas culturales, deportivas y festivas anualmente.

EJE 4.-

CORRESPONSABILIDAD Y NUEVO USOS DEL TIEMPO

Objetivo Específico 7:

Promover y facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de la ciudadanía.

Medida E4.7.1.

Realizar un mapa de trayectos y uso del servicio público municipal que identifique las necesidades de movilidad de mujeres y hombres en las distintas zonas del municipio: ampliación de rutas, paradas anti acoso, mayor frecuencia horaria, etc.

Área responsable	Año1	Año2	Año3	Año4
Seguridad Ciudadana y Movilidad.				

Indicadores:

- Mapa de trayectos y uso del transporte público.
- Nº de acciones anuales realizadas para adecuar el servicio público a las necesidades detectadas.

Medida E4.7.2.

Diseñar una guía anual de servicios y/o recursos municipales que favorecen la conciliación de la vida familiar, personal y laboral y distribuirla en todos los centros municipales abiertos al público, AMPAS y colectivos sociales.

Área responsable	Año1	Año2	Año3	Año4
Igualdad.				

Indicadores:

- Guía de servicios y recursos municipales.
- Nº de Guías distribuidas por colectivo.
- Nº de acciones informativas realizadas anualmente para difundir la guía.

Medida E4.7.3.

Habilitar zonas tranquilas para la lactancia, así como cambiadores de pañales (para padres y madres) en aquellos edificios municipales que reúnan los requisitos para ello.

Área responsable	Año1	Año2	Año3	Año4
Alcaldía.				

Indicadores:

- Nº de zonas de lactancia habilitadas en las instalaciones municipales.

Medida E4.7.4.

Potenciar actividades conjuntas (actividades deportivas para todas las edades, salidas al entorno natural los fines de semana, talleres, etc.) y/o paralelas dirigidas a menores y personas adultas para facilitar la participación de las personas que tienen menores y personas adultas a su cargo.

Área responsable	Año1	Año2	Año3	Año4
Todas las delegaciones con acciones dirigidas a la ciudadanía.				

Indicadores:

- Nº de acciones realizadas dirigidas a menores y personas adultas.
- Nº de personas participantes en dichas actividades por edad y sexo.

Medida E4.7.5.

Continuar implementando servicios y/o programas de atención a menores y a mayores dependientes, especialmente, en periodos de vacaciones y festivos que faciliten a las personas responsables de los mismos conciliar las tareas de cuidado con su desarrollo personal y profesional.

Área responsable	Año1	Año2	Año3	Año4
Servicios sociales.				

Indicadores:

- Nº de servicios o programas anuales de atención dirigido a menores y mayores dependientes.

Medida E4.7.6.

Desarrollar una jornadas o campaña anual de sensibilización, dirigida a toda la población y, especialmente, a los niños, jóvenes, hombres, abuelos desde las diferentes áreas (cultura, educación, medio ambiente, servicios sociales, igualdad, ...) sobre los beneficios de la igualdad de género, el ejercicio corresponsable de las tareas de sostenimiento de la vida y fomentar el papel del hombre como cuidador familiar.

Área responsable	Año1	Año2	Año3	Año4
Todas las delegaciones.				

Indicadores:

- Campaña anual de sensibilización.
- Nº de delegaciones municipales que participan.

EJE 5.-

MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD

Objetivo Específico 8:

Generar conciencia en la responsabilidad que tienen los medios de comunicación en la promoción de la igualdad y en el cambio de comportamientos sexistas.

Medida E5. 8.1.

Diseñar un programa de sensibilización dirigido a los medios de comunicación locales o con implantación local sobre la necesidad de apostar por una comunicación y una publicidad libre de estereotipos sexistas.

Área responsable	Año1	Año2	Año3	Año4
Igualdad.				

Indicadores:

- Nº de acciones de sensibilización anuales realizadas a medios de comunicación locales o con implementación local.

Medida E5.8.2.

Continuar colaborando con medio/s local/es o con implantación local para difundir ampliamente todas las actuaciones del Ayuntamiento en materia de igualdad de oportunidades y para realizar una programación especial en las efemérides claves (8 marzo, 15 octubre, 25 noviembre, ...).

Área responsable	Año1	Año2	Año3	Año4
Igualdad.				

Indicadores:

- Nº programas especiales sobre igualdad de género o violencia de género emitidos anualmente por medio de comunicación.

EJE 6.-

SALUD Y BIENESTAR

Objetivo Específico 9:

Promover, entre la ciudadanía, una vida saludable en todas las etapas de la vida.

Medida E6.9.1.

Analizar el uso y ocupación del espacio por mujeres y hombres y por niñas y niños en las instalaciones deportivas y de ocio municipales y promover las acciones correctoras que sean necesarias para garantizar un uso paritario entre la población.

Área responsable	Año1	Año2	Año3	Año4
Deporte.				

Indicadores:

- Análisis del número de mujeres y hombres (menores, jóvenes y adultos) que usan las instalaciones deportivas desagregados por edad.

Medida E6.9.2.

Continuar fomentando actividades de promoción de la salud y una vida saludable dirigida, especialmente, a la juventud (como prevención de la drogodependencia, de los desórdenes alimenticios, de la ludopatía, de los accidentes de tráfico y talleres sobre masculinidades y feminidades y relaciones afectivo-sexuales sanas) y a las personas mayores (con especial incidencia en hombres mayores).

Área responsable	Año1	Año2	Año3	Año4
- Juventud. - Servicios Sociales.				

Indicadores:

- Nº de actividades de promoción de la salud realizadas anualmente desagregados por tipología (drogodependencia, desórdenes alimenticios, ludopatía, etc.).
- Nº de personas que participan en las actividades desagregados por sexo y edad.

Medida E6.9.3.

Mantener las acciones y/o programas de sensibilización dirigido a las mujeres de acuerdo con su ciclo vital (repercusiones de los condicionantes de género sobre el estado de salud emocional de las mujeres, riesgos de la automedicación y abuso de fármacos dirigidos a mujeres, ...).

Área responsable	Año1	Año2	Año3	Año4
Igualdad.				

Indicadores:

- Nº de acciones y/o programas realizados anualmente.
- Nº de mujeres participantes desagregadas por edad.

EJE 7.-

PARTICIPACIÓN SOCIAL, EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES

Objetivo Específico 10:

Favorecer medidas que potencien la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y su acceso a itinerarios de formación especializados.

Medida E7.10.1.

Incorporar un módulo específico de formación en igualdad de género en todos los programas de empleo de gestión municipal.

Área responsable	Año1	Año2	Año3	Año4
Recursos para la Empleabilidad.				

Indicadores:

- Módulo de formación en igualdad incorporado.

Medida E7.10.2.

Garantizar el acceso a los cursos de formación (especialmente en los relacionados con sectores masculinizados como el agrícola, la construcción, etc.) para personas desempleadas, priorizando la participación de mujeres paradas de larga duración, mujeres de entre los 45 y 65 años, mujeres migrantes y mujeres que viven en situación de exclusión social o vulnerabilidad.

Área responsable	Año1	Año2	Año3	Año4
Recursos para la Empleabilidad.				

Indicadores:

- Nº de mujeres víctimas de violencia de género, mayores de 45 años, migrantes y/o que viven en situación de exclusión social que participan en cursos de formación para el empleo anualmente desagregadas por edad.

Medida E7.10.3.

Desarrollar Planes de formación y orientación laboral que faciliten la especialización, la diversificación sectorial y/o la creación de nuevas empresas, especialmente entre las mujeres jóvenes, las paradas de larga duración, las mayores de 45 años, migrantes y mujeres que viven en situación de vulnerabilidad.

Área responsable	Año1	Año2	Año3	Año4
Recursos para la Empleabilidad.				

Indicadores:

- Plan de formación elaborado.
- Nº de mujeres jóvenes, paradas de larga duración, mayores de 45 años, migrantes y/o que viven en situación de vulnerabilidad o exclusión social que se forman en creación de empresas anualmente desagregadas por edad.

Medida E7.10.4.

Priorizar el acceso de mujeres en las ayudas y acciones municipales que fomenten el emprendimiento (especialmente en los sectores más masculinizados como la construcción, el agrícola , etc.) garantizando su acceso a las mujeres empresarias y emprendedoras, mujeres cooperativistas y a las mujeres de otras entidades del sector de la economía social y ofrecer orientación e información sobre convocatorias de ayudas nacionales y europeas, sobre financiación mediante microcréditos y sobre su participación en redes empresariales.

Área responsable	Año1	Año2	Año3	Año4
Recursos para la Empleabilidad.				

Indicadores:

- Nº de mujeres empresarias y emprendedoras, mujeres cooperativistas y/o mujeres de otras entidades del sector de la economía social formadas en ayudas al emprendimiento, financiación y participación en redes empresariales anualmente desagregadas por edad.

Medida E7.10.5.

Potenciar y continuar promoviendo el Plan de Formación en liderazgo y habilidades directivas dirigido a mujeres para combatir la segregación vertical en el mercado laboral.

Área responsable	Año1	Año2	Año3	Año4
Recursos para la Empleabilidad.				
Igualdad.				

Indicadores:

- Nº de mujeres formadas anualmente en liderazgo y habilidades directivas desagregadas por edad.

Medida E7.10.6.

Sensibilizar, a través de jornadas sectoriales bianuales, al empresariado y agentes sociales en la aplicación de políticas y prácticas de igualdad de oportunidades al interior de las empresas y en la promoción de oportunidades de trabajo para las mujeres, en áreas donde están subrepresentadas y para los hombres, donde lo están ellos.

Área responsable	Año1	Año2	Año3	Año4
Recursos para la Empleabilidad.				

Indicadores:

- Programa de las jornadas sectoriales.

Medida E7.10.7.

Promover la creación de la “Marca de Excelencia en Igualdad²” entre aquellas entidades públicas o privadas locales que fomenten la igualdad de género en los términos establecidos en el art. 35 de la Ley 12/2007 para la promoción de la Igualdad de género en Andalucía y/o proponer su participación en premios o distinciones comarcales, provinciales y/o autonómicos que reconozcan dicho compromiso.

Área responsable	Año1	Año2	Año3	Año4
- Recursos para la Empleabilidad. - igualdad				

Indicadores:

- Nº de entidades que cuentan con la marca excelencia en igualdad o propuestas para su distinción en temas de igualdad (acumulativo).

² Art. 35. Marca de excelencia en igualdad. El Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía establecerá un reconocimiento para distinguir a aquellas entidades comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres, con la finalidad de incentivar las iniciativas empresariales que implanten medidas para la promoción de la igualdad en la gestión de los recursos humanos, así como mejoras en la calidad del empleo de las mujeres. Se valorará:

- La equilibrada representación de mujeres y hombres en los grupos y categorías profesionales y la adopción de medidas de acción positiva en el acceso al empleo y en la promoción profesional en los niveles en los que las mujeres estén subrepresentadas.
- Las garantías de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.
- Las medidas concretas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- La implantación de medidas adecuadas de prevención y sanción contra la violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo.
- La publicidad no sexista.
- La implantación de un Plan de Igualdad en la Empresa.
- La implementación de actuaciones de responsabilidad social en materia de igualdad de oportunidades.

Objetivo Específico 11:

Promover la participación de las mujeres en la vida pública del municipio y en los espacios de decisión de las organizaciones del tejido social.

Medida E7.11.1.

Ponderar positivamente, en las bases reguladoras para la concesión de subvenciones y/o convenios con organizaciones no gubernamentales y colectivos sociales, deportivos, culturales y religiosos, el que sus juntas directivas hayan recibido o estén recibiendo formación en igualdad de género a través del CMIM, en el mismo año o en el año inmediatamente anterior en el que se concurre a dicha convocatoria y que cuente con una Junta Directiva paritaria.

Área responsable	Año1	Año2	Año3	Año4
Delegaciones que otorguen subvenciones a colectivos sociales.				

Indicadores:

- % de subvenciones y/o convenios se incluyen estos requisitos.
- % de colectivos y organizaciones que cumplen estos requisitos.

Medida E7.11.2.

En las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a organizaciones no gubernamentales y colectivos sociales, deportivos, culturales y religiosos ponderar positivamente:

- La redacción de sus proyectos/propuestas manejen una comunicación inclusiva y no sexista.
- La realización de actividades conjuntas con colectivos y asociaciones que tengan entre sus objetivos la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

Área responsable	Año1	Año2	Año3	Año4
Delegaciones que otorguen subvenciones a colectivos sociales.				

Indicadores:

- % de subvenciones y/o convenios se incluyen estos requisitos.
- % de colectivos y organizaciones que cumplen estos requisitos.

Medida E7.11.3.

Promover (a través de información, sensibilización y/o formación) entre las asociaciones, colectivos y ONG la incorporación de un mayor número de mujeres en sus Juntas Directivas.

Área responsable	Año1	Año2	Año3	Año4
Delegaciones que trabajen con colectivos sociales (Igualdad, Juventud, Deporte, Medio Ambiente, Turismo, Servicios Sociales, Participación Ciudadana, Festejos, Cultura...)				
Indicadores:				
- Nº de colectivos sociales (y % con respecto al total) que reciben sensibilización al respecto desagregados por tipología. - Nº de colectivos sociales que cuentan con Juntas Directivas paritarias (60%-40%).				

Medida E7.11.4.

Celebrar acciones de sensibilización anuales con asociaciones juveniles visibilizando el papel fundamental que ha jugado y juega el asociacionismo en los avances de los derechos de las mujeres y promover su relevo generacional.

Área responsable	Año1	Año2	Año3	Año4
- Igualdad. - Juventud.				
Indicadores:				
Nº de asociaciones juveniles que participan (y % con respecto al total) en estas acciones.				

Medida E7.11.5.

Continuar promoviendo el fortalecimiento de las organizaciones de mujeres con acciones formativas y asesoramiento permanente desde el CMIM.

Área responsable	Año1	Año2	Año3	Año4
Igualdad.				

Indicadores:

- Nº de acciones de fortalecimiento realizadas anualmente.
- Nº de colectivos sociales (y % con respecto al total) que reciben sensibilización al respecto desagregados por tipología.
- Nº de colectivos sociales que cuentan con Juntas Directivas paritarias (60%-40%).

Medida E7.11.4.

Celebrar acciones de sensibilización anuales con asociaciones juveniles visibilizando el papel fundamental que ha jugado y juega el asociacionismo en los avances de los derechos de las mujeres y promover su relevo generacional.

Área responsable	Año1	Año2	Año3	Año4
- Igualdad. - Juventud.				

Indicadores:

Nº de asociaciones juveniles que participan (y % con respecto al total) en estas acciones.

Medida E7.11.5.

Continuar promoviendo el fortalecimiento de las organizaciones de mujeres con acciones formativas y asesoramiento permanente desde el CMIM.

Área responsable	Año1	Año2	Año3	Año4
Igualdad.				

Indicadores:

- Nº de acciones de fortalecimiento realizadas anualmente.

7.- DEFINICIÓN DEL SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

➡ DEFINICIÓN DEL SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La presentación de las medidas de este III Plan de Igualdad Municipal de Úbeda, incorpora una serie de indicadores mínimos que facilitan la recopilación de la información para que se pueda medir a corto plazo el grado de ejecución de cada medida, a medio plazo la repercusión que tiene la implementación de las medidas y a largo plazo los cambios que se vayan produciendo en el municipio.

Así, la fase de seguimiento permitirá conocer el nivel de implementación y de ejecución de las diferentes medidas contempladas en el Plan. El seguimiento se realizará de forma programada, con carácter semestral y facilitará información sobre las posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la fase de ejecución. Dado el carácter flexible y dinámico, el Plan de Igualdad podrá modificarse de cara a una posible adaptación a circunstancias sobrevenidas siempre que cuente con la aprobación de la Comisión de Seguimiento. Los resultados de seguimiento del Plan formarán parte integral de la evaluación.

Por su parte, la evaluación del Plan de Igualdad es uno de los procedimientos fundamentales del proceso, ya que permite obtener información sobre el grado de consecución de los objetivos planteados para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, y analizar el impacto que las medidas implementadas han tenido en la organización.

Además, no solo aporta una visión sobre el cumplimiento de los objetivos, sino que, aporta información sobre las limitaciones y las oportunidades encontradas en el desarrollo del Plan, y sobre el impacto que han tenido las distintas medidas en el municipio.

➡ ÓRGANOS Y FUNCIONES

La aplicación de todo plan de trabajo precisa establecer de forma clara y concreta las funciones para llevarlo a cabo y las entidades y/o agentes responsables. Se proponen cuatro estructuras de seguimiento de las que se detallan componentes, funciones y cuestiones organizativas con carácter orientativo, ya que serán las personas participantes quienes deberán definir y concretar estos aspectos en un futuro reglamento interno.

Las estructuras para el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad Municipal son:

- Comisión Política.
- Comisión Técnica.

NIVEL POLÍTICO

- **Estructura:** Comisión Política.
- **Compuesta:** por responsables políticos y políticas de cada área municipal, nombrados/as por la Sra. Alcaldesa.
- **Funciones:**
 - Seguimiento del cumplimiento del Plan. Para ello dispondrán de la documentación generada durante el proceso de evaluación y seguimiento: actas de las sesiones de trabajo de la Comisión Técnica, programaciones e informes anuales de seguimiento y evaluación, y aquellos documentos que se estimen oportunos.
 - Participar en la Mesa Conjunta anual.
- **Organización:** Reunión anual en sesión ordinaria.

NIVEL TÉCNICO

- **Estructura:** Comisión Técnica.
- **Compuesta:** por Personal Técnico Responsable del Plan de Igualdad perteneciente a cada Área, Municipal, a propuesta de cada responsable de dichas áreas.
- **Funciones:**
 - Impulsar y coordinar el Plan, siendo las personas interlocutoras con los diversos agentes claves del Plan.
 - Dotar al Plan de la mayor transversalidad posible, haciendo llegar la información a todas las partes implicadas de forma ágil y eficaz.
 - Asesorar a las partes implicadas, identificando e implicando a las concejalías involucradas en la implementación del Plan.
 - Participar en el seguimiento y evaluación de este Plan
 - Contribuir a la difusión del Plan en las propias Áreas Municipales.
 - Ampliar la participación en la Mesa del mayor número de Áreas municipales.
 - Definir las programaciones anuales priorizando acciones en coordinación con la Mesa de Participación.

- Participar en los espacios de formación sobre igualdad de oportunidades y perspectiva de género con el objetivo de reforzar y unificar criterios.
- Participar en las reuniones conjuntas con otras mesas.
- **Organización:** Reuniones semestrales o bajo demanda de los distintos miembros de la Comisión Técnica del Plan de Igualdad.

8.- DEFINICIÓN DE CONCEPTOS CLAVES

- **Acción Positiva:** Son medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (artículo 11 LOI).
- **Conciliación:** Supone propiciar las condiciones necesarias para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Se trata de un concepto que, tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario trascender su significado para lograr una auténtica “corresponsabilidad”, prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijos e hijas y/o personas dependientes, ya que la asunción en solitario, por parte de las madres y mujeres en general, de estos derechos entra en colisión con su derecho de acceder y permanecer en el empleo.
- **Corresponsabilidad:** Concepto que va más allá de la mera “conciliación” y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo.
- **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras, que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
- **Desagregación de datos por sexo:** Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística, por sexos. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.

- **Discriminación directa e indirecta:** Se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (artículo 6.1 LOI). Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la ley (artículo 6.2 LOI).
- **Discriminación Horizontal:** Significa que a las mujeres se les facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos (ej. Servicios o industrias de menos desarrollo), al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de la tecnología.
- **Discriminación vertical:** Es también conocida como “techo de cristal” y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres.
- **Diversidad de Género:** Plantea la necesidad de incorporar los valores de género como un modo útil de abordar la complejidad y ambigüedad de diferentes entornos. Las mujeres no son consideradas como un grupo desfavorecido, como un colectivo que reivindica derechos, sino como sujetos que tienen valores que aportar a la sociedad.
- **Doble/Triple Jornada:** Situación a la que se ven sometidas las mujeres que desempeñan un trabajo remunerado en un horario laboral y que además deben desarrollar todas las tareas que implica el trabajo reproductivo y el que no es compartido por sus parejas.
- **Empoderamiento:** Término acuñado en la Conferencia Mundial de la Mujeres de Beijing (Pekín), en 1.995, para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder.
- **Espacio Privado:** Es el espacio y tiempo propio que no se dona a otras personas, que se procura para sí mismo/a, distinto del espacio doméstico y público. Es en ese espacio en el que las personas se cultivan para proyectarse luego en el espacio público. Es el lugar del tiempo singular, de lo propio, de la condición de estar consigo mismo/a de manera crítica y reflexiva, es el culto a la individualidad y responde a la cualidad de ocuparse de una/o misma/o. En el caso de los hombres suelen disfrutar de esta parcela de forma diferenciada, mientras que en las mujeres se solapa con el espacio doméstico (como veremos en adelante en las estadísticas y tablas mostradas).
- **Espacio Público:** Se identifica con el ámbito productivo, con el espacio de actividad, donde tiene lugar la vida laboral, social, política y económica. Es el lugar de participación en la sociedad y del reconocimiento (económico y social), por tanto visible (en relación a los otros dos tipos de

espacios citados anteriormente). En este espacio se han ubicado los hombres tradicionalmente y en él actúan careciendo de determinados condicionantes como la no conciliación, las consecuencias de la paternidad... situación absolutamente contraria a la de las mujeres.

- ***Igualdad de Género/Discriminación de Género:*** La igualdad de género se entiende como una relación de equivalencia en el sentido de que las personas tienen el mismo valor, independientemente de su sexo, y por ello son iguales. Es un derecho fundamental que se apoya en el concepto de justicia social. Implica, por tanto, la ausencia de toda forma de discriminación por razón de sexo. Se emplea el término discriminación de género para aludir a una situación en la que una persona o un grupo de personas recibe un trato diferenciado por razón de su sexo, lo que condicionará que le sean reconocidos más o menos derechos y oportunidades.
- ***Impacto de Género:*** Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.
- ***Igualdad de Oportunidades:*** Principio que presupone que mujeres y hombres tengan las mismas garantías de participación en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que se busca beneficiar por igual a mujeres y hombres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como también, con el entorno que les rodea).
- ***Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor:*** Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Art.28 Estatuto Trabajadores).
- ***Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo:*** El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas. No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo

cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado. (Art. 5 Ley 3/2007).

- **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres** Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- **Plan de Igualdad:** Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Para la consecución de los objetivos fijados los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- **Segregación Vertical:** cuando el número de mujeres en relación con el de hombres decrezca ostensiblemente a medida que se asciende en la estructura de la organización, es decir, cuando se concentran muchas trabajadoras en puestos de la parte baja de la pirámide, pero no se encuentran, o solamente en un número muy reducido, en la parte más alta correspondiente a los puestos de decisión.
- **Segregación Horizontal:** se refiere a la concentración de mujeres, dentro del mismo nivel profesional, en determinados puestos (por ejemplo, administración, limpieza, etc.).
- **Segregación Horizontal:** se refiere a la concentración de mujeres, dentro del mismo nivel profesional, en determinados puestos (por ejemplo, administración, limpieza, etc.).
- **Tutela judicial efectiva:** Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo a lo establecido en el art. 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.
- **Transversalidad:** Supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando, sistemáticamente, las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

2025/2028

