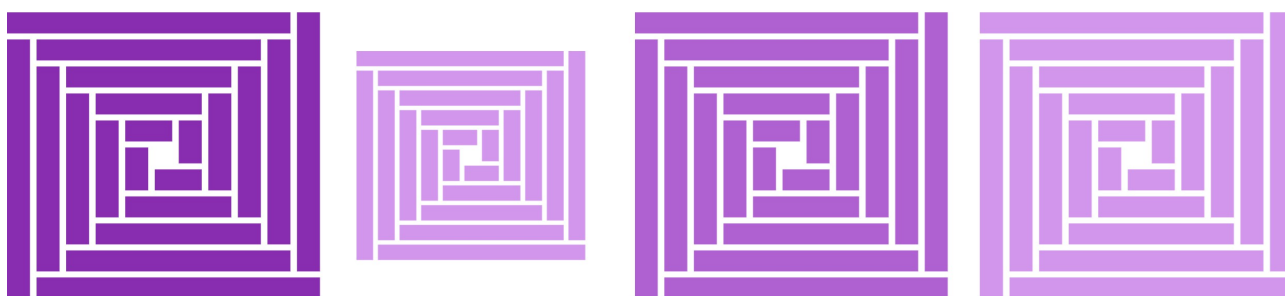


I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN ISLA MAYOR



INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER
Consejería de Igualdad,
Políticas Sociales y Conciliación



Subvencionado por el Instituto Andaluz de la Mujer perteneciente a la Consejería de igualdad, Políticas sociales y Conciliación de la Junta de Andalucía.

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL	3
1.1. COMPROMISO DE ALCALDÍA.....	3
1.2. COMPROMISO DE LA DELEGACIÓN DE IGUALDAD.....	4
2. INTRODUCCIÓN	5
3. MARCO NORMATIVO	6
4. DEFINICIÓN PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO	13
4.1. MARCO CONCEPTUAL.....	14
5. FINALIDAD DEL PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO	17
6. POBLACIÓN DESTINATARIA	17
7. PERIODO DE VIGENCIA	17
8. METODOLOGÍA	18
9. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN	21
10. ESTRUCTURA Y CONTENIDO DEL PLAN	22
11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN	40
11.1. PROCESO DE SEGUIMIENTO.....	40
11.2. COORDINACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	41
ANEXOS.	
A) MODELO DE CRONOGRAMA.....	44
B) FICHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	45

1. PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL.

1.1. COMPROMISO DE ALCALDÍA



Alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, así como erradicar la violencia de género es una tarea para medirla a medio y largo plazo, desde el Ayuntamiento de Isla Mayor, llevamos años poniendo en marcha políticas públicas encaminadas a conseguir este objetivo.

Este I Plan Municipal de Igualdad entre mujeres y hombres (2020 -2024) es el reflejo de lo que queremos conseguir para nuestro municipio. No podemos caminar en sentido contrario que lo hace la sociedad, este Siglo XXI, va encaminado a llamarse el Siglo de las Mujeres y desde nuestro ayuntamiento queremos aportar nuestro grano de arena a este gran objetivo.

Con la Puesta en marcha de este I Plan municipal de Igualdad entre mujeres y hombres y prevención de violencia de género hemos pretendido hacer un alto en el camino para mirar hacia atrás y evaluar los esfuerzos realizados en este sentido y fijar las estrategias de futuro para seguir avanzando en la consecución de un municipio más igualitario y sin violencia de género..

Quiero ratificar desde estas líneas el compromiso de nuestra administración local con la igualdad de género y para ello todas las áreas serán partícipes de este plan, porque la igualdad es tarea común.

Juan Molero Gracia.

Alcalde del municipio de Isla Mayor

1.2. COMPROMISO DE LA DELEGACIÓN DE IGUALDAD

La puesta en marcha del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres y prevención de la Violencia de Género del municipio de Isla Mayor (2020-2024) viene a marcar un hito importante en el camino de conseguir la igualdad de trato y oportunidades entre ambos sexos.

Este plan supone evaluar la política pública en materia de igualdad puesta en marcha desde hace años por nuestro Ayuntamiento, poner en valor lo conseguido y programar lo que nos queda por hacer para lograr un municipio más igualitario y libre de violencia de género.

Debemos actuar en nuestro entorno para favorecer cambios culturales, económicos, laborales, sociales, en favor de la igualdad entre mujeres y hombres.

Es por ello que este el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres y prevención de la Violencia de Género se dispone para un horizonte de cuatro años con medidas relacionadas con la Coeducación, Corresponsabilidad, comunicación inclusiva y prevención e intervención en violencia de género entre otros.

Si bien la erradicación de la violencia de género ha sido un objetivo de esta Delegación y de todo el equipo humano que han trabajado en este sentido, con la puesta en marcha de este plan, la violencia de género se convierte en eje transversal en todas Políticas públicas que se lleven a cabo desde el Ayuntamiento de Isla Mayor.

La implicación de todos los agentes sociales en particular y de la ciudadanía en general es la herramienta fundamental con la contamos los poderes públicos para la consecución de los objetivos marcados en el I Plan Municipal de Igualdad entre mujeres y hombres y prevención de la Violencia de Género.

Por último, quiero agradecer el trabajo del equipo de profesionales que ha hecho realidad el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres y prevención de la Violencia de Género del municipio de Isla Mayor (2020-2024). Con la implicación de todas y todos conseguiremos un municipio más igualitario y libre de violencia de género.


Verónica Vega Gómez

Concejala Delegada de Igualdad, Bienestar Social, Salud y Mujer.

2. INTRODUCCIÓN.

El presente Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres y prevención de la violencia de género en el municipio de Isla Mayor tiene como objetivo la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en nuestra localidad, así como la erradicación de toda violencia ejercida contra las mujeres, y viene a dar cumplimiento al mandato establecido por nuestra legislación a los poderes públicos de adoptar las medidas necesarias para alcanzar la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, favoreciendo el pleno ejercicio de los derechos de ciudadanía de las mujeres y su acceso en condiciones de igualdad a los distintos ámbitos de la vida social, laboral, educativa, cultural, política y económica, así como la eliminación de la violencia de género en nuestra sociedad. La aprobación del presente Plan pone de manifiesto el compromiso del Ayuntamiento de Isla Mayor con la igualdad y la prevención de la violencia de género.

Los avances en materia de igualdad son innegables pero aún se mantienen importantes desequilibrios y desigualdades por razón de género en nuestra sociedad y que son fruto de la resistencia del sistema patriarcal. Estas desigualdades se manifiestan, entre otros aspectos, en una escasa participación y acceso a los recursos de las mujeres, menores oportunidades de empleo, escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad, problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar,




existencia de estereotipos sexistas que influyen negativamente en la imagen pública de las mujeres, así como los altos números de la violencia machista ejercida sobre las mujeres.

Desde el municipio de Isla Mayor asumimos el reto de alcanzar una sociedad más justa, libre e igualitaria, y por ello ponemos en marcha el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres y Prevención de Violencia de Género, que garantiza en su desarrollo y cumplimiento, el avance y la mejora de las condiciones de las mujeres en Isla Mayor, corrigiendo situaciones de desigualdad, desequilibrios y estereotipos, y el alcance de una sociedad libre de violencia machista.

3. MARCO NORMATIVO.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido por lo general en la mayoría de los textos internacionales sobre derechos humanos. Los pronunciamientos para la eliminación de todas las formas de discriminación hacia la mujer, en el marco de la Organización de las Naciones Unidas, vienen conformados por la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de 1967, la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de 1979 y el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer que tiene como función vigilar la aplicación de la Convención por los Estados que la han suscrito; entre ellos, España. En la Convención se declara que la discriminación contra las mujeres vulnera los principios de igualdad de derechos y de respeto a la dignidad humana, dificultando la plena participación de las mujeres en la vida política, social, económica y cultural.

Asimismo, según el Convenio de Estambul, la violencia contra las mujeres es *“una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres, y designa todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica*




o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada”.

La violencia de género es una violencia que se dirige contra la mujer por el hecho de serlo al ser considerada por sus agresores como personas carentes de los derechos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

Internacionalmente, la IV Conferencia Mundial de Mujeres, celebrada en Pekín en 1995 presenta un punto de inflexión para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres desde las Naciones Unidas. A partir de esta Conferencia, se pone de manifiesto que el cambio de la situación de las mujeres es un tema que tiene que implicar a la sociedad en su conjunto, integrándose en el conjunto de las políticas y no de forma sectorial. En esta Conferencia se adoptaron dos documentos que suponen un progreso fundamental en la garantía del reconocimiento y pleno disfrute por las mujeres de sus derechos: la Declaración y la Plataforma para la Acción, que establecen las principales áreas de actuación, así como los objetivos estratégicos y las medidas concretas que deberían adoptar los Gobiernos, la comunidad internacional, las organizaciones no gubernamentales y el sector privado, para alcanzar la igualdad de mujeres y hombres. Estos documentos se convierten en un reflejo del compromiso internacional para la consecución de las metas de igualdad, desarrollo y paz.


En el ámbito de la Unión Europea han sido numerosas las directivas, recomendaciones, resoluciones y decisiones relativas a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, habiéndose desarrollado igualmente diversos programas de acción comunitaria para la igualdad de oportunidades. La igualdad entre mujeres y hombres también constituye un valor fundamental de la Unión Europea (UE), recogido en los artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea, en los artículos 8, 153 y 157 del Tratado de Funcionamiento de la UE y en los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales.



El Tratado de Ámsterdam, la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, y un importante número de normas comunitarias específicas constituyen un pilar fundamental en el reconocimiento de la igualdad, como la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, y la Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro, y la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

La aprobación del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011 que, tras su ratificación por el Reino de España con fecha 18 de marzo de 2014, ha entrado en vigor el 1 de agosto de ese mismo año. El Convenio de Estambul es el primer instrumento de carácter vinculante en el ámbito europeo y el tratado internacional de mayor alcance en esta materia y responde a la necesidad ineludible de armonizar la normativa jurídica de los países miembros de la Unión Europea, evitando un ámbito distinto de protección a las víctimas de violencia, tanto de género como doméstica, en función de su país de residencia.

La Constitución Española, aunque responde a un momento en el que todavía no se había desarrollado la sensibilidad social actual, proclama en su artículo 14, como valor superior del ordenamiento jurídico, la igualdad de toda la ciudadanía ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo.




La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato, incorpora sustanciales modificaciones legislativas para avanzar en la igualdad real de mujeres y hombres y en el ejercicio pleno de los derechos e implementa medidas transversales que inciden en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social, a fin de erradicar las discriminaciones contra las mujeres.

Nuestra Constitución también recoge en su artículo 15 el derecho de todos a la vida y a la integridad física y moral, sin que en ningún caso puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Además, continúa nuestra Carta Magna, estos derechos vinculan a todos los poderes públicos y sólo por ley puede regularse su ejercicio.

Un gran avance legislativo para la lucha contra la violencia hacia las mujeres en España ha sido la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, ley que abarca tanto los aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales y de atención posterior a las víctimas, así como la normativa civil que incide en el ámbito familiar o de convivencia donde principalmente se producen las agresiones, y también el principio de subsidiariedad en las Administraciones Públicas. Igualmente se aborda la respuesta punitiva que deben recibir todas las manifestaciones de violencia hacia las mujeres.

En este punto se hace especialmente relevante la Ley Orgánica 8/2015, de 22 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, que modifica la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, que modifica la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil. Esta normativa extiende a las hijas e




hijos de mujeres víctimas la consideración de víctimas de violencia de género, y les otorga la misma protección que a sus madres.

El Pacto de Estado contra la Violencia de Género de 2017 incluye intervenciones en todos los ámbitos, con un total de 292 medidas estructuradas en 10 ejes de acción. Este Pacto supone un punto de inflexión en la actuación de los poderes públicos para la erradicación de la Violencia de género en todas sus formas en nuestro país. Así pues, en diciembre de 2017, los distintos Grupos Parlamentarios, las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales representadas en la Federación Española de Municipios y Provincias, ratificaron el Pacto de Estado contra la Violencia de Género, lo que supuso la unión de un gran número de instituciones, organizaciones y personas expertas en la formulación de medidas para la erradicación de la violencia sobre las mujeres.

Con respecto a la regulación autonómica, la Comunidad Autónoma de Andalucía asume en el Estatuto de Autonomía para Andalucía un fuerte compromiso en esa dirección, cuando en su artículo 10.2 afirma que "la Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquélla en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social". Asimismo, en su artículo 15 "se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos". Finalmente, el artículo 38 del Estatuto de Autonomía para Andalucía establece "la prohibición de discriminación del artículo 14 y los derechos reconocidos en el Capítulo II vinculan a todos los poderes públicos andaluces y, dependiendo de la naturaleza de cada derecho, a los particulares, debiendo de ser interpretados en el sentido más favorable a su plena efectividad".


Finalmente, la Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía tiene como objetivo principal garantizar la vinculación de los



poderes públicos en todos los ámbitos, en el cumplimiento de la transversalidad como instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias autonómicas en clave de género. (Ley modificada en el año 2018, pasando a ser la Ley 9/2018 de 8 de octubre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía. Los cambios y novedades que se introducen responde al espíritu de profundizar en las acciones y en las capacidades de los poderes públicos e incrementar el papel de la sociedad, en el convencimiento de que las mejoras en la política de la igualdad redundarán en un mayor desarrollo social y económico).

El artículo 10 del Estatuto de Autonomía para Andalucía establece que la Comunidad Autónoma promoverá las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas y removerá los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, a cuyos efectos adoptará todas las medidas de acción positiva que resulten necesarias. Igualmente, artículo 73.2 prevé que corresponde a la Comunidad Autónoma de Andalucía la competencia compartida en materia de lucha contra la violencia de género, la planificación de actuaciones y la capacidad de evaluación y propuesta ante la Administración central y asimismo que podrá establecer medidas e instrumentos para la sensibilización sobre la violencia de género y para su detección y prevención, así como regular servicios y destinar recursos propios para conseguir una protección integral de las mujeres que han sufrido o sufren este tipo de violencia. Por último, reconoce en su artículo 16 que las mujeres tienen derecho a una protección integral contra la violencia de género, que incluirá medidas preventivas, medidas asistenciales y ayudas públicas.

En desarrollo de estas competencias, la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, ha sido desde su aprobación el marco normativo regulador, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, de las actuaciones de los poderes públicos en materia de violencia de género, tanto las encaminadas al fomento, impulso y ejecución de la sensibilización,




prevención y detección de dicha violencia, como las dirigidas a la protección y atención integral a las víctimas. Ley 7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género en Andalucía se debe a su la adaptación de las distintas modificaciones normativas producidas tanto a nivel nacional como en el ámbito europeo desde su aprobación, adaptándola al contexto actual introduciendo reformas que permiten profundizar en las políticas de igualdad y de erradicación de la violencia de género en nuestra sociedad, desde un enfoque más feminista, transversal e interseccional.

Por último, hacemos es importante hacer referencia al 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. Las medidas aprobadas por el Real Decreto-ley 6/2019 tienen el claro objetivo de garantizar la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombre en el empleo y la ocupación, así como asegurar la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral entre hombres y mujeres.

Entre las novedades que introduce este Real Decreto-ley 6/2019 destacamos la modificación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en relación a los planes de igualdad en las empresas. Hasta ahora sólo era obligatorio para empresas con más de 250 personas trabajadoras, pasando ahora a ser obligatorio para todas aquellas empresas de 50 personas trabajadoras o más. El no cumplimiento de esta obligación empresarial supondrá una infracción grave de acuerdo con la nueva redacción del art. 7.13 LISOS, también modificada por este Real Decreto-ley.

Con respecto al ámbito local, la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, ha quedado recientemente modificada por la Ley 27/2013, de 27 de



diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local, en cuyo artículo 10.1 se recoge que la Administración del Estado y la de las Comunidades Autónomas podrán delegar en los municipios, entre otras, la competencia de la promoción de la igualdad de oportunidades y la prevención de la violencia contra la mujer, dotándolos de la financiación necesaria.

Así bien, por su parte, es la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, la que introduce más competencias y obligaciones a nivel municipal como las siguientes:

- Artículo 7.3. Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Las entidades locales de Andalucía aprobarán sus propios planes de igualdad, en el marco definido por el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Andalucía, y adoptarán las medidas y el presupuesto necesario para garantizar su cumplimiento. Asimismo, se promoverá la existencia de un servicio especializado de igualdad de género en el ámbito municipal, considerando como tales los centros municipales de información a la mujer.


4. DEFINICIÓN PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

Un plan de igualdad y prevención de violencia de género municipal es la planificación de un conjunto de medidas adoptadas tras la realización de un diagnóstico de la situación desde un enfoque de género, en un lugar determinado, para alcanzar los objetivos estratégicos acordados por ejes de actuación, con la finalidad de alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, y una sociedad libre de violencia de género.

Este Plan que asumimos no es un simple documento programático, ni una mera declaración de principios, sino que constituye y establece un marco de trabajo diario que contiene una serie de actuaciones y medidas prácticas cuya puesta en marcha contribuirá tanto a largo como a corto plazo, a la disminución de la desigualdad y

→ I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO 13





desequilibrios existentes entre mujeres y hombres en un municipio, así como a la prevención de situaciones de violencia de género, detectadas en el diagnóstico previo.


4.1. MARCO CONCEPTUAL

Con respecto al I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres y Prevención de la Violencia de Género en Isla Mayor, establecemos el siguiente marco conceptual:

IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES, como la consagración del derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en ausencia de toda forma de discriminación hacia las mujeres (directa o indirecta), con independencia de su circunstancia o condición, en todos los ámbitos de la vida, en particular, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico de acuerdo al cual deben ser interpretadas y aplicadas las normas jurídicas (artículos 1, 3 y 4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Este principio implica la total equiparación entre mujeres y hombres, visibilización y empoderamiento de las mujeres, asunción de la responsabilidad y participación para mujeres y hombres en cualquier ámbito, ya corresponda a la vida pública como privada, así como igualdad en el acceso y en la distribución de los recursos públicos.

DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER, como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tiene por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres en cualquier ámbito de la vida (artículo 1 de la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer).




Este principio inspirador conlleva la eliminación de todo tipo de discriminación, estereotipo o rol sexista que cause o provoque desequilibrios o desigualdades, directas o indirectas que afecten a las mujeres por el hecho de serlo.

ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO, se entiende por violencia de género como aquella violencia que, como consecuencia de una cultura machista y como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres, se ejerce sobre las mujeres por el mero hecho de serlo, y que se extiende sobre otras personas (hijas e hijos, personas mayores, personas con discapacidad o en situación de dependencia) que conviven en el entorno violento; incluye toda conducta ejercida por el agresor que sea utilizada como instrumento para dañar a la mujer.

Se trata de construir una sociedad libre de violencia machista, concienciada para la eliminación y erradicación de la violencia de género, a través de acciones de prevención, sensibilización e intervención.


TRANSVERSALIDAD O 'MAINSTREAMING' DE GÉNERO, entendido como la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la planificación, elaboración, ejecución y seguimiento de todas las políticas públicas. El mainstreaming de género o transversalidad de la Igualdad es reconocido internacionalmente como la estrategia más adecuada para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres. Constituye un instrumento de mejora en la toma de decisiones así como una forma de optimizar recursos. Esto es, el mainstreaming de género no tiene un carácter temporal, como las acciones positivas, sino que su objetivo es instalarse de forma permanente en la práctica de las intervenciones. Su intencionalidad no es solo corregir los efectos de la desigualdad y de la discriminación por razón de sexo, sino la mejora del funcionamiento y eficacia de las organizaciones desde una mirada más general.



ACCIONES POSITIVAS, se trata de aplicar medidas específicas, a veces temporales, para poder equilibrar la participación de las mujeres en todos los ámbitos sociales. Las acciones positivas compensan las diferencias en los puntos de partida de las mujeres y los hombres. Sirven para corregir discriminaciones específicas. El objetivo de las medidas de acción positiva consiste en mejorar la situación de las mujeres en la sociedad. Hay diferentes tipos de medidas de acción positiva, promocionables, para contrarrestar la imagen negativa de las mujeres, equiparadoras, para compensar situaciones discriminatorias y transformadoras dirigidas a modificar estructuras sociales de desigualdad.

INTERSECCIONALIDAD, como una herramienta metodológica para el análisis que permite estudiar, entender y dar respuesta a las maneras en que el género se cruza con otras identidades y cómo estos cruces producen situaciones convergentes de discriminación y privilegio (Crenshaw Williams, Kimberlé; 1989). Se trata de un enfoque que facilita un diagnóstico y tratamiento más eficaz de la multiplicidad de factores y dimensiones que inciden en las situaciones de desigualdad que sufren las mujeres y las niñas desde sus identidades y contextos y realidades sociales diversas.

LENGUAJE INCLUSIVO, se trata de aplicar un uso no discriminatorio del lenguaje por razón de sexo. El lenguaje es una expresión de nuestro pensamiento, un reflejo de los usos y costumbres de una sociedad y cultura determinadas. Por ello, por mucho tiempo el lenguaje ha sido también fuente de violencia simbólica, una herramienta más a través de la cual se ha naturalizado la discriminación y la desigualdad que históricamente ha existido entre mujeres y hombres, las cuales tienen su origen en los roles y estereotipos de género que limitan y encasillan a las personas partiendo de sus diferencias sexuales y biológicas. De esta problemática – y del impacto de inevitablemente tiene el uso de lenguaje en nuestro desarrollo como sociedad— es que surgió el lenguaje incluyente, el cual establece nuevas reglas que se adaptan a una



sociedad igualitaria y que fomentan una cultura del respeto y la no violencia hacia las mujeres.

Es importante el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en el día a día de la administración y sus relaciones con el público.

5. FINALIDAD DEL PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

El **Plan de Igualdad entre mujeres y hombres y prevención de violencia de género en Isla Mayor** tiene como finalidad difundir, potenciar y reforzar en el municipio valores de igualdad, fomentando unas relaciones entre los sexos basadas en el respeto, el diálogo, la justicia, la igualdad de oportunidades, la no violencia y el reparto equilibrado de responsabilidades fomentando la conciliación y la corresponsabilidad.

Este plan se fundamenta en la transcendencia e importancia de la concienciación, la sensibilización, la coeducación y la prevención como instrumentos fundamentales para construir un nuevo modelo social basado en unas relaciones entre mujeres y hombres libres, de equidad, respeto y colaboración en igualdad.

6. POBLACIÓN DESTINATARIA.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género en Isla Mayor se dirige a toda la ciudadanía del municipio en general y, en particular, a todas aquellas personas o colectivos implicados de algún modo, ya sea directa o indirectamente, a la consecución de los objetivos específicos del plan.

7. PERIODO DE VIGENCIA.

El Plan de igualdad entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género en Isla Mayor estará en vigor durante cuatro años, 2020 - 2024. La vigencia de este plan se prorrogará de manera automática llegando al final de la misma, hasta que la

Corporación municipal apruebe el siguiente plan municipal de igualdad y prevención de violencia de género que dará continuidad a la estrategia de promoción de la igualdad y para la erradicación de la violencia de género en el municipio de Isla Mayor, tras una evaluación del primero.


8. METODOLOGÍA.

El proceso metodológico para la elaboración del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género en Isla Mayor ha buscado la implicación y participación de todo el Ayuntamiento, de agentes claves y de especial relevancia local y del tejido asociativo del municipio. Este Plan se desarrolla a través de un diagnóstico previo elaborado en el municipio de Isla Mayor para detectar aquellas debilidades, fortalezas y áreas de mejora que ayudaran a mejorar la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de la violencia de género.

La metodología utilizada para la elaboración del diagnóstico del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres y prevención de violencia de género del municipio de Isla Mayor, ha combinado diferentes instrumentos metodológicos, con un diseño mixto, al fin de obtener información cuantitativa y cualitativa, que permitiera llegar a un análisis en profundidad de la situación de igualdad y de prevención de violencia de género del municipio de Isla Mayor.

A continuación, se detallan los diferentes instrumentos utilizados:

Encuesta a la ciudadanía: Se desarrolló la encuesta estructurada “I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres y prevención de Violencia de Género en Isla Mayor”. La encuesta mide la opinión de la ciudadanía de Isla Mayor sobre las necesidades y dificultades de la mujer, los servicios municipales y la situación de los hombres y mujeres en el municipio.



El cuestionario consta de 31 ítems y está dividido en 5 apartados diferentes: 1) datos generales de la muestra; 2) igualdad en ámbito laboral; 3) igualdad de género; 4) violencia de género; 5) políticas de igualdad en el municipio de Isla Mayor.

La encuesta está formada por preguntas de tipo cerrado a elección única y elección múltiple, con una única pregunta abierta. El cuestionario estuvo disponible para su realización desde el 4 de agosto hasta el 14 de septiembre en las redes sociales y web oficial del Ayuntamiento.


Todo el proceso de elaboración de la encuesta fue consensuado con los/as técnicos/as del Ayuntamiento y Delegada, responsables de la elaboración del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres y prevención de violencia de género.

Una vez recibidas las respuestas a las encuestas en nuestra base de datos, se procedió al análisis de los datos a través de la herramienta Excel. En el anexo “Instrumentos” de este informe, se podrá consultar el cuestionario completo.

Entrevista cualitativa dirigidas al personal político, técnico y Agentes sociales de relevancia municipal:

se desarrollaron dos guías de entrevistas semis-abiertas con el objetivo de recoger información de calidad para el diagnóstico. Por un lado, se creó una guía de entrevista formada por 15 preguntas dirigido a los/las representantes políticos/as del Ayuntamiento, y por otro lado se desarrolló una guía de entrevistas para los/las técnicos/as del Ayuntamiento, participantes/miembros de organizaciones de la sociedad civil y asociaciones, agentes sociales o entidades externas.

Las entrevistas tenían una duración aproximada de 40 minutos y la persona encargada de realizar las mismas las llevó a cabo vía telemática debido a la situación de emergencia sanitaria por la Covid-19, previa cita con las personas entrevistadas.



Las entrevistas se iniciaron en el mes de julio de 2020 finalizando en el mes de septiembre de 2020.

Una vez realizadas las entrevistas, se llevó a cabo un análisis de contenido cualitativo para facilitar su comprensión y síntesis. Los resultados se agruparon por principales temáticas de interés que fueron objeto de estudio. En el anexo “Instrumentos” de este informe, podrá consultar ambos formatos de entrevistas.

Análisis de fuentes documentales: Para conocer y analizar la situación de las mujeres en el municipio se recogió y se examinó las fuentes disponibles respecto a datos de población, empleo y desempleo, formación, violencia de género y servicios sociales.

La información se ha obtenido de memorias de organismos municipales, bases de datos accesibles, estadísticas, publicaciones, asociaciones, leyes y normativas oficiales, páginas web. En todos los casos fuentes confiables y que citamos en los apartados correspondientes.

Durante todo el proceso se precisó de la colaboración y coordinación con las distintas áreas y servicios del Ayuntamiento para que nos pudieran entregar documentos claves (como memorias de actividades, leyes y estadísticas) sobre el desarrollo de sus actividades en el municipio.

Una vez recogida y obtenida toda la información se realizó un análisis e interpretación de la misma, plasmando en el documento diagnóstico las principales conclusiones obtenidas y el establecimiento de las principales líneas de acción que formaran parte del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género en Isla Mayor.

Elaboración del documento de diagnóstico final: una vez terminados estos tres procesos, hemos desarrollado un documento diagnóstico final para recoger y poner en relación la información recogida y analizada.

Se ha realizado una devolución de la información obtenida en el diagnóstico con las personas responsables de la elaboración del diagnóstico del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género.

Este documento constituye la base para la elaboración del I Plan de Igualdad y prevención de violencia de género del municipio de Isla Mayor, para que de esta forma de respuesta a las reales problemáticas relevantes respecto a la igualdad y la violencia de género y contribuya efectivamente a la construcción de relaciones de género más igualitarias en el municipio.

9. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN.

Los objetivos que se pretenden alcanzar con la puesta en marcha del Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres y prevención de la violencia de género en Isla Mayor (2020 – 2023) son los siguientes:

- Integrar la perspectiva de género en todas las delegaciones, áreas, políticas y a todos los niveles, etapas y procedimientos.
- Integrar la perspectiva de género en el presupuesto general del Ayuntamiento.
- Tener datos desagregados por sexo de las diferentes áreas del ayuntamiento.
- Visibilizar las acciones y servicios de la Delegación de Igualdad
- Impulsar el lenguaje inclusivo en la comunicación institucional.
- Promocionar una comunicación libre de estereotipos, roles y discriminación de género hacia la ciudadanía del municipio de Isla Mayor.
- Reforzar los recursos existentes disponibles a la ciudadanía para la prevención, sensibilización e intervención de la violencia de género.

- Aumentar la seguridad de los espacios públicos de Isla Mayor.
- Fortalecer la sensibilización y concienciación de la población en materia de Violencia de género

10. ESTRUCTURA Y CONTENIDO DEL PLAN.

En el diagnóstico de igualdad entre mujeres y hombres y prevención de violencia de género del municipio de Isla Mayor, se identificaron las siguientes áreas de mejora:

1. Integrar la perspectiva de género en todas las áreas y delegaciones.
2. Implementar indicadores de género y la recogida de datos desagregados por sexo para poder analizar la situación real de igualdad, y, por consecuencia, para poder implementar políticas y acciones lo más eficaces y eficientes posibles, midiendo su posible impacto desde una perspectiva de género
3. Formación al personal político y técnico para que puedan integrar la perspectiva de género en sus áreas.
4. Fomentar una imagen de compromiso por la igualdad y para la eliminación de la violencia de género de forma constante e integrada a través de los medios de comunicación o canales oficiales de información municipal.
5. Difundir los valores de igualdad y cambio en los roles sociales en función del sexo en diferentes contextos (Infancia, juventud, familias, deporte), gracias a la acción integrada de diferentes áreas del municipio
6. Apoyar el movimiento asociativo de mujeres, implicándolo y haciéndolo participe del cambio.
7. Fomentar la conciliación y la corresponsabilidad en las estructuras empresariales municipales y en los diferentes sectores económicos.
8. Creación de una estructura única de coordinación y de un protocolo para la atención en casos de violencia de género: sensibilización, detección precoz, atención y evolución.

9. Fomentar el desarrollo de modelos de comportamientos no violentos en la infancia y juventud.
10. Mejorar la comunicación de la administración para evitar discriminación y evitar la doble victimización de la Administración en casos de violencia de género.
11. Desarrollar un canal de información del área de igualdad del municipio de Isla Mayor, en colaboración con las otras áreas del municipio.
12. Crear una campaña de difusión de recursos para la prevención y la atención a la violencia de género en el municipio
13. Desarrollar un Plan de Igualdad de empresa en el municipio de Isla Mayor
14. Impulsar la implantación de protocolos de prevención de acoso sexista y sexual.

A partir de estas áreas de mejora, se identificaron los siguientes seis ejes estratégicos para la elaboración del Plan, que se describen a continuación:

- **Eje 1. Transversalidad y promoción de la Igualdad.** Este primer eje plantea la necesidad de afianzar el compromiso para la igualdad del municipio de Isla Mayor y transformarlo en una real apuesta a futuro, gracias a la puesta en práctica de la transversalidad de la perspectiva de género en todas las políticas públicas y las delegaciones del municipio. Este eje representa la piedra angular de la construcción de una sociedad más igualitaria y libre de violencia en Isla Mayor, ya que el impulso de políticas públicas igualitarias contribuye a un real cambio social. En este sentido, y a partir del análisis realizada en el informe diagnóstico, los principales objetivos que nos proponemos se concentran en la integración de la perspectiva de género en todas las delegaciones, áreas del municipio (y no exclusivamente en la delegación de igualdad), para incluir este enfoque en todas las políticas públicas que desde aquí se desarrollan; para poder lograr la transversalidad de la perspectiva de género, es necesario poder contar con un análisis de la realidad que tenga en cuenta de la variable de género, evidenciando como en los diferentes ámbito de la vida en el municipio existe un impacto y unas consecuencias diferenciales para hombres y mujeres. Por esto, subrayamos la importancia de contar con datos desagregados por sexo en todas las

→ I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO 23

diferentes áreas, con unas bases de datos dedicadas y actualizadas, y personas responsables de su recopilación. Además, se considera fundamental que el mismo presupuesto del municipio, que constituye la posibilidad real del desarrollo de las políticas públicas, se realice desde una perspectiva de género. Realizar un presupuesto público sensible al género supone distribuir los recursos limitados de manera que atiendan las necesidades de toda la población, teniendo en cuenta las condiciones y posiciones desiguales de hombres y mujeres. De esta forma, la actividad presupuestaria cumple, además de una función meramente económica, que relaciona la realización de gastos con la obtención de ingresos, una función social de redistribución de la riqueza por medio de la asignación de recursos, contribuyendo a la eliminación de las inequidades por razón de género detectadas en nuestra localidad.

- **Eje 2. Comunicación para la igualdad:** a partir del análisis diagnóstico, uno de los elementos que resultó más evidente fue la necesidad de mejorar la comunicación de los recursos/acciones para la igualdad realizadas en el municipio. Efectivamente, muchos actores sociales del municipio afirmaron la falta de claridad respecto a la función/ubicación de los recursos relativos a la intervención en violencia de género y a la difusión de las actividades de igualdad. La comunicación en ámbito de igualdad y prevención de violencia de género es un elemento clave para poder tener un real impacto en la ciudadanía, permitiendo el acceso a los servicios y actividades que pueden tener una importancia fundamental para el desarrollo de una vida libre de estereotipos, prejuicios, discriminación y violencia. En este eje, se pretenden conseguir tres principales objetivos: si por un lado consideramos fundamental la visibilización y difusión de los servicios y recursos existentes en el municipio, por otro lado, una comunicación que se desarrolla desde una perspectiva de género tiene la función de eliminar estereotipos, prejuicios que conllevan a discriminación y violencia. Por esto se pretende fomentar el uso del lenguaje inclusivo en todas las áreas del municipio, así como el desarrollo de campañas para impulsar la construcción de una sociedad libre de constricciones y limitaciones de género.

- **Eje 3. Prevención, sensibilización e intervención contra la violencia de género:** en este eje se reunieron todos los objetivos y las medidas relativas a la prevención, sensibilización e intervención contra la violencia de género, que constituye un elemento clave dentro del Plan. Es necesario recordar que la violencia contra las mujeres es una de las violaciones a los derechos humanos más sistemáticas e invisibilizadas que existen. La más sistemática porque es la que más ocurre alrededor del mundo, y la más invisibilizada porque es la que más se ha naturalizado. Por esto es fundamental realizar acciones integrales para su atención, que tengan en cuenta tanto de un cambio en la cultura, así como la disponibilidad y la calidad de los servicios disponibles. En este sentido, identificamos tres principales objetivos en este apartado: reforzar los servicios existentes en el municipio de Isla Mayor, en particular respecto al CMIM, aumentar la seguridad de los espacios públicos de Isla Mayor, y promover la sensibilización de la población alrededor de la violencia de género.

- **Eje 4. Coeducación y formación para la igualdad:** a partir del análisis realizado de las actividades desarrolladas en ámbito de igualdad en el municipio de Isla Mayor, sin duda la coeducación y la formación constituyen hoy en día su núcleo central. Este hecho nos parece particularmente relevante ya que es solo a través de profundas acciones educativas, dentro y fuera de los ciclos escolares, y desde tempranas edades, que se puede realmente conseguir un cambio social que permita construir una sociedad libre de estereotipos, prejuicios y roles de género, que a su vez están a la base de toda discriminación y violencia. Sin embargo, se incluye este eje, tanto para resaltar la extrema importancia de estas acciones, así como para subrayar la necesidad de complementarlas y reforzarlas. Se propone incluir la violencia de género, la igualdad y las relaciones afectivos sexuales como temáticas claves para realizar actividades formativas en todos los ciclos escolares y en ambos poblados (reforzando las actividades propuestas en el Poblado de Alfonso XIII), así como en la comunidad educativa en general.

- **Eje 5. Igualdad en el ámbito laboral. Corresponsabilidad y conciliación:** la igualdad laboral es un objetivo fundamental para el municipio de Isla Mayor: a partir de nuestro análisis diagnóstico resulta evidente la existencia de brechas y discriminación en este ámbito, así como la ausencia de políticas públicas que puedan ayudar a mitigarlas. Por este motivo, hemos decidido dedicar un eje específico a esta temática. En las últimas décadas se ha intensificado la incorporación de las mujeres al mercado laboral, pero no lo han hecho en igualdad de oportunidades y condiciones que sus compañeros varones. Aunque se han producido innegables avances, el empleo de las mujeres continúa siendo más precario y de peor calidad que el masculino. Las desigualdades se manifiestan de muchas formas: las mujeres soportan mayores tasas de paro, mayor temporalidad y rotación en los contratos, perciben retribuciones y pensiones más bajas, tienen una escasa representación en los puestos de dirección. Además, a esto se suma una segregación laboral por sexo, tanto vertical como horizontal: por un lado, las mujeres se concentran principalmente en ciertos sectores económicos, por otro lado, siguen ocupando las posiciones con menores responsabilidades y visibilidad dentro de las empresas, encontrando muchas más dificultades respecto a sus compañeros varones en realizar una carrera ascendente y llegar a cargos de mando. El municipio de Isla Mayor comparte esta realidad y por esto se proponen tres objetivos principales para su superación: reconocer e intervenir sobre las brechas de género en ámbito laboral existentes en el municipio de Isla Mayor, implementar políticas de conciliación y corresponsabilidad, fomentar la empleabilidad y la profesionalización de las mujeres. En efecto, si por un lado es fundamental seguir ahondando en el análisis de las brechas y las discriminaciones existentes en ámbito laboral y económico en el municipio, para poder desarrollar acciones específicas adaptadas al contexto, por otro lado, hay que reforzar los elementos que pueden contribuir a un real cambio de la situación, dando a las mujeres las herramientas, los instrumentos, y el respaldo de las políticas necesarias para su empoderamiento e independencia económica.

- **Eje 6. Empoderamiento y visibilización de las mujeres:** este eje se concentra en la importancia de la ciudadanía y de los/las actores sociales para conseguir una real transformación social hacia una igualdad real entre hombres y mujeres. Efectivamente, el asociacionismo es un medio esencial para promocionar la participación social de las mujeres en el ámbito local. Hay que velar por la continuidad de la buena salud de que goza el asociacionismo y la participación de las mujeres en el municipio de Isla Mayor: involucrando siempre más a las mujeres en la vida del municipio, favoreciendo el intercambio generacional en las asociaciones y apoyando su participación de forma igualitaria a los hombres en cada uno de los espacios de asociación y representación del municipio. Por otro lado, para lograr esta participación, resulta de fundamental importancia la creación de modelos positivos, que visibilicen los logros de las mujeres en cada ámbito y le den reconocimiento público. Por último, el empoderamiento femenino es la clave para poder tanto acceder como participar activamente en los espacios públicos, que socialmente son considerados como espacios masculinos. Por esto, proponemos importantes medidas, como la creación de espacios de intercambio y apoyo entre mujeres, formaciones en nuevas tecnologías de la información y comunicación, que son un excelente instrumento de participación, intercambio y creación de redes, así como el desarrollo de encuentros entre asociaciones que puedan dar visibilidad y reconocimiento a la presencia y la labor de las mujeres en ella.

Finalmente, el presente Plan, además de estructurarse según los **6 ejes estratégicos** previamente descritos, contiene un total de **17 objetivos estratégicos** y de **67 medidas** a desarrollar en función de los objetivos estratégicos establecidos en cada uno de los ejes, que se presentan a continuación:

EJE 1. Transversalidad y Promoción de la Igualdad

Objetivo 1.1:

Integrar la perspectiva de género en todas las delegaciones, áreas, políticas y a todos los niveles, etapas y procedimientos

Medidas	Indicadores
1.1.1. Formación al personal municipal sobre la incorporación del enfoque de género en las políticas públicas	Nº de formaciones realizadas. Nº de participantes que asisten.
1.1.2. Elaboración de una guía metodológica para la integración del enfoque de género	Elaboración de guía metodológica para la integración del enfoque de género.
1.1.3. Desarrollo de actividades específicas en temas de igualdad en todas las delegaciones del Municipio.	Nº de actividades realizadas por delegación.
1.1.4. Desarrollo de medición de impacto y evaluaciones de políticas públicas desde una perspectiva de género	Nº de informes de medición de impacto y evaluación realizados
1.1.5. Elaboración e implantación de un plan de Igualdad del Ayuntamiento de Isla Mayor como centro de trabajo.	Elaboración de Plan de Igualdad como centro de trabajo.

Responsables: Todas las Delegaciones del Ayuntamiento.

Objetivo 1.2:

Integrar la perspectiva de género en el presupuesto general del Ayuntamiento.

Medidas	Indicadores
1.2.1. Formación específica al personal responsable de la elaboración del presupuesto municipal.	Nº de formaciones Nº de personas que pertenecen a las delegaciones municipales formadas.
1.2.2. Elaboración de Presupuestos generales con perspectiva de género.	Nº de presupuestos con perspectiva de género llevados a cabo durante el periodo de vigencia del Plan.

Responsable: Alcaldía. Delegación de personal. Delegación de Hacienda.	
Objetivo 1.3 Tener datos desagregados por sexo de las diferentes áreas del ayuntamiento.	
Medidas	Indicadores
1.3.1. Designación de las personas responsables por áreas que se encargarán de las recogidas de datos.	Nº de responsables designados.
1.3.2. Formación del personal responsable en la recogida de datos segregados por sexos.	Nº de responsables designados que asisten respecto.
1.3.3. Creación de base de datos de las diferentes áreas municipales que recojan la variable de género.	Nº de bases de datos creadas.
Responsables: Delegación de Igualdad. Delegación de personal.	

EJE 2 Comunicación para la Igualdad	
Objetivo 2.1: Visibilizar las acciones y servicios de la Delegación de Igualdad	
Medidas	Indicadores
2.1.1. Creación de un canal específico para la promoción de las actividades municipales de Igualdad	Nº de canales de comunicación.
2.1.2. Creación y difusión de una campaña permanente dirigida a la ciudadanía en general respecto a los servicios de Centro Municipal de Información a la Mujer (CMIM).	Nº de personas alcanzadas por la campaña. Nº de folletos Impacto en redes de la campaña digital
Responsable: Delegación de Igualdad. Delegación de comunicación	
Objetivo 2.2 Impulsar el lenguaje inclusivo en la comunicación institucional.	

Medidas	Indicadores
2.2.1. Formación del lenguaje inclusivo a la corporación municipal	Nº de formaciones. Nº de participantes.
2.2.2. Formación del lenguaje inclusivo a las personas responsables de las comunicaciones externas	Nº de formaciones. Nº de participantes.
2.2.3. Formación del lenguaje inclusivo al personal técnico del Ayuntamiento	Nº de formaciones. Nº de participantes
2.2.4. Elaboración de una guía de buenas prácticas sobre el lenguaje inclusivo	Elaboración de guía. Nº de copias distribuidas.
2.2.5. Revisión y adaptación de la documentación institucional al lenguaje inclusivo	Nº de documentos revisados por delegaciones
2.2.6. Revisión de lenguaje utilizado en el portal web del ayuntamiento	Portal web adaptado al lenguaje no sexista
2.2.7. Realización de publicaciones en redes sociales con lenguaje inclusivo	Nº de publicaciones realizadas
2.2.8. Publicación de ofertas de empleo en lenguaje inclusivo.	Nº de ofertas de empleo publicadas con lenguaje inclusivo
2.2.9. Uso de lenguaje inclusivo en la nomenclatura y rotulación en las dependencias de las distintas delegaciones del Ayuntamiento	Nº de rotulaciones adaptadas al lenguaje inclusivo
Responsables: Todas las delegaciones del Ayuntamiento.	
Objetivo 2.3	
Promocionar una comunicación libre de estereotipos, roles y discriminación de género hacía la ciudadanía del municipio de Isla Mayor.	
Medidas	Indicadores
2.3.1. Realización de campañas para la eliminación de estereotipos, roles y discriminaciones en base al sexo	Nº de campañas de sensibilización realizadas Nº de formatos utilizados.

	Nº de personas alcanzadas
2.3.2. Desarrollo de formaciones sobre la comunicación no sexistas dirigidas a agentes de la sociedad civil	Nº de formaciones realizadas. Nº de personas formadas
Responsables: Delegación de Igualdad.	

EJE 3 Prevención, sensibilización e intervención contra la violencia de género.	
Objetivo 3.1:	
Reforzar los recursos existentes disponibles a la ciudadanía para la prevención, sensibilización e intervención de la violencia de género.	
Medidas	Indicadores
3.1.1. Cambio de ubicación del Centro municipal de información a la mujer para garantizar la confidencialidad.	Nueva ubicación del CMIM
3.1.2. Creación de un servicio específico de apoyo psicológico, con personal especializado para la atención a mujeres víctimas de violencia de género.	Nº de atenciones de apoyo psicológico realizados. Nº de mujeres atendidas.
3.1.3. Actualización permanente de los datos de atención en materia de violencia de género.	Nº de consultas mensuales registradas en SIAM Nº de Atenciones mensuales registradas en SIAM
3.1.4. Creación de un protocolo municipal para la detección precoz, atención integral y evaluación en caso de violencia de género y agresiones sexuales.	Creación del protocolo municipal para la detección precoz, atención integral y evaluación en caso de violencia de género y agresiones sexuales.
3.1.5. Creación de la comisión de violencia de género.	Creación de la comisión de violencia de género.

	Nº de veces que se reúne la comisión
3.1.6. Planificar días de atención directa del CMIM en el Poblado de Alfonso XIII.	Nº de horas de atención del CMIM en el Poblado de Alfonso XIII
Responsable: Delegación de Igualdad	
Objetivo 3.2 Aumentar la seguridad de los espacios públicos de Isla Mayor.	
Medidas	Indicadores
3.2.1. Realizar un análisis territorial de seguridad de los espacios públicos de Isla Mayor.	Análisis territorial de seguridad de los espacios públicos de Isla Mayor realizado.
3.2.2. Eliminación de espacios poco iluminados o inseguros para las mujeres del municipio.	Nº de espacios inseguros eliminados.
3.2.3. Inclusión de espacios libres de violencia machista en las fiestas populares del municipio.	Nº de puntos de espacios libres de violencia machista establecidos en las diferentes fiestas populares del municipio.
Responsable: Delegación de Igualdad. Delegación de seguridad ciudadana.	
Objetivo 3.3 Fortalecer la sensibilización y concienciación de la población en materia de Violencia de género	
Medidas	Indicadores
3.3.1. Campaña de sensibilización permanente y transversal con mensajes claves sobre violencia de género para todos los agentes del municipio.	Nº de carteles impresos. Nº de folletos impresos. Nº Edificios municipales que se suman a la campaña Nº de centros educativos donde esté presente la campaña. Nº de comerciantes que se suman. Nº de empresas que secundan la

	<p>campaña</p> <p>Nº de centros de salud donde esté presente la campaña</p> <p>Nº de entidades sociales que se suman.</p> <p>Nº de club deportivos que se suman.</p> <p>Nº de entidades religiosas que se suman.</p> <p>Impacto en redes de la campaña.</p>
3.3.2. Impulsar la participación de los hombres en actividades de sensibilización y concienciación de la violencia de género	<p>Nº de actividades llevadas a cabo para la implicación de los hombres.</p> <p>Nº de hombres participantes.</p>
3.3.3. Formación para el personal municipal con funciones en atención al público sobre igualdad y prevención de violencia de género para evitar la doble victimización.	<p>Nº de formaciones realizadas.</p>
Responsable: Delegación de Igualdad	

EJE 4 Eliminación de la brecha de género en el ámbito educativo.

Objetivo 4.1:

Reforzar las acciones de Coeducación existentes en violencia de género, igualdad y relaciones afectivos sexuales.

Medidas	Indicadores
4.1.1. Fomento de las actividades de Coeducación en la educación Infantil de 0 a 3 años.	<p>Nº de actividades sobre violencia de género.</p> <p>Nº de actividades para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>Nº de actividades sobre relaciones</p>

	afectivos sexuales.
4.1.2. Fomento de las actividades de Coeducación en la educación Infantil de 3 a 5 años.	Nº de actividades sobre violencia de género. Nº de actividades para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. Nº de actividades sobre relaciones afectivos sexuales.
4.1.3. Refuerzo de las actividades de Coeducación en secundaria	Nº de actividades sobre violencia de género. Nº de actividades para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. Nº de actividades sobre relaciones afectivos sexuales.
4.1.4. Fomento de las actividades de Coeducación en bachillerato.	Nº de actividades sobre violencia de género. Nº de actividades para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. Nº de actividades sobre relaciones afectivos sexuales.
4.1.5. Fomento de las actividades de Coeducación en la educación de personas adultas.	Nº de actividades sobre violencia de género. Nº de actividades para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. Nº de actividades sobre relaciones afectivos sexuales.

4.1.6. Aumento del número de formaciones específicas en el CEIP Nuestra señora del Carmen, en el Poblado de Alfonso XIII.	<p>Nº de actividades sobre violencia de género.</p> <p>Nº de actividades para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>Nº de actividades sobre relaciones afectivos sexuales.</p>
Responsable: Delegación de Igualdad. Delegación de educación.	
<p>Objetivo 4.2</p> <p>Impulsar la Igualdad y la prevención de la violencia de género en la comunidad educativa.</p>	
Medidas	Indicadores
4.2.1. Fomento de actividades extraescolares con perspectiva de género en todos los niveles educativos.	<p>Nº de actividades programadas en educación Infantil de 0 a 3 años.</p> <p>Nº de actividades programadas en educación infantil de 3 a 5 años.</p> <p>Nº de actividades programadas en educación primaria.</p> <p>Nº de actividades programadas en educación secundaria obligatoria.</p> <p>Nº de actividades programadas en Bachillerato.</p> <p>Nº de actividades programadas en educación de personas adultas.</p>
4.2.2. Formaciones en igualdad y prevención de violencia de género dirigidas a las Asociaciones de madres, padres y familiares del alumnado de los diferentes centros educativos.	<p>Nº de actividades realizadas.</p> <p>Nº de mujeres asistentes.</p> <p>Nº de hombres asistentes.</p>
4.2.3. Sensibilización a las asociaciones de	N.º de acciones de sensibilización

madres y padres del alumnado (AMPAS) sobre la importancia de la participación de hombres en estas asociaciones	realizadas. N.º de AMPAS participantes. N.º de mujeres y de hombres asistentes.
4.2.4. Formación de “agentes de igualdad” para la detección y la prevención de la violencia de género en el ámbito educativo	Nº de agentes de igualdad formados/as Nº de formaciones realizadas por centro educativo
Responsable: Delegación de Igualdad. Delegación de educación.	

EJE 5: Igualdad en el ámbito laboral. Corresponsabilidad y conciliación	
Objetivo 5.1:	
Reconocer e intervenir sobre las brechas de género en ámbito laboral existentes en el municipio de Isla Mayor	
Medidas	Indicadores
5.1.1. Realización de un estudio económico y social sobre la situación de las mujeres de Isla Mayor sobre el mercado de trabajo y la formación profesional que oriente respecto a las estrategias de empleabilidad.	Estudio socio-económico realizado
5.1.2. Intervención directa para corregir las brechas de género existentes específicamente en los sectores de la recogida del cangrejo rojo y de llos viveros.	Nº de intervenciones realizadas
Responsable: Delegación de Igualdad. Delegación de Desarrollo Local.	
Objetivo 5.2:	
Desarrollar políticas específicas sobre corresponsabilidad y conciliación en el municipio de Isla Mayor	
Medidas	Indicadores

5.2.1. Desarrollo de políticas de corresponsabilidad y conciliación para corregir las desigualdades económicas detectadas.	Nº de políticas puestas en marcha
5.2.2. Realización de campañas de difusión dirigidas a la ciudadanía para la promoción de las políticas de corresponsabilidad y conciliación del municipio.	Nº de campañas de difusión realizadas Nº de personas alcanzadas
5.2.3. Formación sobre gestión empresarial con perspectiva de género y políticas de corresponsabilidad y conciliación	Nº de personal directivo de empresas participantes N.º de formaciones realizadas
Responsable: Delegación de Igualdad. Delegación de Desarrollo Local.	
Objetivo 5.3: Fomentar la empleabilidad y la profesionalización de las mujeres en el municipio de Isla Mayor	
Medidas	Indicadores
5.3.1. Diseño de actuaciones que promuevan la diversificación y/o cualificación profesional, encaminadas a mejorar la empleabilidad de las mujeres.	N.º de actuaciones diseñadas N.º de mujeres participantes
5.3.2. Apoyo a la inserción laboral de las mujeres usuarias desde los centros de atención a la mujer	N.º de mujeres atendidas N.º de consultas
5.3.3. Formación sobre emprendimiento femenino y desarrollo de planes de empresas dirigido a las mujeres del municipio	N.º de mujeres participantes N.º de formaciones realizadas N.º de planes de empresas desarrollados
5.3.4. Elaboración de un plan de empleo específico para mujeres en situación o en riesgo de exclusión pertenecientes a los colectivos de	Plan de empleo elaborado

mujeres víctimas de violencia de género, y explotación sexual.	
5.3.5. Establecimiento de convenios y acuerdos con diferentes organismos públicos y privados para la orientación e intermediación laboral de las mujeres desempleadas del municipio.	Nº de convenios y acuerdos establecidos
5.3.6. Fomento del cumplimiento de la normativa actual vigente respecto al desarrollo de los Planes de Igualdad en empresas.	N.º de planes de igualdad implantados en las empresas locales
Responsable: Delegación de Igualdad. Delegación de Desarrollo Local.	

EJE 6: Empoderamiento y visibilización de las mujeres.	
Objetivo 6.1:	
Involucrar a las mujeres en la vida del municipio de Isla Mayor	
6.1.1. Creación de un consejo municipal participativo de mujeres	Nº de sesiones anuales del consejo municipal Nº de asociaciones pertenecientes al consejo Nº de mujeres participantes en cada sesión
6.1.2. Promoción de la participación intergeneracional de las mujeres dentro de las organizaciones	Nº de acciones de promoción realizadas anuales
6.1.3. Adopción de medidas que velen por una presencia equilibrada de mujeres y hombres en espacios de toma de decisiones y de representación como consejos, comisiones etc..	Nº de medidas adoptadas anuales Composición y evolución de diferentes órganos de decisión y representación municipales.
6.1.4. Fomento de la práctica deportiva femenina en aquellas actividades en la que la	Nº de acciones de fomento desarrolladas anuales

participación de las mujeres sea inferior, y de la práctica masculina en actividades deportivas feminizadas.	N° de mujeres y hombres involucrados en actividades deportivas
6.1.5 Desarrollo de iniciativas orientadas a estimular el asociacionismo de las mujeres jóvenes del municipio.	N° de iniciativas desarrolladas N° de mujeres jóvenes asociadas
Responsable: Delegación de Igualdad. Delegación de Participación Ciudadana. Delegación de Deporte. Delegación de Juventud.	
Objetivo 6.2: Visibilizar a las mujeres en el municipio de Isla Mayor	
Medidas	Indicadores
6.2.1. Visibilización de las mujeres en el ámbito cultural, científico, literario, deportivo y social en el municipio de Isla Mayor que hayan destacado o destaquen en cada uno de estos ámbitos.	N° de actividades de visibilización realizadas N° de mujeres visibilizadas
6.2.2. Visibilización de las mujeres destacadas del municipio o de relevancia cultural, científica, social, deportiva o histórica a través de sus plazas, calles, monumentos y edificios	N° de plazas, calles, monumentos y edificios dedicados a mujeres
6.2.3. Fomento de actividades culturales que promuevan la visibilización de las mujeres y la difusión de una cultura de igualdad.	N ° de actividades culturales realizadas N° de mujeres y hombres participantes
Responsable: Delegación de Igualdad. Delegación de Participación Ciudadana. Delegación de Cultura. Delegación de Deporte.	
Objetivo 6.3: Fortalecer al empoderamiento de las mujeres del municipio de Isla Mayor	
Medidas	Indicadores
6.3.1. Creación de espacios de encuentro y	N° de sesiones anuales de los

apoyo mutuo para el empoderamiento colectivo de las mujeres, para favorecer la participación de estas mujeres en la vida de su municipio.	espacios de encuentro y apoyo mutuo creados N° de mujeres participantes
6.3.2. Formación a mujeres asociadas en materia de nuevas tecnologías de la información y comunicación, como instrumento de empoderamiento, participación y creación de redes.	N° de acciones formativas realizadas N° de mujeres participantes
6.3.3. Programación de encuentros del tejido asociativo municipal en los que se ponga en valor la participación de las mujeres en el ámbito asociativo y/o el trabajo desarrollado por las asociaciones de mujeres.	N° de encuentros realizados N° de hombres y mujeres participantes N° de asociaciones que participan en los encuentros
Responsable: Delegación de Igualdad. Delegación de Participación Ciudadana. Delegación de Comunicación.	

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.

11.1. PROCESO DE SEGUIMIENTO.

El proceso de seguimiento del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres y Prevención de Violencia de Género de Isla Mayor está planteado para mejorar la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, así como para prevenir y erradicar la violencia de género en el municipio de Isla Mayor, alcanzando así la máxima satisfacción para las personas destinatarias del Plan. Está pensado como un proceso de evaluación continua para que arroje datos actualizados que estén siempre al alcance de cualquier área o institución del municipio, que de esta forma pueda implementar políticas públicas con una perspectiva de género, orientadas a la erradicación de la violencia de género y la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

La estrategia del proceso de seguimiento pasa por las siguientes fases:

Planificación: Una vez identificadas las prioridades y establecidos los objetivos y las áreas responsables para el desarrollo y cumplimiento de las metas por cada año, es fundamental dotar de requisitos técnicos y económicos las diferentes áreas para el desarrollo de su puesta en marcha.


Desarrollo: Conlleva la ejecución y puesta en marcha de las medidas propuestas en el Plan, en base a una planificación anual.

Seguimiento y evaluación: Se trata de la medición a través de indicadores de cumplimiento, de impacto (vinculados a la obtención de los resultados esperados) y de percepción (satisfacción de expectativas), de cada medida establecida en el Plan.

Este Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres y Prevención de la Violencia de Género viene avalado por el compromiso de alcanzar la igualdad real y efectiva en Isla Mayor bajo un compromiso político explícito. Igualmente, este Plan se ha desarrollado bajo los principios de participación y colaboración garantizando un reflejo social gracias a las aportaciones de la ciudadanía, organizaciones y/o entidades que conforman el tejido asociativo local. Por todo ello, durante el proceso de gestión de la evaluación del Plan, y para garantizar el feedback con la ciudadanía, es importante dar reporte continuo a la población de Isla Mayor, facilitando el acceso a la información sobre la evolución del plan y su grado de cumplimiento, visibilizando los avances alcanzados, y siempre bajo el principio de transparencia de la gestión y acceso a la información pública.

11.2. COORDINACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Para la coordinación del seguimiento del Plan se propone la puesta en marcha de una **Comisión de Seguimiento**. Esta Comisión de seguimiento tendrá como objetivo velar por el cumplimiento de los objetivos del Plan, a corto, medio y largo plazo, y evaluar el grado de impacto social.




La Comisión de Seguimiento del Plan, trabajará conjuntamente con otro órgano con funciones ejecutivas, **Comisión Ejecutiva del Plan**, con funciones directas de coordinación y ejecución, ya que las personas que la conforman serán las encargadas de implementar las medidas establecidas en el Plan, o hacer que se lleven a cabo las acciones necesarias para que se éstas se cumplan.

La composición de estos órganos siempre tendrá que cumplir con el principio de composición equilibrada/paridad por sexo, y contarán con participación de representantes de las distintas delegaciones, personal experto en igualdad y agentes clave con especial relevancia del municipio. El régimen de funcionamiento de estas dos comisiones será el que establezca la Delegación de Igualdad.

El I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres y Prevención de la Violencia en Isla Mayor recoge un total de 6 ejes estratégicos, 17 objetivos específicos y 67 medidas. Con todo ello, se propone la siguiente metodología de trabajo para el seguimiento y evaluación:

- **Planificación de las medidas a realizar por cada año de actividad, con responsables directos para su implementación y cumplimiento de los indicadores previstos**
- **Medición a través de los indicadores establecidos en cada medida.**
- **Seguimiento continuo para tener siempre una visión global de la implementación y grado de cumplimiento.**
- **Evaluaciones, divididas en evaluaciones anuales y una evaluación final sobre el Plan.**

El grado de implementación del plan se establecerá a partir de las distintas evaluaciones anual, en la que se analizará el grado de cumplimiento de las actuaciones (medidas) previstas para ese ejercicio (las que se han ejecutado, las que están en



proceso de ejecución, y las que no se han ejecutado). La **Comisión ejecutiva** calendarizará el periodo de puesta en marcha de cada una de las medidas del Plan, de acuerdo a cinco niveles cuya categorización responde a la prioridad de su implementación:

Nivel 1: medidas a implementar en 2020 (de octubre a diciembre).

Nivel 2: medidas a implementar en 2021.

Nivel 3: medidas a implementar en 2022.

Nivel 4: medidas a implementar en 2023.

Nivel 5: medidas a implementar en 2024 (de enero a octubre).

Se implementará también una **evaluación final** de Plan, que coincide con la fecha de terminación de vigencia, en este caso, en 2024. En esta evaluación se valorará el grado de implementación de medidas y el grado de cumplimiento de objetivos, valorando los resultados obtenidos en cuanto a la promoción de la igualdad y prevención de la violencia de género en el municipio. Este documento será la base para la elaboración del diagnóstico y para la redacción del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres y Prevención de Violencia de Género en Isla Mayor. Se propone que esta evaluación de resultados se encargue a una entidad externa a la administración municipal para garantizar su imparcialidad y objetividad en el análisis que efectúe.

ANEXOS

A) MODELO DE CRONOGRAMA.

Se propone la recogida de las medidas a implementar por líneas estratégicas y establecer unos plazos de ejecución, distintos niveles de prioridad, una estimación de su impacto, el grado de viabilidad, el impacto, los plazos previstos, los plazos para la revisión y el estado de ejecución. Incluimos el siguiente modelo de cronograma para facilitar la recogida:

Cronograma de medidas a implementar								
Eje de Intervención	Objetivo	Medida	Viabilidad	Prioridad	Impacto	Plazos	Revisión	Estado

Notas para su cumplimentación

Viabilidad: alta, media, baja | **Prioridad:** nivel 1, 2, 3, 4, 5 | **Impacto:** alto, medio, bajo | **Plazos:** expresados en meses o años | **Revisión:** mensual, trimestral, semestral o anual | **Estado:** ejecutada, en proceso de ejecución, no ejecutada.

B) FICHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Se adjunta el siguiente modelo de ficha dirigida a facilitar tanto el seguimiento continuo del plan como su evaluación anual:

Ficha de implementación de medida				
Área responsable				
Nº de medida	Descripción		Indicadores	
			1	
			2	
Nivel			Seguimiento	
			1	
			2	
Acciones realizadas	Recursos asignados	Presupuesto		Alianzas
1	Internos	Sí		1
2				2
Acciones pendientes	Externos	No		3
1				4...
Evaluación				
Anualidad	Estado			
	Fortalezas detectadas			
	Dificultades encontradas			
	Observaciones			