

II Plan de Igualdad Municipal



EL RONQUILLO



Contenido

1. INTRODUCCIÓN	4
2. MARCO NORMATIVO.....	6
1.1. Nivel internacional	6
1.2. Nivel europeo	8
1.4. A nivel autonómico.....	12
1.5. A nivel provincial y local	14
2. PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN	16
3. OBJETIVOS GENERALES Y RESUMEN POR EJES.....	22
4. DESARROLLO POR EJES.....	24
EJE 1. GOBERNANZA.....	24
Línea 1.A. Incorporación plena de la perspectiva de género	24
Objetivo específico 1: Transversalizar de la perspectiva de género en las áreas municipales y procesos de trabajo	24
Objetivo específico 2: Aplicar medidas de igualdad en la organización interna del Ayuntamiento.....	26
Objetivo específico 3: Capacitar al personal del ayuntamiento en la aplicación de la perspectiva de género y políticas de igualdad.	27
Objetivo específico 4: Impulsar la comunicación no sexista y no discriminatoria del consistorio.	28
Objetivo específico 5. Incorporar la perspectiva de género a la contratación pública del ayuntamiento.	29
Objetivo específico 6. Divulgar el plan de igualdad a nivel interno y externo del ayuntamiento.	30
Línea 1.B. Construcción de masculinidades igualitarias.....	30
Objetivo específico 7. Promover las masculinidades igualitarias.....	30
Línea 1.D. Estrategia de digitalización por la igualdad	31
Objetivo específico 8. Formar en Tecnologías de la Información y la Comunicación a las mujeres de El Ronquillo.....	31
EJE 2. CUIDADOS Y SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA.....	32
Línea 2.A. Conciliación y corresponsabilidad	32
Objetivo específico 1: Favorecer la conciliación y la corresponsabilidad en el municipio ..	32
Línea 2.B. Salud y bienestar social	34
Objetivo específico 2. Estimular la mejora del estado de salud de las mujeres como un derecho desde una perspectiva integral e interseccional.	34

Objetivo específico 3. Promover la participación de mujeres de todas las edades en las actividades deportivas.....	35
EJE 5. REPRESENTACIÓN Y PODER.....	37
Línea 3.A. Coeducación y desaparición de los estereotipos de género que condicionen el futuro.....	37
Objetivo específico 1. Ampliar el número, variedad y profundidad de las actuaciones de igualdad realizadas hasta el momento en el ámbito educativo.	37
Objetivo específico 2. Introducir la perspectiva de género en las actividades culturales del municipio.....	38
Línea 3.B. Presencia equilibrada en las distintas esferas de la vida	40
Objetivo específico 3. Promover la inclusión de los colectivos vulnerables y el respeto por la diversidad entre la población	40
Objetivo específico 4. Fomentar el asociacionismo de mujeres y feminista y la participación de las mujeres ronquilleras en los asuntos públicos de la localidad	41
EJE 4. ESPACIO PRODUCTIVO IGUALITARIO	43
Línea 4.A. Lucha contra la precariedad y discriminación laboral	43
Objetivo específico 1: Favorecer la participación de las mujeres en formación para el empleo y la orientación laboral de El Ronquillo, propiciando su acceso a sectores y ocupaciones masculinizadas.	43
Objetivo específico 2: Formar y sensibilizar en igualdad de género a los agentes implicados en la formación para el empleo, la orientación laboral y la creación de empleo.	44
Línea 4.B. Apoyo al emprendimiento e iniciativa empresarial.....	45
Objetivo específico 3: Promocionar el empleo femenino en la localidad.....	45
EJE 5. SOCIEDAD LIBRE DE VIOLENCIAS MACHISTAS.....	46
Línea 5.A. Sensibilización, prevención y generación de rechazo contra todas las violencias sexistas	46
Objetivo específico 1. Prevenir las violencias machistas a través de actividades de sensibilización y formación de la ciudadanía.	46
Línea 5.B. Desarrollo de estrategias de atención frente a cualquier tipo de violencia sexista 47	
Objetivo específico 2: Reforzar los recursos para la atención integral a las mujeres víctimas de violencia de género	47
Objetivo específico 3. Asegurar que los espacios y servicios públicos del municipio estén libres de violencias machistas	50
5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	52

1. INTRODUCCIÓN

Compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de El Ronquillo

El **II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de El Ronquillo (2023 – 2027)** 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. Su aprobación pone de manifiesto el compromiso del Ayuntamiento de El Ronquillo con la igualdad, por el que se ha venido trabajando firmemente durante los últimos veinte años desde la corporación municipal.

Pese a avances incuestionables en materia de igualdad aún se mantienen importantes desequilibrios por razón de género en nuestra sociedad y que son fruto de unos modelos de relaciones sociales basados en el desigual reparto de poder entre mujeres y hombres característico de la pervivencia del sistema patriarcal. Estas desigualdades se manifiestan, entre otros aspectos, en una menor 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, diferencias en cuanto al género en la educación, la ciencia y el deporte. Especialmente grave es la violencia de género, que constituye la forma más grave de desigualdad ejercida contra mujeres y niñas. También hay que estar alerta contra el auge de los discursos de odio antifeminista que algunos sectores alientan al sentirse amenazados en sus privilegios adquiridos en la sociedad machista.

El ámbito local es reconocido a nivel internacional como el más idóneo para garantizar el derecho a la igualdad de sus habitantes. Por ser la esfera de gobierno más próxima a la población, representa el nivel de intervención más adecuado para combatir la persistencia y la reproducción de las desigualdades y para promover una sociedad verdaderamente igualitaria, según reconoce la **Carta europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local (2006)**.

El artículo **15 de la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** establece que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las

Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades. Además, el artículo **7.3 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía**, modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre, dice que, 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.

2. MARCO NORMATIVO

El **II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de El Ronquillo (2023-2027)** alinea sus objetivos con el marco normativo de referencia en la materia.



1.1. Nivel internacional

La **Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer** (en adelante, CEDAW), fue aprobada por unanimidad en la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979, entró en vigor en 1981 y fue ratificada por España en 1983. Obliga a los Estados que la ratifican a garantizar la igualdad de derecho y de hecho entre mujeres y hombres, es decir, tanto en las normas y leyes, como en los hechos y resultados. Establece no sólo una declaración internacional de derechos para la mujer, sino también un programa de acción para que los Estados Parte garanticen el goce de esos derechos.

En aplicación de la CEDAW se crea el **Comité para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1982)** integrado por expertas/os con el mandato de examinar los progresos realizados en la aplicación de la CEDAW, así como el **Protocolo Facultativo** de la misma que permite presentar demandas individuales por violación de los derechos reconocidos en la Convención e investigar situaciones de violaciones sistemáticas de los derechos de las mujeres.

Como antecedentes de dicha Convención se deben mencionar la **Carta de las Naciones Unidas (1945)**, la **Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)**, la **Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer** de 1946 (en adelante, CSW).

La CSW instó a la celebración de la primera **Conferencia Mundial de la Mujer** que tuvo lugar en **México en 1975**, y posteriormente se han celebrado otras tres: **Copenhague (1980)**, **Nairobi (1985)** y **Beijing (1995)**. Como resultado de esta última, se aprobó la **Declaración y Plataforma de Acción de Beijing** que marcó un importante punto de inflexión para la agenda mundial en materia de igualdad de género. Establece una serie de objetivos estratégicos y medidas para el progreso de las mujeres y el logro de la igualdad de género en 12 esferas cruciales: la mujer y la

pobreza; educación y capacitación de la mujer; la mujer y la salud; la violencia contra la mujer; la mujer y los conflictos armados; la mujer y la economía; la mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones; mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer; los derechos humanos de la mujer; la mujer y los medios de difusión; la mujer y el medio ambiente; la niña. La aplicación de la Plataforma de Acción se somete a un proceso de examen cada cinco años, lo que reafirma el compromiso de los Estados con su plena aplicación (la última revisión, **Beijing +25**)¹.

La **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**, es un acuerdo histórico suscrito por los 193 Estados miembros de las Naciones Unidas en el que se acogen grandes compromisos sociales, económicos y medioambientales. Entre los **17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** que integran la Agenda 2030, se dedica específicamente el Objetivo nº 5 a “Lograr la Igualdad de Género y empoderar a mujeres y niñas”. No obstante, lograr este Objetivo forma parte integral de cada uno de los 17 ODS.

La **Declaración sobre la Eliminación de la Violencia hacia la Mujer** (ONU, 1993)², representa el instrumento normativo de referencia fundamental en materia de violencia de género en el contexto internacional. En esta Declaración se reconoce que la violencia hacia las mujeres constituye un obstáculo para el logro de la igualdad, el desarrollo y la paz. Afirma que “la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales e impide total o parcialmente a la mujer gozar de dichos derechos y libertades”. Reconoce que “la violencia contra la mujer constituye una manifestación de relaciones de poder históricamente desiguales entre el hombre y la mujer, que han conducido a la dominación de la mujer y a la discriminación en su contra por parte del hombre e impedido el adelanto pleno de la mujer, y que la violencia contra la mujer es uno de los mecanismos sociales fundamentales por los que se fuerza a la mujer a una situación de subordinación respecto del hombre”. Aporta la definición de violencia contra la mujer e identifica cuáles son los distintos tipos de violencia, concibiéndola en términos de violación de derechos humanos y libertades fundamentales.

La **Recomendación general nº 19 de la CEDAW**: La violencia contra la Mujer; la **Recomendación general nº 35, sobre la violencia por razón de género contra la Mujer** (actualización de la Recomendación nº 19).

¹ <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/Internacional/ConferenciasNNUU.htm>



1.2. Nivel europeo

El **Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica** (Convenio de Estambul, 2011), fue ratificado por España en 2014. Articula un marco global de lucha contra todas las formas de violencia machista. El **GREVIO** (Grupo de Expertos en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica) es el órgano experto independiente responsable de supervisar la aplicación del Convenio de Estambul.

La igualdad es un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del **Tratado de Ámsterdam**, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros. Con amparo en el antiguo artículo 111 del Tratado de Roma, se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado².

No hay ningún instrumento jurídico específico de la UE que aborde la violencia contra las mujeres. Sin embargo, existen varios instrumentos jurídicos de la Unión que son pertinentes por lo que respecta a las mujeres víctimas de violencia de género. Algunos de dichos instrumentos establecen unas normas generales aplicables también a esta categoría de víctimas, o bien normas específicas sobre determinadas formas de este tipo de violencia. Entre las más relevantes: **Directiva 2012/29/UE** (la «Directiva sobre los derechos de las víctimas»); **Directiva 2011/99/UE** (la «Directiva sobre la orden europea de protección»); **Reglamento (UE) n.º 606/2013** (el «Reglamento relativo al reconocimiento mutuo»); **Directiva 2011/93/UE** («Directiva sobre los abusos sexuales a menores»); **Directiva 2011/36/UE** («Directiva de lucha contra la trata y protección de las víctimas»); **Resolución del Parlamento Europeo, de 26 de febrero de 2014**, sobre explotación sexual y prostitución y su impacto en la igualdad de género.

La **Estrategia de Igualdad de Género del Consejo de Europa 2018-2023**; la **Estrategia para la Igualdad de Género de la Comisión Europea 2020- 2025**³, que insta al Parlamento Europeo, al

² <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/59/la-igualdad-entre-hombres-y-mujeres>

³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=ES>

Consejo y a los Estados miembros a adoptar diferentes medidas para promover la igualdad de género en todos los niveles en colaboración con la sociedad civil, las organizaciones de mujeres, los/as interlocutores sociales y el sector privado; **El Plan de Acción para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres en la Acción Exterior 2021-2025 (GAP III)**.



1.3. Nivel estatal

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**. La mayor novedad de esta Ley radica en la prevención de las conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad y por lo tanto en la proyección del mismo sobre los diversos ámbitos de la realidad social, cultural y artística en los que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad. De ahí la consideración de la dimensión transversal de la igualdad como principio fundamental de esta Ley Orgánica. Se refiere a la generalidad de las políticas públicas en España, tanto estatales como autonómicas y locales. Es objeto de esta Ley *“hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria. A estos efectos, la Ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo”*.

El **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**, cuyo contenido se corresponde con la modificación de otras normas con rango de ley que inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres, como son la propia Ley Orgánica 3/2007; el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los/as Trabajadores/as, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del/la Empleado/a Público/a, entre otras.

La **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación**, tiene como principios inspiradores el establecimiento de un marco legal adecuado para la prevención, atención y eliminación de todas las formas de discriminación, el impulso de la aplicación transversal de la igualdad de trato en la formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, la coordinación entre las diferentes administraciones públicas y la colaboración entre las mismas, los agentes sociales y la sociedad civil organizada, todo ello para favorecer la corresponsabilidad social ante la discriminación. Además, persigue un doble objetivo: prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación y proteger a las víctimas. Establece que “en las políticas contra la discriminación se tendrá en cuenta la perspectiva de género y se prestará especial atención a su impacto en las mujeres y las niñas como obstáculo al acceso a derechos como la educación, el empleo, la salud, el acceso a la justicia y el derecho a una vida libre de violencias, entre otros”.

El **III Plan Estratégico Estatal para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025**, está articulado en cuatro ejes de intervención: Buen Gobierno, Economía para la vida y reparto justo de la riqueza, Hacia la garantía de vidas libres de violencia machista contra las mujeres y Un país con derechos efectivos para las mujeres. Se configura como el principal instrumento para orientar los cambios institucionales y sociales que se requieren poner en marcha para avanzar en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

La **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**, se centra de un modo integral y multidisciplinar. El ámbito de aplicación incluye tanto los aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales y de atención posterior a las víctimas, como la normativa civil que incide en el ámbito familiar o de convivencia donde principalmente se producen las agresiones.

La **Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito**, amplía la asistencia y protección para las víctimas de violencia de género⁴ y para ciertos colectivos de víctimas con especial vulnerabilidad, se pretende otorgarles una protección especial mediante la transposición de dos Directivas europeas como son la relativa a la lucha contra los abusos sexuales y la explotación sexual de los menores y la pornografía infantil, y la relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas.

4

https://violenciagenero.igualdad.gob.es/laDelegacionInforma/pdfs/DGVG_INFORMA_Estatuto_de_la_Victima_del_Delito.pdf

El **Pacto de Estado contra la Violencia de Género de 2017**, fue fruto de un largo trabajo realizado en el Congreso y el Senado, las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales, con la participación de numerosas personas expertas en la materia y fue aprobado por unanimidad de todos los grupos parlamentarios. Este Pacto se recoge en un documento único que refunde las medidas propuestas en el Congreso de los/as Diputados/as y en el Senado con un total de 292 medidas estructuradas en 10 ejes de actuación: sensibilización y prevención; mejora de la respuesta institucional; perfeccionamiento de la asistencia, ayuda y protección a las víctimas; asistencia y protección de los/as menores; impulso a la formación de los/as distintos/as agentes; seguimiento estadístico; recomendaciones a las Administraciones Públicas y otras instituciones; visualización y atención de otras formas de violencia contra las mujeres; compromiso económico y seguimiento del Pacto.

El **Real Decreto- Ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género**, por el que se modifican algunos preceptos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, así como otros textos normativos, para dar una respuesta efectiva en relación a la asistencia a las víctimas y a sus hijos e hijas menores, entre otras, adoptar las modificaciones legales oportunas para que **la Administración local pueda llevar a cabo actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres**, así como contra la violencia de género, ya que se trata de la administración más cercana a la ciudadanía y, por ende, a las víctimas.

La **Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y adolescencia frente a la violencia**, que dedica una especial atención a la protección del interés superior de la persona menor de edad en los casos de ruptura familiar y de violencia de género en el ámbito familiar.

La **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación**, que tiene por objetivo prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación y proteger de manera efectiva a las víctimas en todos los ámbitos de la sociedad: educativo, sanitario, cultural, inmobiliario, y laboral entre otros. Se formula la definición y regulación de la discriminación múltiple e interseccional y de las medidas de acción positiva adecuadas a este tipo específico de discriminación por su trascendencia para el desarrollo de las políticas de igualdad dirigidas a las mujeres, especialmente vulnerables a este tipo de discriminación

La **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual** establece que se consideran violencias sexuales los actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionan el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, lo que incluye la agresión sexual, el acoso sexual y la explotación de la prostitución ajena, así como todos los demás delitos previstos en el Título VIII del Libro II del Código Penal, orientados específicamente a proteger a personas menores de edad. Esta Ley pretende dar respuesta especialmente a las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos, la pornografía no consentida y la extorsión sexual. Asimismo, entre las conductas con impacto en la vida sexual, se consideran violencias sexuales la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado, el acoso con connotación sexual y la trata con fines de explotación sexual. Por último, en coherencia con las recomendaciones de la Relatora Especial de Naciones Unidas sobre violencia contra las mujeres, sus causas y sus consecuencias, se incluye el homicidio de mujeres vinculado a la violencia sexual o feminicidio sexual, como la violación más grave de los derechos humanos vinculada a las violencias sexuales, que debe ser visibilizada y a la que se ha de dar una respuesta específica.

El 30 de junio de 2023 ha entrado en vigor el **Real Decreto-ley 5/2023**, que introduce las novedades aprobadas por el Gobierno en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, entre las que destaca la ampliación de permisos, trasponiendo a nuestro ordenamiento la Directiva (UE) 2019/1158.



1.4. A nivel autonómico

La **Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía**, trata de avanzar en el desarrollo de la normativa de igualdad de género andaluza a fin de profundizar en los instrumentos y las herramientas imprescindibles para que la igualdad legal se plasme en la realidad cotidiana de las mujeres y hombres de Andalucía. Esta Ley es coherente con el objetivo principal de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, que es 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. No obstante, entre las novedades más importantes que esta Ley introduce se encuentran, entre otras, las siguientes:

en materia de planificación estratégica, se extiende su ámbito a las entidades locales de Andalucía; en materia educativa, se profundiza en los principios de una escuela coeducativa y en la corresponsabilidad; en la enseñanza universitaria se reconocen las unidades de igualdad de género de las universidades de Andalucía y se incluye un artículo dedicado al papel de las mujeres en la ciencia y en I+D+i; en las políticas de empleo, se incluye un nuevo artículo dedicado a la cuestión de la brecha salarial entre mujeres y hombres en Andalucía.

Artículo 7. Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

3. 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.

La 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, que incorpora como novedades, entre otras: la ampliación del concepto de víctima de violencia de género (art. 1 bis), el concepto, tipología y manifestaciones de la violencia de género (art. 3) abarcando no sólo a la que se produce en el ámbito de la pareja o expareja, con independencia de que exista o no convivencia entre ellos, sino que también se hace extensiva al feminicidio, las agresiones y abusos sexuales, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, la violencia contra los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, la trata de mujeres y niñas, la explotación sexual, la mutilación genital femenina, el matrimonio precoz o forzado, las violencias originadas por la aplicación de tradiciones culturales, la violencia derivada de conflictos armados, la ciberviolencia o cualquier otra forma de violencia que lesione la dignidad, la integridad o la libertad de las víctimas, en los términos a los que se refiere el artículo de referencia; se incorpora a la Ley el Observatorio Andaluz de la Violencia de Género; se contempla el carácter obligatorio, permanente y especializado de la formación dirigida a los profesionales y personal de la Administración de la Junta de Andalucía que trabaje en materia de violencia de género.

En desarrollo de esta normativa autonómica se ha aprobado la **Estrategia andaluza para la lucha contra la Trata de Mujeres y Niñas con fines de Explotación Sexual 2021-2024** y el **Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028**, articulado en

cinco ejes de intervención: Gobernanza; Cuidados y sostenibilidad de la vida; Representación y poder; Espacio productivo igualitario; Sociedad libre de violencias machistas. Una estrategia que diseña por primera vez un marco de trabajo común para todas las Consejerías de la Junta de Andalucía, las entidades locales y las Universidades públicas, con el reto de reducir las desigualdades y las brechas de género en la comunidad autónoma andaluza.



1.5. A nivel provincial y local

A nivel provincial, la Diputación de Sevilla cuenta con el **Plan Provincial de Cohesión Social e Igualdad 2020-2023**. Este Plan tiene como principio fundamental impulsar las políticas vinculadas con la igualdad de género en los municipios, reiterando los beneficios de tener un plan de igualdad. Para ello, el Plan Provincial para la Cohesión Social e Igualdad se estructura conforme a las siguientes líneas estratégicas de acción:

- Puntos de igualdad municipales.
- Prevención y asesoramiento para la erradicación de la violencia de género.
- Apoyo al empresariado de mujeres.
- Promoción de la igualdad.
- Promoción de la participación y asociacionismo y apoyo a la diversidad.

Este Plan Provincial apoya especialmente a las poblaciones de menos de 20.000 habitantes, a través del conjunto de medidas que se recogen en él. Así, El Ronquillo ve respaldada su iniciativa para desarrollar un Plan municipal de igualdad, gracias a la línea de acciones financiadas para el estudio de la situación de los municipios. Esta acción está directamente vinculada con la apuesta por poner en marcha Proyectos de Promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en ámbitos tales como, educación, conciliación de vida personal, familiar, y sensibilización, formación, teniendo en cuenta las condiciones específicas de las mujeres como criterio de calidad de vida de las personas.

Para finalizar con el apartado de legislación y normativa vigente en materia igualitaria en el ámbito local, **el artículo 28 de la Ley 7/1985, reguladora de las Bases del Régimen Local**, los municipios pueden realizar actividades complementarias a las propias de otras Administraciones Públicas y, en particular, las relativas a la educación, la cultura, la promoción de la mujer, la

vivienda, la sanidad y la protección al medio ambiente. Este artículo viene a dotar a las administraciones locales de poder para implementar las medidas que se consideren apropiadas para el fomento de la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres dentro de un municipio concreto, ya sea en materia educativa, como en el fomento y accesibilidad de las viviendas o en cualquier otra materia susceptible de desigualdad.

La **Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local (LRSAL)** recoge en el artículo 27 que, tanto el Estado como las Comunidades Autónomas, en el ejercicio de sus respectivas competencias, podrán delegar su ejercicio en los Municipios. En este sentido, el artículo 27.3 c recoge como competencia de la Administración del Estado y de las Comunidades Autónomas susceptible de ser delegada a los Municipios: "Prestación de los servicios sociales, promoción de la igualdad de oportunidades y la prevención de la violencia contra la mujer".

2. PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN

1. Igualdad y transversalidad de género como pilar de intervención y de transformación de las políticas públicas

El artículo 5 de la Ley 12/2007 establece que los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas a fin de eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género. Es decir, que la transversalidad de género esté presente a lo largo de todo el proceso de actuación pública. Ello implica además aceptar que la acción pública no es neutra al género, que existe una realidad multidimensional de la desigualdad de género y que, por tanto, la estrategia de igualdad debe concebirse de forma integral.

Además, en esta concepción de la política pública, la mirada permanente con gafas de género debe construirse y proceder tanto desde las mujeres, como desde los hombres que diseñan y ponen en marcha esas políticas. Sin esa implicación de ellos como los servidores públicos concienciados y formados en igualdad no puede haber transformación social.

Por todo ello es preciso promover la Inclusión de las masculinidades como un concepto a trabajar y reflexionar, para mejorar la igualdad real, a través de masculinidades plurales, diversas e igualitarias. Del mismo modo, el presupuesto público es un instrumento imprescindible para aplicar la transversalidad de género que contribuye activamente a que las políticas públicas sean más igualitarias. Por último, significa asumir en la práctica que la aplicación del enfoque de género es un elemento de gobernanza en sí mismo sirviendo para explicitar y visibilizar el compromiso de los poderes públicos con la igualdad.

2. Eliminación de las brechas de género existentes como base de realidad

Dentro de este principio se engloba el compromiso de los poderes públicos por hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres partiendo del conocimiento de las brechas existentes, que deben dejar de ser estructurales. El objetivo es la transformación y eliminación de las causas estructurales de las discriminaciones por razón de género. Bajo el paraguas de un enfoque dual de intervención, a la incorporación de la perspectiva de género de forma transversal en todas las políticas, debe sumarse la especial atención sobre las desigualdades detectadas, planificando y presupuestando acciones positivas específicas para derribar esas brechas lo antes posible.

Para llegar a superar las desigualdades, los estereotipos sociales y culturales y conseguir una igualdad real entre mujeres y hombres en una sociedad equitativa y justa, es necesario partir siempre de un diagnóstico de la realidad basado en datos, manejando información desagregada por sexo, sea cual sea el ámbito de actuación y siempre que intervengan personas.

3. Empoderamiento de las mujeres, en particular las del medio rural

Esta directriz emerge de la necesidad de que las mujeres ejerzan una ciudadanía plena y con un pleno ejercicio de sus derechos humanos, en igualdad con los hombres, y está concebida como impulso específico al fortalecimiento de las mujeres para aumentar su crecimiento personal y autonomía, en paralelo al incremento de su protagonismo y reconocimiento en la sociedad y eliminando las barreras que merman su voz o las hace invisibles.

El empoderamiento de las mujeres, superando la infravaloración a la que han sido sometidas en siglos de androcentrismo, es imprescindible para aspirar a la igualdad en cualquier campo de intervención de las políticas públicas.

Por lo tanto, los poderes públicos deberían incluir en sus planes de igualdad medidas de apoyo a la recuperación de la dignidad mediante el empoderamiento de las mujeres, medidas que pueden ir desde la sensibilización ciudadana a la formación, desde el reconocimiento personal de logros hasta el fomento de su posicionamiento en la colectividad, y desde el empoderamiento social (por ejemplo, en conmemoraciones) al empoderamiento económico o cultural (por ejemplo, con premios).

En este terreno también juega un papel clave el movimiento feminista impulsado por las asociaciones y federaciones de mujeres, como importante sector asociativo que colabora en la concienciación y el desarrollo de las políticas para la erradicación de las desigualdades por razón de género en todas las esferas de la vida pública y privada y sirve de herramienta transversal de transformación social. Apostar por el tejido asociativo como un activo en políticas de igualdad es un ejercicio de democracia que ya concibe la ciudadanía, que facilita el debate público y la participación y supone un aliado importante capaz de transformar la realidad de hoy.

Desde un enfoque interseccional, esta situación se hace mucho más necesaria en el ámbito rural como entorno donde las mujeres con su participación activa pueden contribuir a fijar población y a rebatir concepciones patriarcales que tradicionalmente están mucho más arraigadas en este entorno. Además, siendo Andalucía una economía fuertemente apoyada por el sector agrario y el agroalimentario, las administraciones autonómica y local tienen que poner en valor la aportación de las mujeres en la actividad económica y empresarial ligada al medio rural para su empoderamiento individual y colectivo. El empoderamiento constituye pues una fase previa al siguiente principio.

4. Impulso de la igualdad en el acceso al poder y a la toma de decisiones

La garantía de que las mujeres participen en un plano de igualdad junto a los hombres en todas las esferas de la sociedad viene recogida en toda la normativa de referencia, y en particular, en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y su posterior revisión de 2018 y el Pacto Andaluz por la Igualdad de Género.

Sin embargo, los niveles de participación en escenarios donde se toman decisiones para el conjunto de la población son sensiblemente inferiores en el caso de las mujeres. Por ejemplo, en los sectores de la economía se registra una clara segmentación vertical incluso en actividades productivas feminizadas como la sanidad o la educación (y en particular en la educación universitaria) donde los puestos directivos o de mayor rango siguen generalmente ocupados por hombres. Igualmente, en el terreno político, la presencia de mujeres en las alcaldías andaluzas es todavía minoritaria.

Por lo tanto, en una estrategia que aspira a conseguir una verdadera democracia participativa es necesario redoblar los esfuerzos para derribar las barreras que limitan el acceso de las mujeres a los puestos de poder, tanto en las administraciones públicas, como en las universidades, en las empresas, en los medios de comunicación, en los sindicatos o en muchas otras organizaciones de la sociedad civil. Y ello va asociado a un cambio cultural que afecta a procedimientos de trabajo (cambiar la lógica de la imprescindible presencialidad y sobre dedicación por la corresponsabilidad y conciliación), a mecanismos de promoción (imposición de cuotas o meritocracia frente a priorización de largas trayectorias) o a generalización de la formación en liderazgo femenino (educando e inculcando este tipo de valores desde la infancia) y a la insistencia en la formación en igualdad a las personas que representan a los órganos de poder y decisión de las instituciones públicas.

5. Atención a la interseccionalidad de género con otras desigualdades

Se parte de un enfoque interseccional, siempre desde una perspectiva de género, entendida como una concepción y análisis del mundo circundante, teniendo en cuenta la forma de convergencia junto al sexismo de otras formas de exclusión y dominación. Se entiende por interseccionalidad la situación de discriminación múltiple en que una mujer padece formas agravadas y específicas de discriminación por razón de clase, etnia, religión, orientación o identidad sexual, o discapacidad.

Se trata no sólo de concebir los factores de identidad de las mujeres y su diversidad como elemento de enriquecimiento colectivo, sino también de vigilar con especial atención aquellas condiciones de especial vulnerabilidad donde determinadas características personales devienen

en situaciones de discriminación múltiple, como en las mujeres gitanas, las mujeres con problemas de salud mental, las mujeres mayores, mujeres jóvenes o las mujeres con algún tipo de discapacidad.

En cualquier ámbito de política pública habrá que diagnosticar si determinadas variables sociodemográficas como la ruralidad, la edad, la condición de migrante (en particular de aquellas en situación de irregularidad), la pertenencia a una minoría étnica o racial, la clase social, la situación económica, o la discapacidad, entre muchas otras, contribuyen a incrementar las desigualdades ya estructurales entre mujeres y hombres. Asimismo, bajo este mismo paraguas se incluye la necesidad de garantizar la autodeterminación de la identidad de género y la lucha contra la discriminación de las personas LGTBI+ y sus familias.

Si además estas mujeres son víctimas de violencia machista o de trata y explotación sexual la vulnerabilidad se multiplica y su condición las pone en situación de riesgo de exclusión. Por lo tanto, el Plan reconoce los estereotipos y prejuicios basados en la combinación de todos estos factores y los poderes públicos desde sus competencias otorgarán a su planificación estratégica la inclusión de una visión multidimensional contemplando la diversidad de mujeres que pueden ser atendidas, beneficiadas o impactadas por sus recursos y servicios y que tienen necesidades de atención añadidas.

6. Doble transversalidad con la sostenibilidad medioambiental

El presupuesto es por su carácter central y por su capacidad para reorientar las prioridades de política y establecer nuevos procedimientos y rutinas en la Administración, un instrumento imprescindible para avanzar en la transversalidad de la igualdad entre mujeres y hombres en todas las políticas públicas sobre las que la Junta de Andalucía tiene competencias, siendo clave para establecer las prioridades políticas y orientar la acción pública hacia la igualdad de género. Esta directriz viene entendida como perspectiva complementaria a la igualdad de género en un marco de gobernanza responsable que se incardina con la incipiente y pionera iniciativa de la Junta de Andalucía en materia de “Presupuestos Verdes con perspectiva de género” a partir de la ya consolidada estrategia de presupuestos de género, entendidos también como herramienta para avanzar en la lucha contra el cambio climático.

Para llegar a ello se parte del conocimiento de que el fenómeno del cambio climático, como desafío principal que afecta hoy en día al conjunto de nuestra sociedad (y cuyos efectos alteran no sólo los territorios y la biodiversidad, sino las economías y las sociedades humanas), no es neutro al género. Mujeres y hombres se ven afectados de diferente forma por las consecuencias del cambio climático; contribuyen con sus distintos hábitos de consumo y de movilidad a generar

una diferente huella ecológica en el medio ambiente; manifiestan diferentes actitudes en cuanto a la concienciación sobre la responsabilidad de luchar contra el cambio climático; y tienen diferente participación en cuanto a las respuestas ante dicho problema.

La incorporación transversal de la perspectiva de género y el desarrollo sostenible de las ciudades y comunidades, da respuesta a los objetivos nº 5 y nº 11 respectivamente de la Agenda 2030, por lo que debería estar presente en los procesos de planificación estratégica y presupuestaria, diseñando medidas que realmente vayan dirigidas a conseguir que el cambio climático no genere aún más desigualdades de género. Esto es, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se considera una “política palanca” para posibilitar los compromisos adquiridos porque puede ayudar a acelerar la implementación de los ODS e impulsar un desarrollo sostenible coherente y justo. En este contexto, se ven directamente afectadas políticas tan dispares como la agricultura y el desarrollo rural o la política de transición energética, el desarrollo de un urbanismo sostenible, los nuevos campos de conocimiento en la educación para abordar los nuevos yacimientos de empleo o la propia salud de la población.

De facto, la Ley 8/2018, de 8 de octubre, de medidas frente al cambio climático y para la transición hacia un nuevo modelo energético en Andalucía, incluye la integración de la perspectiva de género, tanto en sus evaluaciones y previsión de impactos como en las medidas propuestas en dicha ley (artículo 9, punto m). Además, en el artículo 15 sobre Instrumentos de planificación municipal, se incluyen actuaciones para la sensibilización y formación en materia de cambio climático y transición energética a nivel local, con incorporación de los principios de igualdad de género.

Por lo tanto, el abordaje integrador de ambas transversalidades, la de género y la de sostenibilidad se considera inevitable y en este contexto, la gobernanza ante el enorme desafío climático debería contar, desde el inicio del proceso de planificación estratégica, con la participación de las mujeres junto a los hombres en un mismo plano.

7. Enfoque feminista y de Derechos Humanos

La igualdad de género es una cuestión de Derechos Humanos y mientras exista discriminación por razón de sexo se estarán vulnerando los derechos legales de las mujeres y las libertades fundamentales en cualquiera de las esferas política, económica, social, cultural o civil, entre otras. Así lo dictaminó la propia CEDAW (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres organizada por Naciones Unidas en diciembre de 1979). Como referente e hito histórico se sitúa la Conferencia Mundial de Derechos Humanos celebrada

en 1993 en Viena, donde se reconoció por primera vez que los derechos de las mujeres son Derechos Humanos.

En este sentido, la forma más extrema de violación de los derechos humanos en las mujeres son las violencias machistas porque deterioran y anulan el desarrollo de las libertades y pone en peligro su integridad física.

En este contexto, el feminismo, como movimiento político y corriente social de progreso que defiende el respeto de la igualdad de derechos para mujeres y hombres, se convierte en el principal aliado para conseguir la igualdad de género o entre los géneros, con una actitud universalista y transformadora, basada en los Derechos Humanos, para hacer personas iguales y libres.

3. OBJETIVOS GENERALES Y RESUMEN POR EJES

1. Dotar de un nuevo y mayor impulso a las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el municipio de El Ronquillo.
2. Avanzar hacia la transversalización del principio de igualdad de oportunidades en todas las áreas del consistorio.
3. Sensibilizar y comprometer a la ciudadanía ronquillera con los valores de la igualdad entre hombres y mujeres, el respeto a la diversidad y la solidaridad con los colectivos más desfavorecidos.
4. Estabilizar y fortalecer las actuaciones de prevención de la violencia de género y la atención a las víctimas, a través de una acción coordinada de todos los recursos y agentes existentes.
5. Dotar a las políticas de empleo y emprendimiento locales de perspectiva de género y avanzar con ello en la inserción socio laboral de las mujeres del municipio, que sufren en mayor medida el problema del desempleo.
6. Favorecer una nueva organización social donde prime la corresponsabilidad y centralidad de las tareas de cuidado de las personas dependientes y éstas sean compatibles con la vida laboral de la ciudadanía.
7. Alentar el empoderamiento y autoorganización de las mujeres a nivel local, para que la participación social y política sea realmente igualitaria y la sociedad ronquillera pueda así beneficiarse de los conocimientos y experiencias de esta parte de la población.
8. Mejorar la inclusión en la sociedad local de las mujeres de aquellos colectivos que, por razón de su procedencia, particularidades culturales, su diversidad funcional o sexual, u otras situaciones específicas como la monomarentalidad, edad o la violencia de género, encuentran dificultades para el acceso a los recursos y beneficios sociales.

EJES	LÍNEAS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
EJE 1. GOBERNANZA	3	6	15
EJE 2. CUIDADOS Y SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA	3	3	13
EJE 3. REPRESENTACIÓN Y PODER	2	5	18
EJE 4. ESPACIO PRODUCTIVO IGUALITARIO	2	3	6
EJE 5. SOCIEDAD LIBRE DE VIOLENCIAS SEXISTAS	2	3	13
Total	12	20	65



4. DESARROLLO POR EJES

EJE 1. GOBERNANZA

Línea 1.A. Incorporación plena de la perspectiva de género

Objetivo específico 1: Transversalizar de la perspectiva de género en las áreas municipales y procesos de trabajo			Indicadores de seguimiento y evaluación ⁵
Actuaciones	<p>1.1. Creación de un mecanismo de coordinación interna para la gestión y el seguimiento del Plan Local de Igualdad: una Comisión Transversal de Género.</p> <p>Cuando el presente Plan sea aprobado en el pleno del ayuntamiento, se creará por el mismo una Comisión integrada por la alcaldía, la delegación de igualdad y al menos una persona responsable en el nivel técnico o político de cada área del ayuntamiento, que estará encargada de hacer seguimiento de la puesta en marcha del plan, especialmente en lo referente a la transversalización de la perspectiva de género en las distintas áreas del consistorio. Esta comisión se dotará de un reglamento y de un calendario de reuniones.</p>	<p>Responsable</p> <p>Alcaldía y delegación de igualdad</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de personas que integran la Comisión por sexo - Nº de reuniones a lo largo de la vigencia del plan - Nº de actuaciones del plan ejecutadas por cada área. - Porcentaje de ejecución del plan por área al final de su vigencia.
	<p>Colabora</p> <p>Responsables técnicos o políticos de cada área del ayuntamiento</p>	<p>Temporalidad</p> <p>La comisión se creará al mismo tiempo que la aprobación del presente Plan en el pleno del ayuntamiento y fijará su propio calendario de reuniones periódicas para hacer el seguimiento de la aplicación del plan, que deben ser como mínimo semestrales.</p>	
	<p>1.2. Integración de la variable sexo y la perspectiva de género en los formularios, estadísticas, memorias y estudios realizados en todas las áreas municipales.</p>		

⁵ Se incluyen indicadores de impacto, resultado y realización

<p>Los sistemas de recogida de información sobre usuarios/as de las instalaciones y servicios municipales y los informes que realicen los servicios de empleo, sociales, juventud, cultura, deportes, etc., deberán integrar la variable sexo, para poder conocer así el uso diferenciado que hacen las mujeres y hombres de los recursos municipales y las distintas necesidades de unos y otras.</p>	<p>Colabora</p>	<p>Todas las áreas, instalaciones y servicios del ayuntamiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Porcentaje de herramientas modificadas por año - Nº de informes o memorias que pasan a incluir información desagregada por sexo al final de periodo de vigencia del plan.
<p>1.3. Implementación de criterios de igualdad en la contratación, en las subvenciones y en los convenios.</p> <ul style="list-style-type: none"> - En los pliegos para la contratación de obras o servicios se incorporarán criterios de valoración relacionados que las empresas licitadoras cuenten con planes de igualdad de la gestión de su personal, así como condiciones especiales de ejecución relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres, siempre que la naturaleza de la obra o servicio lo justifique. - En las convocatorias de subvenciones destinadas a organizaciones sin fines de lucro se incluirán criterios de valoración relacionados con: <ul style="list-style-type: none"> • La aplicación de medidas o planes de igualdad en la gestión de recursos humanos • La inclusión de objetivos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los estatutos de la entidad • La inclusión de actividades de promoción de la igualdad en el proyecto para el que se solicita la subvención, siempre que éste se dirija a mujeres y hombres. • La integración de la perspectiva de género en todas las fases del ciclo del proyecto: diagnóstico, diseño y 	<p>Responsable</p>	<p>Delegación de Hacienda y departamentos varios del Ayuntamiento que lancen convocatorias de subvenciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de pliegos de contratación que incluyen cláusulas de igualdad por área y año. - Nº de empresas que puntúan en los apartados de igualdad por año y sector. - Nº de bases de convocatorias de subvenciones que incluyen criterios de igualdad por área y año. - Nº de solicitudes de subvención que puntúan en apartados de igualdad. - Nº y tipo de entidades que puntúan en apartados de igualdad.
	<p>Colabora</p>	<p>Delegación y personal técnico de igualdad</p>	
	<p>Temporalidad</p>	<p>Permanente</p>	

	planificación, gestión y ejecución, seguimiento y evaluación			
	<p>1.4. Establecimiento de una metodología para la realización de evaluación previa de impacto de género del presupuesto municipal, con la que se camine hacia la elaboración de presupuestos sensibles al género y la sostenibilidad ambiental.</p> <p>Esta metodología se establecerá a través de la formación del personal técnico y político de la delegación de hacienda y tomando como referencia las buenas prácticas desarrolladas por otras localidades.</p>	Responsable	Delegación de Hacienda	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de personas asistentes a la formación. - Análisis realizado (sí/no) por áreas de gasto anualmente. - Partidas presupuestarias a las que se incorpora la perspectiva de género anualmente.
		Colabora	Delegación y personal técnico de igualdad	
		Temporalidad	En la primera anualidad se realizará la formación y la metodología se aplicará anualmente, de manera previa a la aprobación del presupuesto municipal	

Objetivo específico 2: Aplicar medidas de igualdad en la organización interna del Ayuntamiento.				Indicadores de seguimiento y evaluación
Actuaciones	<p>2.1. Elaboración de un plan de conciliación para el personal del ayuntamiento de El Ronquillo</p> <p>a) Desarrollar un Plan de Conciliación que incluya los derechos y medidas de conciliación establecidas en la legislación vigente (incluidas las novedades que aporta el RD 5/2023), en el Estatuto del Empleado/a Público, en el convenio del personal laboral y en este Plan de Igualdad, de manera que la plantilla pueda estar informada y disfrutar de los mismos derechos de conciliación.</p> <p>b) Previamente a su confección, el ayuntamiento realizará una encuesta entre la plantilla para conocer qué medidas prefieren los trabajadores y trabajadoras.</p> <p>d) Elaboración y difusión de un folleto explicativo con los derechos y medidas de conciliación. Informar a la Plantilla a través de los canales de comunicación</p>	Responsable	Área de Recursos Humanos o administración	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración del plan (sí / no) - Nº de permisos retribuidos y no retribuidos mejorados en el plan. - Nº de nuevos permisos incluidos en el plan. - Nº de servicios para la conciliación creados por el plan. - Nº de medidas de flexibilización del tiempo o el espacio de trabajo creadas en el plan.
		Colabora	Delegación y personal técnico de igualdad	
		Temporalidad	En la segunda anualidad	
		Colabora	Delegación de igualdad	
		Temporalidad	Permanente	

	<p>establecidos en la organización de los derechos reconocidos, poniendo especial énfasis en los que se pueden disfrutar por hombres y mujeres indistintamente.</p> <p>e) Vigilar que el ejercicio de los derechos de conciliación no conlleva discriminación en términos de promoción, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de condiciones laborales.</p> <p>f) Realización de acciones de sensibilización y orientación, dentro de la jornada laboral, dirigidas a fomentar la participación masculina en estas acciones de conciliación como forma de promocionar la corresponsabilidad de mujeres y hombres en las tareas domésticas y de cuidados.</p>			
--	---	--	--	--

Objetivo específico 3: Capacitar al personal del ayuntamiento en la aplicación de la perspectiva de género y políticas de igualdad.			Indicadores de seguimiento y evaluación
	<p>3.1. Capacitación interna en materia de igualdad de oportunidades y transversalidad de la perspectiva de género, tanto al personal técnico como al político.</p> <p>Formación específica sobre la introducción de la perspectiva de género en todas las áreas de gobierno (personal político y técnico de las áreas de Servicios Sociales, Hacienda, Empleo, Urbanismo, Medio Ambiente, Juventud, Deportes, Festejos y Cultura)</p>	<p>Responsable</p> <p>Alcaldía y delegación de Igualdad.</p> <p>Colabora</p> <p>Áreas del consistorio.</p> <p>Temporalidad</p> <p>En las dos primeras anualidades del plan y siempre que haya incorporación de personal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de cursos impartidos por temática y año - Nº de personas (de los equipos técnicos y administrativos) asistentes a las formaciones por sexo, área de actuación y año. - Nº de representantes políticos asistentes a la formación por sexo.

Objetivo específico 4: Impulsar la comunicación no sexista y no discriminatoria del consistorio.			Indicadores de seguimiento y evaluación
Actuaciones	<p>4.1 Formación al personal del ayuntamiento para la Inclusión de la perspectiva de género en la comunicación municipal, a través de lenguaje e imágenes no sexistas ni discriminatorias.</p> <p>Como parte o resultado de la formación, el personal del ayuntamiento revisará el uso del lenguaje y de las imágenes no sexistas ni discriminatorias en todos los formatos y soportes de la comunicación institucional, tanto la web, como en las redes sociales, cartelería, bandos o circulares internas. Este procedimiento puede apoyarse en guías existentes relativas al tema.</p>	<p>Responsable</p> <p>Delegación y personal técnico de igualdad y responsable de comunicación del Ayuntamiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Personas asistentes a la formación - Nº de textos de la web con el lenguaje no sexista revisado por año. - Nº de publicaciones en redes sociales con el lenguaje e imágenes revisadas por año. - Nº de carteles y folletos editados con lenguaje e imágenes no sexistas por año - Nº de circulares internas con el uso del lenguaje revisado por año
	<p>Colabora</p> <p>Todas las áreas del ayuntamiento</p>	<p>Temporalidad</p> <p>Anualmente</p>	
	<p>Responsable</p> <p>Alcaldía</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de actos públicos en los que aparecen representados hombres y mujeres de forma equilibrada por año. - Nº de actos públicos en los que no aparecen representados hombres y mujeres de forma equilibrada por año. 	
	<p>Colabora</p> <p>Todas las delegaciones</p>		<p>Temporalidad</p> <p>Permanente</p>
	<p>Responsable</p> <p>Delegación de igualdad</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Nº de publicaciones relativas al área de igualdad en la web municipal al año - Nº de cuentas en redes sociales que se abren desde el área de igualdad. - Nº de publicaciones en las redes por año
	<p>Colabora</p> <p>Responsable de la web municipal.</p>	<p>Temporalidad</p> <p>Permanente</p>	
	<p>4.3. Mejora de la información en la web municipal sobre los recursos y servicios para la igualdad existentes y creación de perfiles en redes sociales para dar a conocer las actividades que realice el punto de información a la mujer.</p>	<p>Responsable</p> <p>Delegación de igualdad</p>	
		<p>Colabora</p> <p>Responsable de la web municipal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de publicaciones relativas al área de igualdad en la web municipal al año - Nº de cuentas en redes sociales que se abren desde el área de igualdad. - Nº de publicaciones en las redes por año
		<p>Temporalidad</p> <p>Permanente</p>	

Objetivo específico 5. Incorporar la perspectiva de género a la contratación pública del ayuntamiento.			Indicadores de seguimiento y evaluación	
Actuaciones	<p>5.1. Introducción en los temarios de oposiciones y pruebas para contratación en el ayuntamiento contenido de igualdad entre hombres y mujeres.</p> <p>Como los relativos a la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y sus sucesivas modificaciones.</p>	Responsable	Área de RRHH o administración	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de convocatorias de empleo público municipal en las que se incluye temario relacionado con la igualdad entre mujeres y hombres. - Contenidos incluidos.
		Colabora	Delegación de igualdad	
		Temporalidad	Permanente	
	<p>5.2. Gestión igualitaria del empleo público temporal ofertado por el ayuntamiento.</p> <p>Se trataría de tener en cuenta que el desempleo femenino en el municipio es del 63% y, ya que el Ayuntamiento es el principal empleador en el municipio, distribuir el empleo que se oferte en esta proporción entre mujeres y hombres, tratando de obtener candidaturas femeninas para la bolsa de obras varias, peón/a de construcción, de oficial de construcción y de vigilancia nocturna (que están completamente masculinizadas) y masculinas para la bolsa de limpieza varia y edificios y la bolsa de ayuda a domicilio (que están feminizadas), o de ambos sexos, tal y como viene ocurriendo para la bolsa de peón de servicios varios.</p>	Responsable	Servicios de empleo del ayuntamiento	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de hombres y de mujeres que integran la bolsa de obras varias, peón de construcción y oficial de construcción por año de vigencia del plan e incremento (en %) del nº de mujeres desde la situación actual. - Nº de hombres y de mujeres que integran las bolsas de Ayuda a Domicilio y de Limpieza e incremento de la presencia masculina. - Nº de hombres y mujeres que son llamados a trabajar cada año en la bolsa de servicios varios y ocupaciones y puestos que se asignan a cada sexo.
		Colabora	Delegación de igualdad	
		Temporalidad	Permanente	

Objetivo específico 6. Divulgar el plan de igualdad a nivel interno y externo del ayuntamiento.				Indicadores de seguimiento y evaluación
Actuaciones	6.1 Difusión interna del plan de igualdad entre los empleados y empleadas del ayuntamiento. Redacción y difusión por correo electrónico (si no hay intranet del ayuntamiento) de una nota interna dirigida a todo el personal donde se explique la finalidad del plan, así como sus características fundamentales. La nota debe llevar un enlace para descargar el documento del plan o el mismo documento como archivo adjunto, de manera que la plantilla pueda obtenerlo y leerlo.	Responsable	Área de Recursos Humanos	- Nº de destinatarios/as de cada correo electrónico - Nº de correos electrónicos enviados con la nota informativa - Nº de notas redactadas en los cuatro años de duración del plan - Nº de descargas del plan de la intranet o de envíos del documento por correo. - Acto de presentación del plan (sí/no) - Nº de ejemplares del plan impresos para su distribución - Nº de personas asistentes al acto por sexo - Nº de medios de comunicación asistentes al acto.
		Colabora	Delegación de Igualdad	
		Temporalidad	Una vez al año (se escribirán distintas notas, destacando en el contenido las actuaciones que se estén poniendo en marcha), durante los 4 años	
	6.2. Divulgar el plan de igualdad entre la ciudadanía. Celebración de un acto de presentación del Plan Local de Igualdad donde se invite a medios de comunicación y a las asociaciones y partidos del municipio y se explique el contenido del plan.	Responsable	Alcaldía y Delegación de igualdad	
		Colabora	BCMgestionARTE	
		Temporalidad	Inmediatamente después de la aprobación del plan en el pleno.	

Línea 1.B. Construcción de masculinidades igualitarias⁶

Objetivo específico 7. Promover las masculinidades igualitarias.				Indicadores de seguimiento y evaluación
	7.1. Organización de conferencia o jornadas sobre micromachismos y masculinidades igualitarias,	Responsable	Delegación de igualdad	- Nº de personas desagregadas por sexo que asisten a las jornadas o taller.

⁶ Más acciones sobre masculinidades en el eje de Cuidados y sostenibilidad de la vida.

<p>invitando a las mismas a organizaciones de hombres por la igualdad de la provincia o la Comunidad.</p> <p>De cara a proporcionar referentes a los hombres del municipio sobre masculinidades igualitarias, se organizará una jornada, conferencia o taller invitando a alguna organización de hombres feministas, como AIGHE, para que la imparta o guíe.</p>	Colabora	Asociaciones de hombres por la igualdad	<ul style="list-style-type: none"> - Grado de satisfacción de los y las participantes expresado al final de la actividad.
	Temporalidad	Puntual	

Línea 1.D. Estrategia de digitalización por la igualdad

Objetivo específico 8. Formar en Tecnologías de la Información y la Comunicación a las mujeres de El Ronquillo.

Indicadores de seguimiento y evaluación

<p>8.1. Alfabetización en TIC a mujeres.</p> <p>Implementación de acciones formativas de alfabetización digital o desarrollo de competencias en nuevas tecnologías e internet dirigidas a las mujeres del municipio. Búsqueda de programas como El de competencias digitales para mujeres rurales del SEPE, PROFEA, o establecimiento de colaboraciones.</p>	Responsable	Delegación de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones formativas realizadas por año - Nº de mujeres participantes en cada acción formativa - Satisfacción de las personas participantes (expresada en cuestionarios de evaluación)
---	--------------------	------------------------	---



EJE 2. CUIDADOS Y SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA

Línea 2.A. Conciliación y corresponsabilidad

Objetivo específico 1: Favorecer la conciliación y la corresponsabilidad en el municipio

Indicadores de seguimiento y evaluación

				Indicadores de seguimiento y evaluación	
Actuaciones	<p>4.1. Puesta en marcha de una campaña de sensibilización sobre corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado dirigidas a los hombres del municipio.</p> <p>Se elaborará una campaña de sensibilización dirigida a los hombres del municipio a través de cartelera (a colocar en centros de trabajo y bares) y de publicaciones en la web y las redes sociales del ayuntamiento y otras entidades municipales, donde se resalte la importancia de la corresponsabilidad para la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En los mensajes se podrán destacar aquellas tareas del espacio doméstico y de los cuidados que suelen recaer sobre las mujeres (la carga mental de la organización, la limpieza de los baños, la cocina, etc.) y que restan tiempo y oportunidades laborales a las mujeres, destacando la satisfacción de contribuir en igualdad a todos estos trabajos necesarios para el mantenimiento de la vida.</p>	Responsable	Delegación de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de carteles impresos con la campaña - Nº de establecimientos donde se coloca la cartelera. 	
		Colabora	Espacios donde se muestre la campaña (bares y centros de trabajo)		
		Temporalidad	Bienal.		
	<p>4.2. Creación de un recurso (ludoteca o escuela de verano) para el cuidado de menores dirigido a familias que no tienen acceso a la escuela infantil municipal.</p> <p>Dependiendo de los recursos disponibles, tendrá un horario más o menos amplio y también podrá establecerse por periodos concretos.</p>	Responsable	Alcaldía	<ul style="list-style-type: none"> - Ludoteca creada (sí / no) - Periodos en los que está en funcionamiento la ludoteca - Nº de solicitudes de plazas. - Nº de solicitudes aceptadas (desagregadas por sexo) 	
			Colabora		Delegación de Igualdad
			Temporalidad		Permanente

<p>4.3. Información a los trabajadores y trabajadoras del municipio de los permisos actualmente existentes para favorecer la conciliación, incluidos los aprobados en el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio.</p> <p>Se elaborará un folleto/una publicación web o para las redes sociales, donde se detallen los permisos retribuidos y no retribuidos a los que tienen derecho todos los trabajadores y trabajadoras, incluidos los de nueva creación. El folleto se distribuirá por dependencias municipales y locales comerciales.</p>	<p>Responsable</p>	Delegación de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de folletos impresos / o publicaciones realizadas en medios digitales. - Locales donde se distribuye - Si se realiza publicación online, alcance de la publicación (nº de personas que la ven)
	<p>Colabora</p>	Delegación de empresas y vivienda	
	<p>Temporalidad</p>	Puntual	
<p>4.4. Puesta en marcha de actividades de sensibilización sobre corresponsabilidad destinada a los centros educativos del municipio, en todos sus niveles (de infantil a la ESO).</p>	<p>Responsable</p>	Delegación de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> - Nº y tipo de actividades realizadas. - Niveles educativos en los que se implementa. - Nº de niños y niñas /chicos y chicas que participan en cada una
	<p>Colabora</p>	Centros educativos de El Ronquillo	
	<p>Temporalidad</p>	Añual	
<p>4.5. Organización de un programa dedicado a cuidadoras, sobre prevención de riesgos, apoyo psicológico y de ocio, que mejoren las condiciones en las que ejercen su actividad.</p> <p>4.6. Puesta en marcha (retomar el proyecto) de una Escuela de Familias.</p> <p>Donde se trabajen aspectos como la gestión del tiempo y la corresponsabilidad, la diversidad y educación afectivo-sexual de los/as hijos/as y prevención del consumo de pornografía, la prevención de las adicciones, etc.</p>	<p>Responsable</p>	Delegación de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de personas que participan en el programa por año - Valoración que hacen del mismo.
	<p>Colabora</p>	Servicios sociales	
	<p>Temporalidad</p>	Añual	
	<p>Responsable</p>	Delegación de igualdad / Servicios sociales	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de personas desagregado por sexo que participan en la escuela - Temas tratados cada año.
	<p>Colabora</p>	Centros educativos	
	<p>Temporalidad</p>	Permanente	

Línea 2.B. Salud y bienestar social

Objetivo específico 2. Estimular la mejora del estado de salud de las mujeres como un derecho desde una perspectiva integral e interseccional.

Indicadores de seguimiento y evaluación

Actuaciones	<p>2.1. Organización de actividades sobre salud sexual y reproductiva dirigidas a mujeres en distintos tramos de edad o ciclo vital.</p> <p>- Con las más jóvenes se trabajará el autoconocimiento de los cuerpos y la sexualidad, la prevención de embarazos y ETS, el concepto de consentimiento y la diversidad afectivo sexual.</p> <p>- También se pueden enfocar una serie de actividades en torno a la maternidad y el puerperio, la lactancia natural, etc.</p> <p>- Otro foco de interés es la revisión de la salud femenina en la menopausia o climaterio.</p>	Responsable	Delegación de igualdad / Delegación de sanidad	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de actividades / tipo de público al que van dirigidas - Nº de hombres y mujeres que asisten a cada actividad - Valoración de la actividad por los/las asistentes
		Colabora	Sanitarios/as	
		Temporalidad	Puntual, cada año se centrará en un ciclo vital diferente.	
	<p>2.2. Realización de actividades para indagar la relación entre el culto al cuerpo y la tiranía de la belleza femenina (juventud, delgadez) y los trastornos de la conducta alimentaria, especialmente con mujeres jóvenes.</p> <p>Se pueden organizar desde proyecciones de películas o documentales que traten el tema a abordarlo con metodologías más participativas, haciendo que sean las adolescentes y jóvenes participantes las que elaboren la reflexión a través de la confección de un fanzine, un vídeo, contrapublicidad, etc.</p>	Responsable	Delegación de igualdad / Delegación de Sanidad	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de actividades / tipo de público al que van dirigidas - Nº de hombres y mujeres que asisten a cada actividad - Valoración de la actividad por los/las asistentes
		Colabora	Delegación de juventud	
		Temporalidad	Puntual	
	Responsable	Delegación de sanidad / delegación de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de publicaciones en la web y redes sociales del ayuntamiento con la campaña. 	

<p>2.3. Realización de una campaña de prevención de adicciones con perspectiva de género dirigidas a la juventud de El Ronquillo a través de las redes sociales.</p> <p>Se trabajarán adicciones de distinto tipo: drogas, alcohol, tabaco, juegos, dispositivos electrónicos. Se puede reutilizar material ya diseñado por organizaciones que se dedican al tema, como FAD Juventud.</p>	<p>Colabora</p>	<p>FAD Juventud, Fundación Atenea, Observatorio Noctámbulas, etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de publicaciones en medios locales. - Nº de publicaciones en blogs y redes de otras organizaciones como los IES.
	<p>Temporalidad</p>	<p>Puntual.</p>	

Objetivo específico 3. Promover la participación de mujeres de todas las edades en las actividades deportivas.			Indicadores de seguimiento y evaluación
<p>3.1. Establecimiento de un programa de actividades deportivas especialmente ideado para mujeres como pilates, yoga o mantenimiento.</p> <p>Alguna de estas actividades debe ir dirigida especialmente a personas mayores, favoreciendo el envejecimiento activo y para prevenir enfermedades como la osteoporosis.</p>	<p>Responsable</p>	<p>Delegación de deportes</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de actividades ofertadas en las que participan mujeres por año - Nº de mujeres que participan en cada actividad, por año.
	<p>Colabora</p>	<p>Delegación de igualdad / centro y monitores/as deportivos/as</p>	
	<p>Temporalidad</p>	<p>Permanente</p>	
<p>3.2 Promoción del deporte en grupo entre las jóvenes y de las actividades deportivas mixtas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inclusión, entre los criterios de valoración para la concesión de subvenciones a las asociaciones y clubes de la localidad, que entre sus asociados/as exista paridad por sexo, que realicen específicamente actividades mixtas o incluyan equipos femeninos (club de fútbol femenino). • Celebración de campeonatos de las modalidades femeninas de distintos deportes en la localidad • Reedición de las olimpiadas con equipos mixtos de baloncesto, balonmano, natación y atletismo. 	<p>Responsable</p>	<p>Delegación de deportes</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de asociaciones o clubes que consiguen puntuación extra en la valoración de concesión de subvenciones por adecuarse a los criterios descritos. - Nº de equipos femeninos de distintas actividades deportivas existentes en El Ronquillo al comienzo y al final del periodo. - Nº de actividades deportivas mixtas que se practican en las instalaciones municipales al comienzo y al final del periodo. - Nº de partidos de campeonatos de deporte femeninos celebrados en El Ronquillo al final del periodo.
	<p>Colabora</p>	<p>Delegación de igualdad / centro y monitores/as deportivos/as</p>	
	<p>Temporalidad</p>	<p>Permanente</p>	

<p>3.3 Análisis del uso y ocupación de las instalaciones deportivas municipales por mujeres y hombres y por niñas y niños y diseño de acciones destinadas a equilibrar la realización de actividades deportivas entre los sexos</p> <p>Se trata de analizar el uso diferenciado que los dos sexos hacen de las instalaciones y recursos deportivos municipales y averiguar si existen desequilibrios de género. En tal caso, se trataría de equilibrarlo mediante la construcción o habilitación de espacios nuevos, cambio de uso de otros, reparto igualitario de los tiempos de uso entre equipos o personas de los dos sexos. etc.</p>	Responsable	Delegación de deportes	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de usuarios de las instalaciones deportivas municipales por mes y sexo - Porcentaje de mujeres usuarias del total - Nº de instalaciones que tienen un uso mayoritariamente masculino - Nº de instalaciones que tienen un uso mayoritariamente femenino - Nº de actuaciones proyectadas para corregir los desequilibrios detectados (construcción de pistas o habilitación de espacios, cambio de uso de alguna instalación, etc.)
	Colabora	Delegación de igualdad / Monitores/as deportivos/as	
	Temporalidad	Permanente	
<p>3.4. En el caso de que se abriera un proceso de selección para incorporar a personal en el puesto de monitor/a deportivo/a, implementar acción positiva para que, a igualdad de méritos, acceda preferentemente el sexo menos representado (es decir, mujeres)</p> <p>Es importante que las chicas tengan referencias femeninas en el mundo del deporte profesionalizado.</p>	Responsable	Delegación de deportes	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de procesos de selección para el puesto de monitor/a deportivo/a que se abren en el periodo de vigencia del plan. - Nº de mujeres y hombres seleccionados para el puesto.
	Colabora	Delegación de igualdad	
	Temporalidad	Puntual.	



EJE 5. REPRESENTACIÓN Y PODER

Línea 3.A. Coeducación y desaparición de los estereotipos de género que condicionen el futuro

Objetivo específico 1. Ampliar el número, variedad y profundidad de las actuaciones de igualdad realizadas hasta el momento en el ámbito educativo.			Indicadores de seguimiento y evaluación
1.1. Realización de actividades de orientación escolar y laboral diversificada para las chicas (a carreras STEM y deportivas)	Responsable	Delegación de igualdad y delegación de cultura	- Nº de actividades en orientación a carreras STEM realizadas en el periodo de vigencia del plan - Nº de actividades de orientación a carreras deportivas
	Colabora	Centros educativos	
	Temporalidad	Puntual	
1.2. Educación afectivo sexual y de respeto a la diversidad de orientaciones e identidades sexuales desde cursos/ edades tempranas.	Responsable	Delegación de igualdad	- Nº de actividades de educación afectivos sexual realizadas por año y curso
	Colabora	Centros educativos	
	Temporalidad	Puntual	
1.3. Revisión de protocolos oficiales de actuación en caso de acoso escolar, respeto a la orientación e identidad de género, violencia de género en el ámbito escolar, ciberacoso, etc. E inclusión de mejoras y adaptaciones a la realidad del municipio.	Responsable	Centros educativos y delegación de igualdad	- Nº de protocolos revisados o adoptados en el periodo de vigencia del plan.
	Colabora	Consejería de educación	
	Temporalidad	Puntual	
1.4. En el Consejo Escolar, análisis del uso de los espacios de los centros por géneros (especialmente de los patios). Y elaboración de propuestas de uso alternativas, donde se repartan los espacios equitativamente entre chicos y chicas y se promocióne el uso mixto de las canchas y pistas deportivas.	Responsable	Consejo escolar	- Personas y posición en el consejo que participan en el análisis - Principales conclusiones.
	Colabora	Delegación de igualdad	
	Temporalidad	Puntual	
	Responsable	Delegación de igualdad	- Nº y procedencia de los materiales seleccionados

1.5. Elaboración de una recopilación y selección de materiales didácticos coeducativos para los distintos niveles de enseñanza y distintas áreas de conocimiento que pueden ser enviados a las bibliotecas de los centros o los claustros de profesorado.	Colabora	Responsables coeducativos/as de los centros	- Centros a los que se envían.
	Temporalidad	Permanente.	
1.6. Fomento de actividades extraescolares con perspectiva de género tanto en la educación primaria como en la secundaria.	Responsable	Centros educativos	- Actividades extraescolares que se ofertan cada año
	Colabora	Delegación de igualdad	
	Temporalidad	Permanente	
1.7. Promoción de la participación en los programas de educación de personas adultas a las mujeres sin estudios de El Ronquillo. Y fomento de la creación de clubes de lectura donde se lea a autoras.	Responsable	Delegación de igualdad, delegación de servicios sociales	- Nº de mujeres y hombres inscritos/as cada año en el centro de adultos. - Nº de mujeres y hombres que acaban el curso con aprobado.
	Colabora	Centro de adultas/os	
	Temporalidad	Permanente	

Objetivo específico 2. Introducir la perspectiva de género en las actividades culturales del municipio.			Indicadores de seguimiento y evaluación
Actuaciones	2.1. Representación equilibrada de mujeres y hombres en las actividades culturales del municipio.	Responsable	Delegación de cultura y educación
	Aumento del número de conciertos de intérpretes femeninas, exposiciones de mujeres artistas, películas con temática feminista o de mujeres directoras en el cine de verano, teatro que aborde temas de igualdad, actuaciones de cómicas, etc. hasta lograr el equilibrio en la presencia de mujeres y hombres y en los contenidos de las actividades del área de cultura.	Colabora	Delegación de igualdad
		Temporalidad	Permanente.
			<ul style="list-style-type: none"> - Nº de conciertos con intérpretes femeninas y porcentaje que suponen del total, por año - Nº de exposiciones de mujeres artistas y porcentaje que suponen del total. - Nº de obras de teatro representadas que difundan valores igualitarios y porcentaje que representan del total.

			- Nº de películas proyectadas que pasan el test de Bechdel ⁷ y porcentaje que representan del total de proyecciones
2.2. Adquisición de cuentos y literatura infantil coeducativa, de títulos de autoría femenina de ficción y ensayo y que versan sobre feminismo o igualdad, historia de las mujeres, etc, para la biblioteca pública.	Responsable	Delegación de cultura	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de cuentos y libros de literatura infantil con valores coeducativos adquiridos para la biblioteca al final del periodo. - Nº de títulos de ficción de autoría femenina adquiridos - Nº de ensayos con temática feminista o de igualdad adquiridos
	Colabora	Delegación de igualdad	
	Temporalidad	Puntual	
2.3. Realización de encuesta entre los chicos y chicas que asisten al Centro Juvenil Ronquillo Joven sobre sus preferencias de actividades y dotación al centro con material para realizar talleres de creación y expresión artística (cámaras de fotos, instrumentos musicales). Con ello se pretende asegurar el equilibrio en la presencia de chicos y chicas en el Centro y la capacidad de ofertarles actividades que contribuyan a su crecimiento cultural.	Responsable	Delegación de juventud y de cultura y educación	<ul style="list-style-type: none"> - Resultados de la encuesta realizada entre los y las jóvenes de El Ronquillo desagregados por sexo - Nº de participantes en la encuesta (desagregado por sexo) - Participantes en los talleres de expresión artística por sexo.
	Colabora	Delegación de igualdad	
	Temporalidad	Puntual (anual) y permanente.	
2.4. Realización de exposiciones y certámenes que muestren las obras y producciones de mujeres en sectores masculinizados, como el del cómic, el graffitti, el de la música rap o el videojuego.	Responsable	Delegación de Cultura y educación.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de exposiciones sobre expresiones artísticas masculinizadas celebradas en el periodo de vigencia del plan - Nº de certámenes sobre expresiones artísticas masculinizadas celebrados
	Colabora	Delegación de igualdad	
	Temporalidad	Puntual	
	Responsable	Delegación de cultura y de turismo	- Rutas turísticas y culturales a las que se les añade información relativa a mujeres.

⁷ Los tres requisitos que tiene que cumplir una película para pasar el test son: 1. Aparecen al menos dos personajes femeninos; 2. Estos personajes se hablan una a la otra en algún momento; 3. Esta conversación trata de algo distinto a un hombre (no limitado a relaciones románticas, por ejemplo dos hermanas hablando de su padre no supera el test) https://es.wikipedia.org/wiki/Test_de_Bechdel

2.5. Incluir la perspectiva de género en las rutas turísticas y culturales	Colabora	Delegación de igualdad	
	Temporalidad	Permanente	

Línea 3.B. Presencia equilibrada en las distintas esferas de la vida

Objetivo específico 3. Promover la inclusión de los colectivos vulnerables y el respeto por la diversidad entre la población			Indicadores de seguimiento y evaluación	
Actuaciones	3.1. Impartición de formación específica al personal municipal en materia de diversidad de orientación sexual e identidad de género. En particular a personal sanitario (específicamente sobre personas trans), servicios sociales, igualdad, policía (sobre delitos de odio), profesorado y al área de participación ciudadana.	Responsable	Delegación de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de colectivos profesionales formados - Nº de mujeres y hombres de cada colectivo formados - Valoración de la formación realizada por los participantes.
		Colabora	Servicios sociales, sanitarios, policía, centros educativos	
		Temporalidad	Puntual	
	3.2. Mejora de las posibilidades de participación de mujeres con discapacidad física o sensorial en la vida pública del municipio. Eliminación de barreras arquitectónicas, locales públicos accesibles, uso de lenguaje de signos en eventos municipales, etc.	Responsable	Alcaldía	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de barreras arquitectónicas eliminadas - Adaptación de la web del ayuntamiento a personas ciegas - Nº de veces que una intervención de un representante se acompaña de lenguaje de signos.
		Colabora	Delegación de igualdad	
		Temporalidad	Permanente.	
	3.3. Realización de un estudio sobre la situación diferencial de mujeres y hombres mayores de 65 años en el municipio para conocer sus necesidades y actuar sobre situaciones de aislamiento y/o vulnerabilidad. Tanto desde el punto de vista de la salud y calidad de vida, el punto de vista económico o respecto a posibles situaciones de violencia.	Responsable	Delegación de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de personas dependientes que forman parte del estudio desagregada por sexo. - Nº de personas por sexo en situación de pobreza grave identificadas por la investigación. - Nº de personas por sexo que viven solas identificadas por la investigación.
		Colabora	Delegación de servicios sociales	
		Temporalidad	Puntual. En la segunda anualidad del plan.	

3.4. Organización de una jornada de conocimiento e intercambio sobre juegos populares entre niños y niñas y personas de la tercera edad de El Ronquillo.	Responsable	Delegación de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> - Otras necesidades identificadas en la investigación - Nº de niños y niñas, desagregado por sexo, que participan en la actividad - Nº de mujeres mayores que participan.
	Colabora	Personas mayores del municipio	
	Temporalidad	Puntual.	

Objetivo específico 4. Fomentar el asociacionismo de mujeres y feminista y la participación de las mujeres ronquilleras en los asuntos públicos de la localidad			Indicadores de seguimiento y evaluación	
Actuaciones	4.1. Formación en feminismos y gestión de asociaciones a las asociaciones de mujeres de El Ronquillo. Para mejorar su dinamismo y su labor de control e incidencia sobre los asuntos públicos también se les podría formar en materias como “Metodologías para el trabajo grupal”, “Mecanismos de incidencia y comunicación”, “Urbanismo con perspectiva de género”, etc. La formación debería estar abierta a toda aquella ronquillera que desee participar.	Responsable	Delegación de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de formaciones organizadas durante el periodo de vigencia del plan - Nº de mujeres que asisten en cada convocatoria - Grado de satisfacción sobre la formación expresado en un cuestionario de evaluación.
		Colabora	Asociación cultural de mujeres Romero y Jara	
		Temporalidad	Anual	
	4.2. Reserva de plazas a las mujeres asociadas en la formación en TICs. Como instrumento de participación, intercambio, creación de redes y fortalecimiento de sus estructuras organizativas.	Responsable	Servicios de empleo, delegación de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de mujeres de asociaciones participantes en la formación en TIC / Nº total de participantes - Valoración de la formación realizada por las participantes de asociaciones
		Colabora	Mujeres asociadas de El Ronquillo	
		Temporalidad	Puntual	
	Responsable	PIM	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de personas desagregadas por sexo que asisten al taller. - Grado de satisfacción de las participantes 	
	Colabora	Delegación de Juventud		

<p>4.3. Para el 8 de marzo, organización de un taller de elaboración de pancartas (stencils, pegatinas, carteles, murales) feministas, dirigido a las jóvenes del municipio.</p> <p>La actividad tendría el objetivo de favorecer el conocimiento y la adhesión de las más jóvenes en el movimiento por la igualdad a través de una metodología participativa, en la que las propias chicas puedan apropiarse del discurso que van a reproducir en las pancartas u otros soportes. Se trata de una actividad lúdica y a la vez formativa.</p>	<p>Temporalidad</p>	<p>Anualmente, con motivo del 8 de marzo.</p>	<p>expresado al final de la actividad.</p>
--	----------------------------	---	--



EJE 4. ESPACIO PRODUCTIVO IGUALITARIO

Línea 4.A. Lucha contra la precariedad y discriminación laboral

Objetivo específico 1: Favorecer la participación de las mujeres en formación para el empleo y la orientación laboral de El Ronquillo, propiciando su acceso a sectores y ocupaciones masculinizadas.

Indicadores de seguimiento y evaluación

Actuaciones	<p>1.1 Establecimiento de una acción positiva para priorizar el acceso de las mujeres a los programas formativos profesionales municipales.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dado que las mujeres suponen el 60% de los y las desempleadas de la localidad, se priorizará su acceso a la formación para el empleo remunerada organizada por el municipio en ese porcentaje hasta que se alcance equilibrio en el número de desempleados y desempleadas. - Si los programas versan sobre ocupaciones masculinizadas (como las del sector primario o secundario), se tendrá aún más en cuenta esta prioridad de las mujeres desempleadas para el acceso a los cursos. - Si los proyectos formativos van dirigidos a un sector concreto de población, se establecerán porcentajes de participación de las mujeres iguales a los del desempleo femenino en ese grupo poblacional (por ejemplo, jóvenes o discapacitados/as) - Se velará que los horarios de las escuelas y los lugares de impartición sean compatibles con la conciliación 	<p>Responsable</p> <p>Servicios de formación para el empleo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de cursos para el empleo que se organizan durante el periodo de vigencia y participación de mujeres y hombres en cada uno. - .
		<p>Colabora</p> <p>Delegación de igualdad</p>	
		<p>Temporalidad</p> <p>Permanente</p>	



<p>1.2. Creación de un servicio de información y orientación sobre el Procedimiento de Evaluación y Acreditación de las Competencias Profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de las vías no formales de formación, revalorizando sectores productivos vinculados históricamente a las mujeres.</p> <p>Con información destacada en la web, en el área igualdad y publicidad del nuevo servicio a través de las redes sociales.</p>	Responsable	Servicios de empleo	<ul style="list-style-type: none"> - Publicaciones en la web y redes sociales del nuevo servicio - Personas que utilizan el servicio anualmente por sexo. - Personas que consiguen la acreditación de Competencias Profesionales por año y sexo.
	Colabora	Delegación de igualdad	
	Temporalidad	Permanente	

Objetivo específico 2: Formar y sensibilizar en igualdad de género a los agentes implicados en la formación para el empleo, la orientación laboral y la creación de empleo.			Indicadores de seguimiento y evaluación	
Actuaciones	<p>2.1 Formación en género a los servicios y entidades de formación y orientación al empleo y el emprendimiento generales del municipio.</p> <p>Para que conozcan los factores de discriminación que afectan a las mujeres en el mercado de trabajo y los principales indicadores por sexo.</p>	Responsable	Delegación de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> - Formación realizada (sí / no) - Nº de personas que asisten a la formación - Valoración de la formación por las participantes en un cuestionario de evaluación.
		Colabora	Servicios de empleo	
		Temporalidad	En la primera anualidad y siempre que se incorpore personal.	
	<p>2.2 Sensibilización a las empresas locales sobre la necesidad y oportunidad de poner en marcha planes de igualdad y medidas de conciliación.</p> <p>Se elaborará un folleto explicativo sobre los contenidos y fases de los planes de igualdad, así como las obligaciones de las empresas de más de 50 empleados/as en elaborarlos y las</p>	Responsable	Delegación de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> - Folleto explicativo elaborado (sí / no) - Nº de folletos impresos - Nº de folletos que se envían de manera on line. - Nº de empresas locales a las que se informa.
		Colabora	Servicios de empleo o empresas	

	ayudas económicas que puedan estar activas para las empresas más pequeñas para su realización. Si hubiera una demanda expresa de las empresas se puede organizar un seminario breve sobre planes de igualdad.	Temporalidad	En la segunda anualidad	
	2.3. Puesta en marcha de una campaña informativa sobre brecha salarial en el <i>Día europeo de la igualdad salarial</i>. La campaña puede plasmarse en diferentes soportes, como folletos, cartelería o publicaciones en las redes sociales del ayuntamiento, para informar a la población en general y especialmente, a las empresas de la zona.	Responsable	Delegación de igualdad	- Nº de folletos o publicaciones en redes sociales o la web del ayuntamiento realizadas sobre brecha salarial
		Colabora	Servicios de empleo o empresas	
		Temporalidad	Puntual	

Línea 4.B. Apoyo al emprendimiento e iniciativa empresarial

Objetivo específico 3: Promocionar el empleo femenino en la localidad

Indicadores de seguimiento y evaluación

Actuaciones	3.1. Apoyo a la creación de empresas por parte de mujeres mediante un dispositivo para la sensibilización, formación y asesoramiento técnico para el desarrollo de iniciativas empresariales en sectores y actividades detectadas en la estrategia de desarrollo rural del GDR Corredor de la Plata. Con información de las subvenciones que convocan las diferentes administraciones en materia de creación y mejora de la actividad empresarial de las mujeres.	Responsable	Servicio de Orientación e Inserción laboral de AMURSE – GDR Corredor de la Plata en El Ronquillo	- Nº de mujeres que utilizan el servicio por año. - Valoración del servicio por las participantes (expresado en un cuestionario) - Nº de mujeres que crean empresas a partir de este servicio en el periodo de vigencia del plan
		Colabora	Delegación de Igualdad	
		Temporalidad	Permanente	

EJE 5. SOCIEDAD LIBRE DE VIOLENCIAS MACHISTAS

Línea 5.A. Sensibilización, prevención y generación de rechazo contra todas las violencias sexistas

Objetivo específico 1. Prevenir las violencias machistas a través de actividades de sensibilización y formación de la ciudadanía. Indicadores de seguimiento y evaluación

Actuaciones	<p>1.1. Elaboración de una campaña anual de sensibilización sobre la violencia de género aprovechando la efeméride del 25N.</p> <p>Cada año puede enfocarse la campaña en un tipo de violencia específica (emocional, económica, física, psicológica, social o vicaria, verbal) o en uno de los colectivos que la sufren de manera específica (jóvenes, personas mayores, niños y niñas, etc.).</p> <p>También se pueden utilizar diferentes soportes o modalidades: cartelería, exposiciones, talleres de teatro de las oprimidas, edición de cómics, folletos, foros de organizaciones de mujeres que luchan contra la violencia de género en donde pongan en común sus estrategias, etc.</p> <p>Si se opta por visibilizar gráficamente a las mujeres se tendrá cuidado de evitar su revictimización con representaciones de mujeres heridas, en actitud de temor, etc., sino que se visibilizará la fuerza y los valores de las mismas para salir de estas situaciones.</p>	<p>Responsable</p> <p>Delegación de igualdad</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de folletos /carteles impresos en cada edición o talleres /foros celebrados. - Nº de personas que participan en cada evento. - Locales e instalaciones municipales donde se reproduce la campaña.
	<p>Colabora</p> <p>Otras delegaciones y organizaciones de mujeres y especializadas en VG</p>		
	<p>Temporalidad</p> <p>Anual</p>		
	<p>Responsable</p> <p>Delegación de Igualdad</p>		
<p>1.2. Puesta en marcha de una campaña de prevención específicamente dirigida a la juventud del municipio</p>	<p>Responsable</p> <p>Delegación de Igualdad</p>		

	<p>que se centrará en desmitificación del amor romántico, en violencias sexuales y en ciberdelitos.</p> <p>La campaña puede realizarse a través de las redes sociales del ayuntamiento o creando las suyas específicas. Abordará los mitos del amor romántico; el concepto de consentimiento tal y como se establece en la ley y el acoso. Pueden utilizarse materiales ya creados de organizaciones que trabajan con el tema, como el Observatorio Noctámbulas (que vincula estas problemáticas al ocio nocturno y el consumo de sustancias), Márgenes y Vínculos, o las muy variadas guías editadas por ayuntamientos o otras instituciones públicas. También puede trabajarse el tema de la pornografía y cómo es un modelo negativo de sexualidad (material de Save the Children).</p>	<p>Colabora</p>	<p>Organizaciones propietarias de los materiales usados</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de publicaciones creadas para la campaña / redes sociales en las que se publica. - Nº de personas alcanzadas por cada publicación.
		<p>Temporalidad</p>	<p>Anual (cada año puede centrarse en uno de los temas: amor romántico y relaciones afectivo-sexuales, pornografía, violencias sexuales y acoso, etc.)</p>	
	<p>1.3. Continuación de las actividades de sensibilización y prevención de las violencias machistas en primaria y ESO.</p>	<p>Responsable</p>	<p>Punto de igualdad Municipal</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de cursos y centros en los que se realizan las actividades - Nº de niños y niñas, chicos y chicas, participantes.
		<p>Colabora</p>	<p>Centros educativos</p>	
	<p>Temporalidad</p>	<p>Permanente</p>		

Línea 5.B. Desarrollo de estrategias de atención frente a cualquier tipo de violencia sexista

Objetivo específico 2: Reforzar los recursos para la atención integral a las mujeres víctimas de violencia de género		Indicadores de seguimiento y evaluación		
<p>Actuaciones</p>	<p>2.1. Fortalecimiento de la Comisión Local de Seguimiento en Violencia de Género a través de la formación de sus integrantes y la elaboración de protocolos de detección, actuación y cooperación.</p>	<p>Responsable</p>	<p>Delegación de igualdad</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Formaciones organizadas en el periodo de vigencia del plan para los servicios sociales y PIM - Formaciones organizadas para la Guardia Civil

<p>La comisión, formada por la alcaldía, la concejala de Igualdad, Guardia Civil, Trabajadora Social, psicóloga, técnicas del Punto de Igualdad Municipal (Asesora Jurídica y Agente de Igualdad), consultorio médico y representante del Colegio, recibirán una formación anual para actualizar los conocimientos específicos de su ámbito sobre violencia de género y elaborar o mejorar los protocolos de detección y actuación que deben guiar la actividad de cada instancia y de coordinación de la comisión.</p>	<p>Colabora</p>	<p>Entidades que forman la comisión</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Formaciones organizadas para el consultorio médico. - Nº de personas / institución participante en cada edición. - Protocolos resultantes del trabajo en la comisión.
	<p>Temporalidad</p>	<p>Anual</p>	
<p>2.2. Mejora de la actuación del punto de igualdad municipal</p> <p>A través de la realización de informes y memorias anuales de su actividad, con sistema de indicadores, para que se pueda analizar la situación en función del número de mujeres atendidas, tipo de consultas realizadas tanto al servicio jurídico como a la agente de igualdad, situación económica y familiar de las personas que acuden al servicio, actividades de prevención, sensibilización, realizadas, etc.</p>	<p>Responsable</p>	<p>Punto de igualdad Municipal</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Memorias anuales del PIM. - Indicadores estadísticos que se extraen de las memorias: <ul style="list-style-type: none"> - Nº de mujeres y hombres atendidos - Situaciones de violencia denunciadas - Situación económica de las víctimas de violencia. - Situación familiar (nº de hijos/as y personas dependientes) - Ayudas a las que accede cada usuario/a. - Etc.
	<p>Colabora</p>	<p>Comisión Transversal de género del plan.</p>	
	<p>Temporalidad</p>	<p>Permanente.</p>	
<p>2.3 Adaptación de los servicios de atención a las situaciones de especial vulnerabilidad (mujeres de la tercera edad, con discapacidad, inmigrantes, mujeres con adicciones, en situación de prostitución o trata de personas o sinhogarismo) a través de la formación de las técnicas.</p>	<p>Responsable</p>	<p>Delegación de igualdad</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de personas que asisten a la formación. - Ámbitos tratados (adicciones, sinhogarismo, prostitución) - Valoración de las asistentes sobre la formación
	<p>Colabora</p>	<p>Organizaciones sociales dedicadas a la prevención y atención en violencia de género,</p>	

	<p>Se organizará una formación dirigida al personal de la Delegación de Igualdad que trabaja en violencia de género sobre víctimas con especial vulnerabilidad para adecuar los modos de intervención (conocer protocolos) o saber derivar (conocer recursos existentes) a estas mujeres a servicios que den respuesta a sus problemáticas.</p>		adicciones, sinhogarismo y prostitución.	
	<p>2.4. Desarrollo de actuaciones para facilitar los trámites de empadronamiento y arraigo que permitan regularizar la situación de mujeres migrantes víctimas de violencia de género y víctimas de trata.</p>	Temporalidad	Durante la tercera anualidad	
	<p>2.5. Acceso prioritario de las víctimas de violencia de género a medidas de conciliación familiar: plazas/becas en escuela infantil, cuidados en el domicilio, etc. Dependiendo de la situación familiar de las mujeres víctimas de violencia.</p>	Responsable	Servicios sociales	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de mujeres víctimas de violencia de género o víctimas de trata que solicitan el empadronamiento en el periodo de vigencia del plan - Nº de mujeres que lo consiguen. - Tiempo que tarda cada mujer desde la solicitud a la inscripción.
		Colabora	Administración del ayuntamiento	
		Temporalidad	Durante la primera anualidad	
	<p>2.6. Reserva de plazas o establecimiento de preferencia en el empleo temporal municipal para mujeres víctimas de violencia de género</p>	Responsable	Servicios de empleo	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de mujeres víctimas de violencia que solicitan empleo en una de las bolsas municipales anualmente - Nº de mujeres que lo consiguen
		Colabora	PIM	
		Temporalidad	Desde la primera anualidad	
	<p>2.7. Elaboración de una carta de servicios sobre los recursos disponibles para la violencia de género En donde se proporcione información acerca de los recursos existentes en el municipio y la comarca para la prevención y actuación en caso de violencia de género de una manera simple y eficaz.</p>	Responsable	Delegación de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> - Carta elaborada (sí / no) - Nº de ejemplares impresos anualmente - Lugares donde se distribuyen (dependencias municipales, comercios de El Ronquillo, consultorio médico, colegio, etc.)
		Colabora	Servicio de comunicación del ayuntamiento	
		Temporalidad	Desde la primera anualidad	

Objetivo específico 3. Asegurar que los espacios y servicios públicos del municipio estén libres de violencias machistas			Indicadores de seguimiento y evaluación	
Actuaciones	3.1. Valoración de la posibilidad de creación de Puntos Violeta en las fiestas locales y conciertos u otros eventos masivos que se den en El Ronquillo, en función del presupuesto disponible.	Responsable	Delegación de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de puntos violetas creados en el periodo de vigencia del plan. - Nº de casos atendidos cada vez que se organice.
		Colabora	Delegación de fiestas	
		Temporalidad	Puntual	
	3.2. Adopción de un protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo en los servicios deportivos municipales. Dado que se ha demostrado que los espacios y equipos deportivos son contextos en los que sucede el acoso sexual y por razón de sexo y el abuso sexual (dada la existencia de diferencias de edad y poder entre deportistas y entrenadores/as, porque la práctica de algunos deportes genera situaciones donde es relativamente fácil el contacto físico no deseado, y porque las chicas se están incorporando a estos espacios recientemente), el personal que trabaja en las instalaciones, equipos y clubes del municipio debe conocer y adoptar un protocolo de actuación que puede tomar referencias de otros existentes como el <i>Protocolo del Consejo Superior de Deportes para la prevención, detección y actuación frente al acoso y abuso sexual o el Protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso y abuso sexual a menores de las Instalaciones Deportivas Municipales del IMD del Ayuntamiento de Sevilla.</i>	Responsable	Delegación de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> - Protocolo redactado y adoptado por los espacios y equipos deportivos de El Ronquillo (sí / no) - Nº de veces que se activa el protocolo anualmente.
		Colabora	Centros y equipos deportivos de El Ronquillo.	
		Temporalidad	Permanente	
3.3. Formación sobre acoso sexual y por razón de sexo a las empresas locales.	Responsable	Delegación de Empresa y Viviendas y delegación de igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de cursos sobre acoso sexual y por razón de sexo realizados 	

Se trata de una medida de apoyo a las empresas (además de a las trabajadoras), ya que estas tienen obligación de realizar formación sobre acoso desde la promulgación de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.	Colabora	Empresas locales	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de asistentes (desagregado por sexo) a cada convocatoria - Nº de empresas que participan.
	Temporalidad	Puntual, desde la primera anualidad	



5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El **seguimiento** es el proceso de verificación de la implementación del II Plan Municipal. Comprende la recopilación y el análisis de datos para comprobar la correcta aplicación de las medidas diseñadas a fin de alcanzar los objetivos planteados. El seguimiento posibilita la introducción de correcciones que permitan el correcto desarrollo del plan de igualdad. También facilita la recolección de datos sobre nuevas necesidades.

Se efectúa mediante la verificación de los indicadores, a fin de comprobar el grado de avance en la implementación de las medidas, las dificultades encontradas y los logros obtenidos. Se llevará a término a través de una ficha que recogerá los datos esenciales de cada medida, área o departamento responsable, temporalización y grado de cumplimiento.

Esta ficha será cumplimentada por el personal de las áreas y servicios municipales implicados en la puesta en marcha y aplicación de las actuaciones previstas del plan, y remitida a la Comisión Transversal de Género prevista para coordinar el plan.

Contendrá observaciones respecto de problemas identificados y, en su caso, de introducción de mejoras y propuestas de redefinición de medidas y acciones.

La duración de la fase de seguimiento se extenderá a todo el periodo de vigencia del plan, iniciándose en el momento de su entrada en vigor.

La **evaluación** es el proceso para comprobar que se están alcanzando los objetivos previstos y su impacto real en la consecución de la igualdad. Se desarrollarán dos tipos de evaluación del II Plan por la Igualdad de Género en El Ronquillo: evaluaciones intermedias y evaluación final.

La evaluación intermedia se realizará en la mitad del periodo de vigencia del plan, a los dos años de iniciado. Se centrará en el cumplimiento de los objetivos trazados y en la medición de los indicadores de cumplimiento del plan. Este tipo de evaluación permitirá reconsiderar los objetivos propuestos inicialmente para ajustarlos a la marcha y consecución del plan.

Para ello, se dispondrá de una ficha de datos sobre las medidas del plan, que arrojará información sobre qué acciones se han puesto en marcha y cuáles están pendientes de ejecución, en curso o concluidas, y el horizonte temporal y recursos asignados a unas y otras.



Esta ficha permitirá el conocimiento del estado de implementación del plan en su conjunto, tomando en consideración el alcance de los objetivos por eje temático, sirviendo de base también para la evaluación final.

La evaluación final examinará el desarrollo y los resultados del plan. Contendrá una explotación de datos estadísticos referidos a la situación de mujeres y hombres en el municipio coherente con los planteamientos del diagnóstico inicial que ha servido como base para la formulación del plan y una memoria descriptiva de los programas, proyectos y actuaciones impulsados en el marco del II Plan.

Para medir con objetividad el cumplimiento de los objetivos y el impacto del plan sobre la igualdad de género en el territorio, es recomendable que la evaluación la efectúe una entidad de consultoría externa a la administración municipal.

FICHA DE SIGUIIMIENTO

Eje de actuación

Objetivo específico

Medida

Personas destinatarias

Acciones realizadas

Fecha

1.
2...

1.
2.

Área Responsable

Persona responsable

Áreas colaboradoras

Personas colaboradoras

Periodo de ejecución

Fecha de inicio

Fecha de finalización

Observaciones

Indicadores

Resultados esperados

Resultados obtenidos

Ajustes

Conclusiones

FICHA DE EVALUACIÓN

Eje de actuación				
Objetivo específico				
Medida				
Indicador/es	Áreas implicadas	Ejecución		Observaciones
1		Realizada	Año	
		En curso	Año	
		Pendiente	Año	
2		Realizada	Año	
		En curso	Año	
		Pendiente	Año	
3...		Realizada	Año	
		En curso	Año	
		Pendiente	Año	

