



AYUNTAMIENTO DE
CAMAS

I PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

CAMAS



Pacto de Estado
contra la violencia de género



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE IGUALDAD

1. PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL	3
1.1. COMPROMISO DE ALCALDÍA	3
1.2. COMPROMISO DE LA DELEGACIÓN DE IGUALDAD	5
2. INTRODUCCIÓN	7
3. MARCO NORMATIVO	8
4. DEFINICIÓN PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO	15
4.1. MARCO CONCEPTUAL	15
5. FINALIDAD DEL PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO	19
6. POBLACIÓN DESTINATARIA	19
7. PERIODO DE VIGENCIA	20
8. METODOLOGÍA	20
9. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN	23
10. ESTRUCTURA Y CONTENIDO DEL PLAN	24
10.1. ESTRUCTURA DEL PLAN	24
10.2. CONTENIDO DEL PLAN: EJES, OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS	33
11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN	53
11.1. PROCESO DE SEGUIMIENTO	53
11.2. COORDINACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	54

ANEXOS.

A) MODELO DE CRONOGRAMA

B) FICHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

1. PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL

COMPROMISO DE ALCALDÍA



Las violencias machistas son un ataque a la igualdad entre seres humanos, a la libertad, a la dignidad, a la seguridad y al derecho a la vida y suponen por tanto, una violación de los derechos fundamentales proclamados por la Declaración de Derechos Humanos. La violencia contra las mujeres y las niñas es una de las violaciones de los derechos humanos más extendida, persistente y devastadora del mundo y se sigue produciendo en todas las culturas, también en la nuestra; en nuestra ciudad, en nuestros barrios, en nuestro municipio, a día de hoy.

A lo largo de los años, el movimiento de mujeres, el movimiento feminista, ha hecho una labor fundamental para luchar contra las violencias machistas, impulsando que sus reivindicaciones y necesidades salten a las agendas políticas y, con ello, se aumenten los recursos destinados a promover el reconocimiento de la igualdad de la vida de mujeres y hombres, de niñas y niños; se prevenga la violencia contra las mujeres y se atienda de manera eficaz a las víctimas, para poder transformar las relaciones de dominación machista por relaciones humanas de reciprocidad, reconocimiento y respeto a la diversidad de ser mujer y de ser hombre poniendo en el centro el cuidado de la Vida.

El Pacto de Estado en materia de Violencia de Género, aprobado el 28 de septiembre de 2017 por el Congreso de los Diputados, reconoce las obligaciones de las distintas administraciones derivadas de la normativa española e internacional. El Pacto de Estado confiere a su vez un papel protagonista a los municipios en la prevención, detección y atención integral frente a la violencia machista.

Desde el Ayuntamiento de Camas se asume este protagonismo y reafirmamos nuestro compromiso con la igualdad y entre mujeres y hombres y frente a las violencias



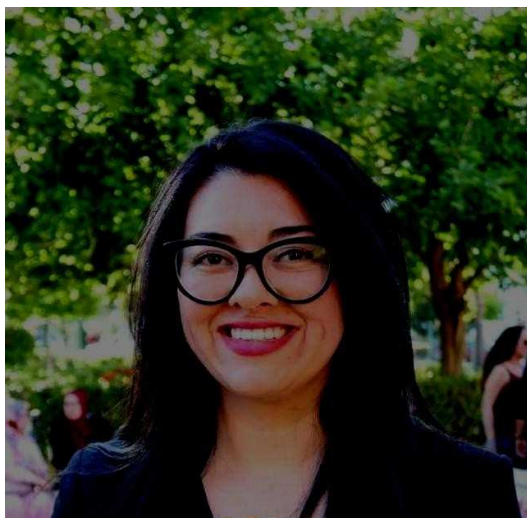
machistas, comprometiéndonos a cumplir las medidas establecidas en el Pacto de Estado en materia de prevención, detección y atención integral a las víctimas a través del I PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

Trabajaremos con fuerza en tres ejes que ayuden a reforzar la concienciación social, la sensibilización, la prevención y la formación, en la atención integral a la víctima y en la coordinación municipal e interinstitucional, dando la máxima importancia al cambio de valores de nuestra sociedad sin el cual no será posible una verdadera transformación social y la eliminación de las violencias contra las mujeres.

Desde este compromiso, quiero agradecer la participación activa de todos y todas las profesionales, entidades y organizaciones y a la ciudadanía Camera que ha participado en la elaboración de este Plan, con el objetivo común de alcanzar una sociedad más igualitaria y de erradicar las violencias machistas.

Víctor Ávila
Muñoz Alcalde de
Camas

COMPROMISO DE LA DELEGACIÓN DE IGUALDAD



Como Delegada de Igualdad, es muy grato poder desarrollar incidencias públicas que mejoren el camino hacia una sociedad mas igualitaria donde las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres.

Desarrollar el I Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres y Prevención de Violencia de Género en Camas, es una de esas incidencias públicas que fortalecen el derecho a la igualdad, a la implantación de la transversalidad de la

igualdad entre mujeres y hombres en todas las áreas y delegaciones del Ayuntamiento de Camas así como al fomento de la prevención de la violencia de género como la mejor forma de alcanzar una sociedad más democrática y justa.

Para la elaboración de este plan, fue de gran importancia contar con la participación de la ciudadanía de Camas, asociaciones de mujeres de la localidad, instituciones públicas que trabajan con víctimas de violencia de género, como el Centro Municipal de Información a la mujer (CMIM), La UAF (Policía local), La UFAM (Policía Nacional), Centro de Salud de Camas , los Institutos Educativos como IES Camas e IES Tartessos y toda la Corporación Municipal, que aportaron información a través de las encuestas on -line y grupos de discusión.

Agradecer este gran trabajo a todas y todos los agentes sociales implicados y comprometidos con la igualdad entre mujeres y hombres en nuestro municipio de Camas y que sólo desde un trabajo conjunto podremos construir una sociedad basada en valores y en los derechos humanos.

SANDRA BEDOYA ORTEGA

**Concejala Delegada de Cultura, Igualdad e Interculturalidad
del Ayuntamiento de Camas**

**I PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y
HOMBRES Y PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

2. INTRODUCCIÓN

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

El Ayuntamiento de Camas, a través de su **Delegación de Igualdad**, viene trabajando desde la década de los noventa en el diseño y puesta en marcha de políticas de igualdad, orientadas a la equiparación de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a la superación de desigualdades por razón de género, beneficiando a la sociedad en su conjunto.

Dentro de este trabajo por la igualdad ha tenido gran relevancia el papel desempeñado por el **Centro Municipal de Información a la Mujer** desde 2001, año de su constitución. Este servicio se ha ocupado de prestar asesoramiento a las mujeres de nuestro municipio en aspectos formativos, jurídicos y psicológicos, incidiendo positivamente en su autonomía y empoderamiento. Mención especial requiere la labor de asistencia y apoyo a las mujeres víctimas de esa grave manifestación de la desigualdad estructural que es la violencia de género.

Durante todo este tiempo la corporación municipal, las cámaras y los cameros, han contado con el apoyo inestimable de un tejido asociativo altamente comprometido con los derechos de las mujeres y el bienestar de toda la población.



El presente Plan está basado en el informe diagnóstico elaborado con la finalidad de analizar la realidad del municipio de Camas en cuanto a la igualdad entre mujeres y hombres y a la violencia de género, permitiéndonos conocer y entender la situación actual, identificándose así las oportunidades y fortalezas a fin de reforzarlas, e identificándose las posibles debilidades y amenazas existentes para alcanzar soluciones que permitan la consecución de un municipio más justo, igualitario y libre de violencia de género.

Los avances en materia de igualdad y hacia la erradicación de la violencia machista son innegables y aún se mantienen importantes desequilibrios por razón de género en nuestra sociedad y que son fruto de la pervivencia del sistema patriarcal. Estas desigualdades se manifiestan, entre otros aspectos, en una escasa participación y acceso a los recursos de las mujeres, menos oportunidades de empleo, mínima presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad, problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar, existencia de estereotipos sexistas que influyen negativamente en la imagen pública de las mujeres, así como la existencia de distintas formas de violencia de género. Todos estos parámetros se irán analizando y desarrollando en las distintas fases de este informe diagnóstico.

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

3. MARCO NORMATIVO

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido por lo general en la mayoría de los textos internacionales sobre derechos humanos. Los pronunciamientos para la eliminación de todas las formas de discriminación hacia la mujer, en el marco de la Organización de las Naciones Unidas, vienen conformados por la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de 1967, la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de



Discriminación contra la Mujer de 1979 y el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer que tiene como función vigilar la aplicación de la Convención por los Estados que la han suscrito; entre ellos, España. En la Convención se declara que la discriminación contra las mujeres vulnera los principios de igualdad de derechos y de respeto a la dignidad humana, dificultando la plena participación de las mujeres en la vida política, social, económica y cultural.

Asimismo, según el Convenio de Estambul, la violencia contra las mujeres es *“una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres, y designa todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada”*. La violencia de género es una violencia que se dirige contra la mujer, por el hecho de serlo al ser considerada por sus agresores como personas carentes de los derechos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

Internacionalmente, la IV Conferencia Mundial de Mujeres, celebrada en Pekín en 1995 presenta un punto de inflexión para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres desde las Naciones Unidas. A partir de esta Conferencia, se pone de manifiesto que el cambio de la situación de las mujeres es un tema que tiene que implicar a la sociedad en su conjunto, integrándose en el conjunto de las políticas y no de forma sectorial.

En esta Conferencia se adoptaron dos documentos que suponen un progreso fundamental en la garantía del reconocimiento y pleno disfrute por las mujeres de sus derechos: la Declaración y la Plataforma para la Acción, que establecen las principales áreas de actuación, así como los objetivos estratégicos y las medidas concretas que deberían adoptar los Gobiernos, la comunidad internacional, las organizaciones no gubernamentales y el sector privado, para alcanzar la igualdad de mujeres y hombres. Estos documentos se convierten en un reflejo del compromiso internacional para la consecución de las metas de igualdad, desarrollo y paz.

En el ámbito de la Unión Europea han sido numerosas las directivas, recomendaciones, resoluciones y decisiones relativas a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y



hombres, habiéndose desarrollado igualmente diversos programas de acción comunitaria para la igualdad de oportunidades. La igualdad entre mujeres y hombres también constituye un valor fundamental de la Unión Europea (UE), recogido en los artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea, en los artículos 8, 153 y 157 del Tratado de Funcionamiento de la UE y en los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales.

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

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

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



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

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

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

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

El Pacto de Estado contra la Violencia de Género de 2017 incluye intervenciones en todos los ámbitos, con un total de 292 medidas estructuradas en 10 ejes de acción. Este Pacto supone un



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

Con respecto a la regulación autonómica, la Comunidad Autónoma de Andalucía asume en el Estatuto de Autonomía para Andalucía un fuerte compromiso en esa dirección, cuando en su artículo 10.2 afirma que "la Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquella en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social". Asimismo, en su artículo 15 "se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos".

Finalmente, el artículo 38 del Estatuto de Autonomía para Andalucía establece "la prohibición de discriminación del artículo 14 y los derechos reconocidos en el Capítulo II vinculan a todos los poderes públicos andaluces y, dependiendo de la naturaleza de cada derecho, a los particulares, debiendo de ser interpretados en el sentido más favorable a su plena efectividad".

Finalmente, la Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía tiene como objetivo principal garantizar la vinculación de los poderes públicos en todos los ámbitos, en el cumplimiento de la transversalidad como instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias autonómicas en clave de género. (Ley modificada en el año 2018, pasando a ser la Ley 9/2018 de 8 de octubre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía. Los cambios y novedades que se introducen responden al espíritu de profundizar en las acciones y en las capacidades de los poderes públicos e incrementar el papel de la sociedad, en el convencimiento de que las mejoras en la política de la igualdad redundarán en un mayor desarrollo social y económico).

El artículo 10 del Estatuto de Autonomía para Andalucía establece que la Comunidad Autónoma



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

En desarrollo de estas competencias, la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, ha sido desde su aprobación el marco normativo regulador, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, de las actuaciones de los poderes públicos en materia de violencia de género, tanto las encaminadas al fomento, impulso y ejecución de la sensibilización, prevención y detección de dicha violencia, como las dirigidas a la protección y atención integral a las víctimas. Ley 7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género en Andalucía se debe a su adaptación de las distintas modificaciones normativas producidas tanto a nivel nacional como en el ámbito europeo desde su aprobación, adaptándola al contexto actual introduciendo reformas que permiten profundizar en las políticas de igualdad y de erradicación de la violencia de género en nuestra sociedad, desde un enfoque más feminista, transversal e interseccional.

Por último, es importante hacer referencia al Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Las medidas aprobadas por el Real Decreto-ley 6/2019 tienen el claro objetivo de garantizar la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombre en el empleo y la ocupación, así como asegurar la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral entre hombres y mujeres.



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

Con respecto al ámbito local, la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, ha quedado recientemente modificada por la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local, en cuyo artículo 10.1 se recoge que la Administración del Estado y la de las Comunidades Autónomas podrán delegar en los municipios, entre otras, la competencia de la promoción de la igualdad de oportunidades y la prevención de la violencia contra la mujer, dotándolos de la financiación necesaria.

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

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

De muy reciente aprobación son el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, por el cual se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

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

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

Este Plan que asumimos no es un simple documento programático, ni una mera declaración de principios, sino que constituye y establece un marco de trabajo diario que contiene una serie de actuaciones y medidas prácticas cuya puesta en marcha contribuirá tanto a largo como a corto plazo, a la disminución de la desigualdad y desequilibrios existentes entre mujeres y hombres en nuestro municipio, así como a la prevención de situaciones de violencia de género, detectadas en el diagnóstico previo.

4.1. MARCO CONCEPTUAL

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

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

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



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

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

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

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

ENFOQUE DE GÉNERO, implicando este principio una mirada a la realidad municipal prestando atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad y/o ámbito de la vida, a las interrelaciones existentes y a los distintos roles que se les asigna socialmente. Todo ello influye en el proceso de desarrollo de la sociedad.

TRANSVERSALIDAD O ‘MAINSTREAMING’ DE GÉNERO, entendido como la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la planificación, elaboración, ejecución y seguimiento de todas las políticas públicas. El mainstreaming de género o transversalidad de la Igualdad es

reconocido internacionalmente como la estrategia más adecuada para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres. Constituye un instrumento de mejora en la toma de decisiones así como una

**I PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y
HOMBRES Y PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO**



forma de optimizar recursos. Esto es, el mainstreaming de género no tiene un carácter temporal, como las acciones positivas, sino que su objetivo es instalarse de forma permanente en la práctica de las intervenciones. Su intencionalidad no es solo corregir los efectos de la desigualdad y de la discriminación por razón de sexo, sino la mejora del funcionamiento y eficacia de las organizaciones desde una mirada más general.

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

EMPODERAMIENTO, convirtiéndose este concepto en fundamental para alcanzar una máxima participación de las mujeres en todos los ámbitos municipales, asumiendo la doble vertiente que posee este concepto, por una parte, haciendo referencia a la capacidad de las mujeres para acceder a aquellos puestos donde se toman decisiones y por otra, revalorizando las aportaciones de las mujeres a la sociedad.

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

LENGUAJE INCLUSIVO, se trata de aplicar un uso no discriminatorio del lenguaje por razón de sexo. El lenguaje es una expresión de nuestro pensamiento, un reflejo de los usos y costumbres de una sociedad y cultura determinadas. Por ello, por mucho tiempo el lenguaje ha sido también fuente de violencia simbólica, una herramienta más a través de la cual se ha naturalizado la discriminación y la desigualdad que históricamente ha existido entre mujeres y hombres, las cuales tienen su origen en los roles y estereotipos de género que limitan y encasillan a las personas



partiendo de sus diferencias sexuales y biológicas. De esta problemática – y del impacto que inevitablemente tiene el uso de lenguaje en nuestro desarrollo como sociedad— es que surgió el lenguaje incluyente, el cual establece nuevas reglas que se adaptan a una sociedad igualitaria y que fomentan una cultura del respeto y la no violencia hacia las mujeres.

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

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

El **I Plan Estratégico de Igualdad entre mujeres y hombres y prevención de violencia de género en Camas** tiene como finalidad difundir, potenciar y reforzar en el municipio valores de igualdad, fomentando unas relaciones entre los sexos basadas en el respeto, el diálogo, la justicia, la igualdad de oportunidades, la no violencia y el reparto equilibrado de responsabilidades fomentando la conciliación y la corresponsabilidad. Igualmente este Plan nace con la finalidad de integrar las políticas de igualdad en la planificación estratégica y operativa de la gestión del municipio, introduciendo el enfoque de género en sus programas y servicios y adoptando acciones positivas que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

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

6. POBLACIÓN DESTINATARIA

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

7. PERIODO DE VIGENCIA

El I Plan Estratégico de igualdad entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género en Camas estará en vigor durante cuatro años, 2023 - 2026. La vigencia de este plan se prorrogará de manera automática llegando al final de la misma, hasta que la Corporación Municipal apruebe el siguiente plan municipal de igualdad y prevención de violencia de género que dará continuidad a la estrategia de promoción de la igualdad y para la erradicación de la violencia de género en el municipio de Camas, tras una evaluación del primero.

8. METODOLOGÍA

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

La metodología utilizada para la elaboración del diagnóstico que ha dado como resultado el I Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres y Prevención de Violencia de Género en Camas ha combinado diferentes instrumentos metodológicos, con un diseño mixto, al fin de obtener información cuantitativa y cualitativa, que permitiera llegar a un análisis en profundidad de la situación de igualdad entre mujeres y hombres y de prevención de violencia de género del municipio de Camas.

A continuación, se detallan los diferentes instrumentos utilizados:

ENCUESTAS A LA CIUDADANÍA: Se desarrolló la encuesta estructurada “I Plan Estratégico de Igualdad entre mujeres y hombres y prevención de Violencia de Género en Camas”. La encuesta mide la opinión de la ciudadanía de Camas sobre las necesidades y dificultades de la mujer, los servicios municipales y la situación de los hombres y mujeres en el municipio en cuanto a la percepción de la igualdad y la prevención de la violencia de género.



El cuestionario consta de 40 ítems y está dividido en 5 apartados diferentes: 1) datos generales de la muestra; 2) igualdad en ámbito laboral; 3) igualdad de género; 4) violencia de género y 5) políticas de igualdad en el municipio de Camas.

Todo el proceso de elaboración de la encuesta fue consensuado con la Delegada de Igualdad de Camas, responsable de la elaboración del I Plan Estratégico de Igualdad entre mujeres y hombres y prevención de violencia de género.

Una vez recibidas las respuestas a las encuestas en nuestra base de datos, se procedió al análisis de los datos a través de la herramienta Excel.

ENTREVISTAS CUALITATIVAS DIRIGIDAS AL PERSONAL POLÍTICO, TÉCNICO Y AGENTES SOCIALES DE RELEVANCIA MUNICIPAL: se han desarrollado cuatro guías de entrevistas semi-abiertas con el objetivo de recoger información de calidad para el diagnóstico. Por un lado, se creó una guía de entrevista formada por 15-18 preguntas, según el modelo, dirigido a los/las representantes políticos/as del Ayuntamiento con y sin responsabilidad de gobierno, y por otro lado se desarrolló una guía de entrevistas para los/las técnicos/as del Ayuntamiento, participantes/miembros de organizaciones de la sociedad civil y asociaciones, agentes sociales o entidades externas.

Las entrevistas tenían una duración aproximada de 20 minutos y la persona encargada de realizar las mismas las llevó a cabo de forma escrita a través de un PDF autorrellenable.

Las entrevistas se han realizado durante el mes de junio de 2021.

Una vez realizadas las entrevistas, se llevó a cabo un análisis de contenido cualitativo para facilitar su comprensión y síntesis. Los resultados se agruparon por principales temáticas de interés que fueron objeto de estudio.

GRUPOS DE DISCUSIÓN.- Para un mejor análisis de la situación con respecto a la igualdad entre

**I PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y
HOMBRES Y PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO**



mujeres y hombres y prevención de la violencia de género en Camas, se ha utilizado la técnica del grupo de discusión. Esta es una técnica que, al igual que la entrevista, se basa en el juego conversacional para producir información útil a la investigación que realizamos.

Este procedimiento de producción de información que ha consistido en reunir a un número reducido de personas, para que mantuviesen un debate sobre la igualdad entre mujeres y hombres y la violencia de género, produciendo como resultado un discurso grupal.

Para la realización del diagnóstico del I Plan Estratégico de Igualdad entre mujeres y hombres y prevención de la Violencia de Género en Camas se han desarrollado grupos de discusión en los que se ha invitado a participar al tejido asociativo de mujeres, entidades culturales e interculturales del municipio.

ANÁLISIS DE FUENTES DOCUMENTALES: Para conocer y analizar la situación de las mujeres en el municipio de Camas se han recogido y se han examinado las fuentes documentales disponibles respecto a datos de población, empleo y desempleo, formación, violencia de género y servicios sociales.

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

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

Una vez recogida y obtenida toda la información se realizó un análisis e interpretación de la

misma, plasmando en el documento diagnóstico las principales conclusiones obtenidas y el establecimiento de las principales líneas de acción que formaran parte del I Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres y Prevención de la Violencia de **Género en Camas**.

9. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN

Los objetivos que se pretenden alcanzar con la puesta en marcha del I Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres y Prevención de la Violencia de Género en Camas (2023 – 2026) son los siguientes:

Objetivos generales:

- Introducir la perspectiva de género en la planificación y desarrollo de las políticas municipales y en el proceso presupuestario.
- Promover una cultura de la corresponsabilidad en el municipio y velar porque mujeres y hombres puedan compatibilizar su vida personal, familiar y laboral.
- Mejorar la empleabilidad de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a la demanda del mercado de trabajo.
- Remover los obstáculos que dificulten o impidan la plena participación de las mujeres en todos los órdenes sociales y su acceso a puestos de poder y representación.
- Poner en marcha un sistema de obtención de datos desagregados por sexo en las diferentes áreas del Ayuntamiento.
- Visibilizar las acciones y servicios de la Delegación de Igualdad.
- Incluir el lenguaje inclusivo en la comunicación institucional.
- Promocionar una comunicación libre de estereotipos, roles y discriminación de género hacia la ciudadanía del municipio de Camas.
- Fomentar valores igualitarios en la educación, la cultura, el deporte y el ocio.
- Involucrar a la ciudadanía y al tejido asociativo de la localidad en la lucha por la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.
- Combatir las actitudes sexistas y la violencia sexual en el espacio público.
- Actuar de manera decidida frente a la violencia de género.
- Reforzar los recursos existentes disponibles a la ciudadanía para la prevención, sensibilización e intervención de la violencia de género.
- Aumentar la seguridad de los espacios públicos de Camas.
- Generar conciencia, colectiva e individual, de rechazo ante cualquier forma de

10. ESTRUCTURA Y CONTENIDO DEL PLAN

10.1 ESTRUCTURA DEL PLAN:

El plan se ha desarrollado a partir de los siguientes **principios orientadores**:

- **Gobernanza para la igualdad.** La gobernanza local es clave para conseguir la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida pública. Desde una perspectiva feminista, la participación en la gobernanza es considerada un derecho relacionado con los derechos humanos. Esta visión pone el acento en la necesidad de empoderar a todas las personas, velando por los derechos y participación de personas, grupos y colectivos históricamente marginados. El plan promueve la participación de la sociedad civil y el fortalecimiento del tejido asociativo de mujeres.
- **Mainstreaming de género, transversalidad de género o enfoque integrado de género.** La transversalidad o enfoque integrado de género ha sido conceptualizada como «la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que la perspectiva de la igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas» (Consejo de Europa, 1998).
- **Modelo de organización social igualitario.** Establecer un modelo de organización social igualitario supone modificar las estructuras sociales para reorganizar los tiempos de manera integral (de trabajo, tareas domésticas, cuidados de personas dependientes, vida y ocio personal). Esta nueva estructura requiere del establecimiento de un pacto social y de la actuación de las administraciones, empresariado y ciudadanía en general. La participación activa de los hombres es también crucial en este proceso.
- **Interseccionalidad.** Las mujeres pertenecientes a colectivos o grupos en situación de especial vulnerabilidad padecen situaciones de discriminación múltiple, se enfrentan a barreras que las sitúan en una mayor posición de desventaja respecto de otras mujeres y

de las que derivan menores posibilidades de acceder a derechos, oportunidades y recursos. Para prevenir esta situación, los poderes públicos están obligados a adoptar medidas de acción positiva, las cuales están previstas en nuestra legislación en materia de igualdad.

- **Buen trato y lucha contra la violencia de género.** La violencia de género constituye el máximo exponente de la desigualdad, y una grave violación de los derechos humanos de las mujeres y las niñas. Es necesario construir nuevas relaciones entre mujeres y hombres desde la igualdad y seguir avanzando para mejorar y actuar eficazmente en su prevención y para asegurar el acceso de las mujeres que son víctimas a los dispositivos de atención y recursos municipales.

El diagnóstico propone los siguientes **ejes de intervención** de cara al futuro plan:

Ayuntamiento

- Integrar la perspectiva de género en todas las áreas y delegaciones, en todas las políticas y niveles.
- Implementar indicadores de género para poder analizar la situación, implementar políticas y acciones lo más eficaces posibles y medir el impacto de género antes, durante y después.
- Seguir formando al personal político y técnico para que puedan integrar la perspectiva de género a sus diferentes actividades.
- Dotar al Ayuntamiento de recursos económicos y personal especializado en igualdad en la medida de lo posible.
- Potenciar la imagen de compromiso por la igualdad de forma constante e integrada a través de los medios de comunicación.
- Reforzar la imagen de compromiso por la igualdad entre mujeres y hombres y para la

eliminación de la violencia de género de forma integral usando como herramienta los medios de comunicación y canales oficiales de información municipal.

- Canalizar la información del área de igualdad del municipio de Camas, en colaboración con las otras áreas del municipio, y visibilizar la actividad generada por la misma.
- Difundir los valores de igualdad y la eliminación de estereotipos de género en función del sexo en todos los contextos que abarcan la acción integrada de diferentes áreas del municipio.
- Fomentar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones, tanto a nivel interno como

externo, siendo ésta la manera más óptima de evitar desigualdades e infrarrepresentaciones.

Empoderamiento y Valores

- Difundir los valores de igualdad y cambio de asignación de roles sociales en función del sexo en diferentes contextos (infancia, juventud, familias, deporte).
- Fomentar la promoción económica de las mujeres y la creación de actividad empresarial.
- Apoyar el movimiento asociativo tradicional de mujeres e impulsar la renovación del mismo, potenciando las relaciones intergeneracionales en este ámbito.

Organización Social Corresponsable

- Realizar un estudio para conocer la situación de las mujeres en el municipio.
- Fomentar la corresponsabilidad y la ética del cuidado.
- Fomentar la conciliación y la corresponsabilidad en las estructuras empresariales municipales y en los diferentes sectores económicos.

Violencia contra las mujeres

- Sistematización del protocolo de atención en casos de violencia: sensibilización, detección precoz, atención y evolución de la tendencia.
- Garantizar la protección y atención integral a las mujeres víctimas de violencia de género.
- Fomentar el desarrollo de modelos de comportamientos no violentos en la resolución de las diferencias, en la infancia y juventud.
- Mejorar la comunicación de la Administración para evitar discriminación y la doble victimización en casos de violencia de género.
- Fomentar la implantación de protocolos de prevención del acoso sexista y del acoso sexual.
- Actualizar un Plan de Igualdad de empresa en el Ayuntamiento de Camas.

A partir de estas conclusiones se han determinado los **objetivos generales, medidas e indicadores por líneas estratégicas de actuación:**

- Línea estratégica 1. Buen gobierno.
- Línea estratégica 2. Organización social igualitaria.
- Línea estratégica 3. Autonomía económica de las mujeres.
- Línea estratégica 4. Prevención, sensibilización e intervención contra la violencia de género.
- Línea estratégica 5. Ciudadanía, participación y asociacionismo.
- Línea estratégica 6. Calidad de vida, salud y bienestar social.
- Línea estratégica 7. Presupuestos con Perspectiva de Género (PPG).



Así pues, a partir de estas áreas de mejora, se identificaron las siguientes siete líneas estratégicas para la elaboración del Plan, que se describen a continuación:

La **Línea estratégica 1: Buen gobierno** parte de la necesidad de incidir en el compromiso con la igualdad de la corporación municipal; busca planificar y llevar a la práctica una gobernanza a favor de la igualdad. Por ello, esta línea plantea el importante desafío de sistematizar la incorporación de la perspectiva de género en la política municipal y en los procedimientos, a través de la comunicación y de las herramientas de gestión administrativa. Asegurar el buen gobierno en materia de igualdad tendrá una influencia positiva en todas las actuaciones previstas para la consecución de los objetivos previstos en el plan.

Se ha prestado especial atención a la formación en igualdad del personal municipal, funcionario y político. El personal funcionario constituye uno de los motores del Ayuntamiento, por lo que se ha considerado imprescindible reforzar su capacitación en este ámbito, para incorporarlo en sus relaciones de trabajo, en los programas que se diseñan, en la generación y medición de datos desagregados por sexo e indicadores de género; potenciando, asimismo, la utilización de un lenguaje inclusivo. El personal directivo, por su parte, es vital para el establecimiento de relaciones de igualdad en el municipio, por lo que cabe incorporar, de forma decidida, la igualdad a la agenda política; de una manera planificada, constante y mediática, mediante un protocolo general que sea de aplicación en todas las políticas públicas, no sólo en las áreas de Igualdad y Políticas Sociales, como se ha venido haciendo hasta ahora.

La **Línea estratégica 2: Organización social igualitaria** que apela a un cambio de valores como piedra angular para la transformación social, el establecimiento de nuevas relaciones de género basadas en la equidad, la cooperación y la corresponsabilidad, y la apertura hacia diferentes modelos de familia. Los valores, ideas, creencias y normas sociales que impregnan nuestra cultura están en la base de la desigualdad. El modelo social imperante, establecido desde una perspectiva androcéntrica y patriarcal que impone sus valores como hegemónicos, da lugar a una estructura socio-económica concreta y a una ideología de género determinada. Esta ideología asigna a mujeres y hombres roles sociales diferentes en función de las diferencias biológicas propias de cada sexo, lo cual históricamente ha relegado a las mujeres a una posición social de desventaja. Esta discriminación hacia las mujeres subsiste en todas las esferas de la vida y



constituye una violación grave de sus derechos humanos.

El punto de partida de este proceso encaminado al cambio de valores debe tomar en consideración la importancia de difundir los valores de igualdad en diferentes contextos (infancia y juventud, familias, educación, cultura, deporte,...). Esto supone que debe implicarse a personal municipal, asociaciones, agentes clave, personas expertas en igualdad; también empresariado, comunidad educativa, familias, jóvenes, niñas y niños, y sociedad en general. En particular, fomentar el compromiso de los hombres en la lucha por la igualdad y contra toda manifestación de violencia hacia las mujeres y las niñas es esencial para avanzar en este sentido. Se trata pues, de una misión compartida cuyo objetivo beneficia a todas las personas, a la sociedad en todo su conjunto. Ese es el espíritu común denominador de las medidas previstas en esta línea estratégica. La igualdad de derechos y oportunidades pasa por un reparto justo de responsabilidades que permita a las personas, con independencia de su sexo, usar sus tiempos con arreglo a sus necesidades e inquietudes. La corresponsabilidad, entendida como la distribución equilibrada de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares (organización y gestión del hogar familiar y labores de cuidados), ocupa también un lugar destacado en las medidas del plan. Para dejar atrás la existencia de roles jerárquicos generadores de desigualdades hay que educar a las generaciones futuras desde edad temprana, por ello, el Plan presta una especial atención al ámbito educativo y formativo.

Por último, la Línea estratégica II aborda el reto de introducir la perspectiva de género en el proceso urbano. Se trata de un proyecto complejo que parte de la consideración de que el espacio urbano afecta de manera diferente a mujeres y hombres y tiene en cuenta los roles asignados a ambos y las distintas etapas del ciclo de la vida del ser humano, desde la infancia a la vejez. Un urbanismo con perspectiva de género, por tanto, no es un urbanismo exclusivo de las mujeres. Es altamente positiva la circunstancia de que la ciudadanía de Camas se haya posicionado de manera clara y contundente al ser consultada durante el análisis de la situación de mujeres y hombres en el municipio previo al diseño de este plan sobre si los espacios públicos y la movilidad urbana deben considerar en su diseño y planificación las necesidades específicas de las mujeres, con el fin de hacer una ciudad inclusiva para todas las personas.



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

La **Línea estratégica 4: Autonomía económica de las mujeres** se centra en mejorar las opciones de empleabilidad de las mujeres y en promover el tejido empresarial femenino, factor clave para erradicar la discriminación y la desigualdad de género.

En las últimas décadas se ha intensificado la incorporación de las mujeres al mercado laboral, pero no lo han hecho en igualdad de oportunidades y condiciones que sus compañeros varones. Aunque se han producido innegables avances, el empleo de las mujeres continúa siendo más precario y de peor calidad que el masculino. Las desigualdades se manifiestan de muchas formas: las mujeres soportan mayores tasas de paro, mayor temporalidad y rotación en los contratos, perciben retribuciones y pensiones más bajas, tienen una escasa representación en los puestos de dirección.

Es una realidad indiscutible el hecho de que el desempleo sigue creciendo en nuestro municipio y que su impacto es mayor en las mujeres, siendo su aumento mucho más acusado en los índices relativos a la población mayor de 45 años. Además, existe una marcada segregación laboral por sexo: las mujeres se concentran de forma desproporcionada en el sector servicios y representan



una abrumadora mayoría en las ocupaciones tradicionalmente asociadas con el rol de género femenino: doméstico, actividades sanitarias y de servicios sociales y educación. También se constata una menor actividad empresarial femenina: el número de licencias de apertura para empresas creadas por hombres casi triplica al del número solicitado por mujeres.

La autonomía económica se define como la capacidad de las mujeres de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los hombres (Comisión Económica para América Latina y el Caribe -CEPAL-, 2017). Sin ella es imposible hablar de igualdad real y efectiva, por lo que el mercado laboral es la llave maestra para la igualdad. Las medidas introducidas en el plan dentro de la línea estratégica III buscan mejorar la empleabilidad y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo, potenciar su nivel formativo y orientarlo a la demanda de empleo existente. Se insta al tejido empresarial municipal, además, a aunar esfuerzos con el Ayuntamiento de Camas a fin de trabajar por la incorporación de las mujeres a la economía local.

La **Línea estratégica 5: Ciudadanía, participación y asociacionismo** está focalizada en la potenciación del asociacionismo como medio esencial para promocionar la participación social de las mujeres en el ámbito local. Camas cuenta con un tejido asociativo nutrido y con ganas de trabajar conjuntamente con el Consistorio en la consecución de los objetivos de este I Plan Estratégico Municipal. Hay que velar por la continuidad de la buena salud de que goza el asociacionismo de mujeres en nuestro municipio: de un lado, creando mecanismos que logren atraer a mujeres jóvenes, pues debemos ser capaces de conseguir que desempeñen un rol activo en el camino hacia la meta de la igualdad; de otro, favoreciendo la formación a las mujeres asociadas, por ejemplo, en nuevas tecnologías de la información y comunicación, que son un excelente instrumento de participación, intercambio y creación de redes. El acceso igualitario de las mujeres a la cultura, el deporte y el ocio es el último de los objetivos establecidos en esta línea estratégica. Se trata de ámbitos de la vida social vinculados con los diferentes usos del tiempo que efectúan mujeres y hombres, además de sectores donde se constata la persistencia de prejuicios sexistas que influyen negativamente en la igualdad de oportunidades, dificultando que mujeres y hombres alcancen posiciones y espacios equivalentes.

La **Línea estratégica 6: Calidad de vida, salud y bienestar social** se inspira en un concepto de salud



entendido desde una óptica integral, como un estado de bienestar físico, emocional y social, siguiendo las directrices establecidas por la Organización Mundial de la Salud (OMS). Los condicionantes de género (las diferencias biológicas y sociales) influyen en la salud y, en consecuencia, en la calidad de vida de las mujeres.

En la salud pública, por tanto, también debe adoptarse un enfoque basado en el género, prestando especial cuidado a la salud de las mujeres adolescentes y ancianas. Garantizar el derecho a la salud de las personas supone, según este organismo, la existencia de servicios de salud disponibles y apropiados, es decir, de calidad y adecuados a las necesidades específicas de mujeres y hombres. También, accesibles a todas las personas y aceptables; acordes con los principios de la ética médica, apropiados culturalmente y sensibles al género y el ciclo de vida. Entre otras medidas, esta línea estratégica plantea la puesta en marcha de un conjunto de actuaciones dirigidas tanto a la ciudadanía como al personal de diferentes servicios públicos con el propósito de mejorar el acceso de las mujeres a los recursos municipales y a los servicios de salud.

La violencia contra las mujeres en las distintas formas que reviste (física, psicológica, sexual, económica y simbólica) constituye un grave problema de salud pública (una «pandemia», según la OMS) y una violación de los derechos humanos de las mujeres. Aunque esta Corporación municipal no descarta en un futuro la elaboración de un plan específico de sensibilización y prevención de la violencia de género hemos querido ocuparnos en el presente plan de las iniciativas que requieren de mayor urgencia y que deben ser puestas en conexión con otras actuaciones en materia de igualdad.

El objetivo 3 de esta línea estratégica prevé las necesidades concretas de las mujeres en situación de especial dificultad (mujeres mayores, mujeres con discapacidad, mujeres inmigrantes, mujeres refugiadas, mujeres víctimas de trata, mujeres lesbianas, bisexuales y transexuales, entre otras), mediante el diseño de medidas específicas dirigidas a la superación de su situación de múltiple discriminación o que eviten el riesgo de padecerla.

Por último, la **Línea estratégica 7: Presupuestos con perspectiva de género (PPG)** tiene como objetivo impulsar el proceso de implantación de un presupuesto municipal con perspectiva de género. Realizar un presupuesto público sensible al género supone distribuir los recursos limitados

de manera que atiendan las necesidades de toda la población, teniendo en cuenta las condiciones y posiciones desiguales de hombres y mujeres. De esta forma, la actividad presupuestaria cumple, además de una función meramente económica, que relaciona la realización de gastos con la obtención de ingresos, una función social de redistribución de la riqueza por medio de la asignación de recursos, contribuyendo a la eliminación de las inequidades por razón de género detectadas en nuestra localidad.

Dada su importancia hemos considerado oportuno que esta materia sea objeto de una línea estratégica distinta de la destinada a la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas.

10.2 CONTENIDO DEL PLAN: EJES, OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS

Finalmente, el presente Plan, además de estructurarse según las **7 líneas estratégicas** previamente descritas, contiene un total de **23 objetivos estratégicos** y de **91 medidas** a desarrollar en función de los objetivos estratégicos establecidos en cada uno de los ejes, que se presentan a

continuación:

LÍNEA ESTRATÉGICA 1: BUEN GOBIERNO	
Objetivo 1.1 Reforzar y difundir el compromiso explícito de la Corporación Municipal con la igualdad	
Medidas	Indicadores
1.1.1. Impulso de una campaña que visibilice las políticas del Ayuntamiento en materia de igualdad.	Nº de campañas impulsadas.
1.1.2. Aprobación de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género.	Nº de protocolos aprobados.
1.1.3. Aprobación de un plan de igualdad para	Nº de planes de igualdad aprobados.

el personal del Ayuntamiento de Camas, Nº de medidas recogidas.

orientado a garantizar la igualdad entre mujeres

y hombres en la plantilla municipal y evitar

cualquier tipo de

discriminación por razón de sexo.

1.1.4. Impulso de un estudio sobre la situación Nº de estudios impulsados.

de la plantilla municipal en lo referente a la Nº de conclusiones extraídas.

conciliación de la vida laboral y personal.

1.1.5. Introducción de una cláusula de Nº de cláusulas introducidas.

promoción de la igualdad y de lucha contra la Nº de organismos y entidades que suscriben
violencia hacia las mujeres y las niñas en los esta cláusula.

convenios que suscriba el Ayuntamiento con

diferentes organismos y entidades.

1.1.6. Aumento de recursos para la inclusión de Porcentaje de incremento de
políticas de igualdad de forma transversal. recursos. Evolución.

Responsables: Todas las Delegaciones del Ayuntamiento.

Objetivo 1.2:

**Potenciar la comunicación institucional con enfoque de
género**

Medidas

Indicadores

1.2.1. Elaboración y difusión de un manual de Nº de manuales de estilo redactados.

estilo que contenga recomendaciones para un Nº de acciones de difusión
uso inclusivo y no sexista del lenguaje e realizadas. Alcance.

imágenes para su aplicación por parte del área

responsable de la comunicación externa e

interna del consistorio.

1.2.2. Difusión, a través de las redes sociales N° de noticias con protagonismo de mujeres municipales, de noticias donde las mujeres sean difundidas.

las protagonistas y de información y mensajes N° de informaciones y mensajes que incluyan que incluyan contenidos sobre igualdad. contenidos sobre igualdad difundidos.

1.2.3. Utilización de un lenguaje inclusivo y no N° de ofertas de empleo público que utilizan un sexista en las convocatorias de empleo público. lenguaje inclusivo y no sexista.

Responsable: Alcaldía. Delegación de Relaciones y Comunicación Institucional

Objetivo 1.3

Mejorar la formación en igualdad de la plantilla municipal

Medidas

Indicadores

1.3.1. Elaboración y aplicación de un N° de cuestionarios auto-evaluativos de cuestionario auto-evaluativo, de carácter carácter anónimo elaborados.

anónimo, para detectar el grado de N° de personas que cumplimentan el sensibilización de la plantilla con la igualdad de cuestionario desagregado por sexo. género y oportunidades y el nivel de conocimiento de la perspectiva de género.

1.3.2. Desarrollo de una acción formativa en N° de acciones formativas desarrolladas. igualdad de género y oportunidades entre % de mujeres y de hombres que participan en mujeres y hombres dirigida al personal las acciones formativas. municipal, técnico y político.

1.3.3. Diseño de un cuadernillo divulgativo que N° de cuadernillos divulgativos elaborados. contenga normativa básica y otros aspectos N° de cuadernillos divulgativos distribuidos. relevantes en materia de igualdad y no discriminación y derechos de las mujeres dirigido al personal municipal.

Responsables: Delegación de Igualdad. Delegación de Recursos Humanos.

Objetivo 1.4

Integrar la perspectiva de género en las políticas públicas

Medidas

Indicadores

1.4.1. Integración de la perspectiva de género en Nº de planes, programas y proyectos que todas las delegaciones, en todas las políticas y integran la perspectiva de género. todos los niveles, etapas y procedimientos.

1.4.2. Sensibilizar al personal municipal acerca Nº de acciones de sensibilización realizadas. de la importancia de incorporar el enfoque de género en el proceso de recopilación, tratamiento y presentación de fatos referidos a personas.

1.4.3. Elaboración de un protocolo para la Nº de protocolos para la integración de la integración de la perspectiva de género en la información estadística municipal que oriente en la perspectiva de género elaborados. respecto de la recogida de datos desagregados por sexo, su análisis y la incorporación de indicadores de género.

1.4.4. Revisión y adaptación de las aplicaciones Nº de aplicaciones informáticas, herramientas de gestión y modelos de documentos revisados y adaptados. informáticas, herramientas de gestión y diferentes modelos de documentos (formularios de recogida de datos, etc.).

Responsables: Todas las delegaciones del Ayuntamiento.

LÍNEA ESTRATÉGICA 2: ORGANIZACIÓN SOCIAL IGUALITARIA

Objetivo 2.1:

Divulgar valores de igualdad entre la ciudadanía

Medidas

Indicadores

2.1.1. Edición de un folleto divulgativo de los N° de folletos divulgativos editados. N° de folletos contenidos más relevantes del I Plan Estratégico de distribuidos.
Igualdad entre Mujeres y Hombres y Prevención de Violencia de Género en Camas para su distribución entre la ciudadanía a través del Centro Municipal de Información a la Mujer y los diferentes servicios municipales, en un lenguaje de fácil comprensión.

2.1.2. Diseño y difusión de material audiovisual que N° de materiales audiovisuales diseñados. N° de anime a la juventud camera a comprometerse con acciones de difusión realizadas.
la igualdad. Alcance.

2.1.3. Programación de actividades N° de actividades programadas aprovechando aprovechando los días significativos en materia días significativos en materia de igualdad y de igualdad y derechos de las mujeres y las derechos de las mujeres y las niñas.
niñas.

2.1.4. Realización de actividades de N° de actividades de sensibilización sensibilización sobre las brechas de género que realizadas. N° de contenidos introducidos.
subsisten en todos los ámbitos de la vida desde una perspectiva interseccional.

Responsable: Delegación de Igualdad. Delegación de Relaciones y Comunicación Institucional.
Delegación de Juventud.

Objetivo 2.2

Construir un nuevo modelo social equitativo basado en el uso igualitario de los tiempos de las personas

Medidas

Indicadores

2.2.1. Promoción de un Pacto Local por la Conciliación.

Aprobación del Pacto Local por la Conciliación.
N° de organismos, empresas, entidades, organizaciones y centros adheridos a pacto.

2.2.2. Sensibilización a la ciudadanía en el Nº de acciones de sensibilización llevadas a concepto de conciliación responsable, cabo. Nº de participantes desagregado por sexo. corresponsabilidad y recursos disponibles.

2.2.3. Promoción de actividades en el Nº de espacios participativos y tiempos municipio sobre el uso del tiempo libre con amigables diseñados por el Ayuntamiento que perspectiva de género. incorporen la perspectiva de género.

2.2.4. Realización de un mapeo de las Nº de lugares identificados con el mapeo en los infraestructuras y servicios existentes en el que se dé la conciliación.

municipio para facilitar el cumplimiento de las responsabilidades familiares y el cuidado de atención de menores y de personas en situación de dependencia (personas mayores, personas con discapacidad), orientado a la identificación de fortalezas y detección de necesidades.

Responsables: Todas las delegaciones del Ayuntamiento.

Objetivo 2.3

Promover un urbanismo inclusivo y participativo

Medidas

Indicadores

2.3.1. Elaboración de un estudio sobre Nº de estudios elaborados. transporte y movilidad en el municipio.

2.3.2. Diseñar desde el ayuntamiento espacios Nº de consultas ciudadanas realizadas. participativos y tiempos amigables que % de mujeres y de hombres que participan en la incorporen la perspectiva de género. consulta.

2.3.3. Diseño de las rutas escolares seguras Nº de rutas escolares diseñadas. y sostenibles.

Responsables: Delegación de Igualdad. Delegación Hábitat Urbana. Delegación de Infancia. Delegación de Educación. Delegación de Acción Ecologista.

Objetivo 2.4

Promocionar una cultura de la corresponsabilidad en el municipio de Camas

2.4.1. Organización de talleres sobre N° de talleres organizados.
responsabilidades y habilidades domésticas y N° de participantes en los talleres.
de cuidados dirigidos a hombres.

2.4.2. Concienciación al empresariado a través N° de acciones de concienciación impulsadas.
de propuestas de flexibilidad y conciliación que N° de empresas destinatarias.
puedan implementar en la gestión de recursos
humanos.

2.4.3. Impartición de talleres para el desarrollo y N° de acciones formativas impartidas. N° de
autonomía de adolescentes encaminada al contenidos introducidos.
aprendizaje de tareas domésticas y uso de N° de asistentes desagregados por sexo.
herramientas y a la superación del esquema de
roles interiorizado.

2.4.4. Fomento de una mayor participación de los N° de acciones de fomento programadas. N° de
hombres la comunidad educativa. hombres participantes.
Análisis de la evolución.

2.4.5. Promoción de actividades extraescolares N.º de actividades coeducativas realizadas
coeducativas. durante el curso escolar.
Nº de participantes desagregado por sexo y edad.

Responsables: Delegación de Igualdad. Delegación de Educación. Delegación de Desarrollo Socio-Económico. Delegación de Juventud.

LÍNEA ESTRATÉGICA 3: PREVENCIÓN, SENSIBILIZACIÓN E INTERVENCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo 3.1:

Reforzar los recursos existentes disponibles a la ciudadanía para la prevención, sensibilización e intervención de la violencia de género.

Medidas

Indicadores

3.1.1. Puesta en marcha de un servicio N.º de atenciones de apoyo psicológico
específico de apoyo psicológico, con personal realizados.

especializado para la atención a mujeres víctimas de violencia de género.

Nº de mujeres atendidas.

3.1.2. Actualización permanente de los datos de atención y consultas en materia de violencia de género.

Nº de consultas mensuales registradas en SIAM
Nº de Atenciones mensuales registradas en SIAM

3.1.3. Creación de un Protocolo Municipal de Coordinación para la detección precoz, atención integral y evaluación en casos de violencia de género y agresiones sexuales.

Creación del protocolo municipal para la detección precoz, atención integral y evaluación en casos de violencia de género y agresiones sexuales.

3.1.4. Impulso de la Comisión Local para el seguimiento a las mujeres VVG, visibilizando su trabajo.

Acciones de la comisión de violencia de género.

3.1.5. Fomento de la formación continua para las personas que componen la Comisión Local para el seguimiento a las MVVG.

Nº de formaciones que se lleven a cabo.

Responsable: Todas las Delegaciones del Ayuntamiento.

Objetivo 3.2

Aumentar la seguridad en los espacios públicos de Camas

Medidas

Indicadores

3.2.1. Eliminación de espacios oscuros, utilizando iluminación eficiente incrementando la seguridad en los espacios públicos.

Nº de espacios oscuros e inseguros eliminados.

3.2.2. Inclusión de espacios libres de violencia machista en las fiestas populares del municipio. Puntos Violeta.

Nº de actividades o fiestas populares del municipio donde se establezca el punto violeta.

Responsable: Delegación de Igualdad. Delegación de Seguridad Ciudadana. Delegación de Hábitat Urbano. Delegación de Identidad Local.

Objetivo 3.3

Generar conciencia, colectiva e individual, de rechazo ante cualquier forma de violencia de género.

Medidas

Indicadores

3.3.1. Realización de campaña de sensibilización Nº de carteles impresos.

permanente y transversal con mensajes claves Nº de folletos impresos.

sobre violencia de género para todos los Nº Edificios municipales y Delegaciones
agentes del municipio. adheridos a la campaña.

Nº de centros educativos donde esté presente la
campaña.

Nº de comerciantes que se suman.

Nº de empresas que secundan la campaña

Nº de centros de salud donde esté presente la
campaña

Nº de entidades sociales que se suman.

Nº de club deportivo que se suman.

Nº de entidades religiosas que se suman.

Impacto en redes de la campaña.

3.3.2. Puesta en marcha de la “red ciudadana
contra la violencia de género”.

Creación de la red (fecha)

Nº de personas se adhieren segregadas por
sexo Nº de centros educativos donde esté
presente la campaña.

Nº de comerciantes que se suman.

Nº de empresas que secundan la campaña

Nº de centros de salud donde esté presente la
campaña

Nº de entidades sociales que se suman.

Nº de clubs deportivos que se suman.

Nº de entidades religiosas que se suman.

Impacto en redes de la campaña.

3.3.3. Impulsar la participación de los hombres Nº de actividades llevadas a cabo para la
en actividades de sensibilización y implicación de los hombres.

concienciación de la violencia de género, Nº de hombres participantes.

difundiendo las nuevas masculinidades en favor Nº de profesionales que participan en las
de una sociedad más igualitaria. formaciones.

3.3.4. Formación para el personal municipal con Nº de formaciones realizadas.
funciones en atención al público sobre igualdad
y prevención de violencia de género para evitar
la doble victimización.

3.3.5. Diseño de campañas y difusión de Nº de campañas realizadas.
material audiovisual para sensibilizar Y Nº de acciones de difusión.
comprometer a la juventud camera con la Impacto en RRSS de las campañas.
igualdad y la prevención de la violencia de
género.

3.3.6. Realización de una campaña informativa Nº de campañas informativas realizadas. Nº de
sobre la explotación sexual de mujeres y niñas agentes clave involucradas/os.
en la que se involucre a agentes clave del Alcance.
municipio.

Responsable: Todas las Delegaciones del Ayuntamiento.

LÍNEA ESTRATÉGICA 4: AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES

Objetivo 4.1:

Mejorar la empleabilidad de las mujeres

Medidas

Indicadores

4.1.1. Realización de un estudio sobre la Nº de estudios realizados.
situación de las mujeres de Camas en el Nº de estrategias formuladas.
mercado de trabajo que oriente respecto de
estrategias de empleabilidad.

4.1.2. Establecimiento de convenios y acuerdos Nº de convenios y acuerdos de colaboración
de colaboración con diferentes organismos suscritos.
públicos y privados para la orientación e Nº de mujeres beneficiarias.
intermediación laboral de las mujeres
desempleadas del municipio.

4.1.3. Diseño de actuaciones que promuevan la diversificación y/o cualificación profesional. N° de actuaciones diseñadas.
N° de mujeres participantes.
Alcance.

Responsable: Delegación de Igualdad. Delegación de Desarrollo Socio- Económico y servicios Sociales

Objetivo 4.2

Facilitar el acceso de las mujeres a programas de empleo

Medidas

Indicadores

4.2.1 Desarrollo de acciones de formación para el empleo dirigidas a mujeres con compromiso de contratación. N° de acciones de formación para el empleo desarrolladas.
N° de mujeres beneficiarias.

4.2.2. Introducción de acciones positivas en las contrataciones de los Planes de Empleo que gestione el Ayuntamiento, procurando una representación equilibrada de mujeres y hombres. % de Planes de Empleo que introducen acciones positivas.

Responsable: Delegación de Igualdad. Delegación de Desarrollo Socio- Económico y Delegación de Servicios Sociales.

Objetivo 4.3

Fomentar la creación de empresas de mujeres

Medidas

Indicadores

4.3.1. Apoyo a la creación de empresas por parte de mujeres mediante un dispositivo que facilite la sensibilización, formación y asesoramiento técnico para el desarrollo de iniciativas empresariales. N° de dispositivos establecidos.
N° de mujeres usuarias de este dispositivo.
N° de empresas creadas por mujeres.

4.3.2. Impartición de talleres de habilidades directivas y técnicas en la gestión empresarial. N° de talleres impartidos.
N° de participantes.
Grado de satisfacción de las participantes.

4.3.3. Fomento del asociacionismo empresarial y de las cooperativas de mujeres. Nº de encuentros de mujeres emprendedoras y empresarias promovidos.
Nº de cooperativas de mujeres creadas.

4.3.4. Seguimiento trimestral de las solicitudes de licencia de actividad. % de mujeres y de hombres que presentan solicitudes al trimestre.
Evolución.

Responsable: Delegación de Igualdad. Delegación de Desarrollo Socio- Económico.

Objetivo 4.4

Estimular la contratación de mujeres

Medidas

Indicadores

4.4.1. Promoción de la firma de convenios con empresas locales que establezcan compromisos de contratación con mujeres que hayan participado en acciones de formación para el empleo. Nº de convenios suscritos por empresas locales. Nº de mujeres contratadas.

4.4.2. Inclusión en los pliegos de cláusulas administrativas particulares por las que se rijan los procedimientos de contratación del Ayuntamiento de cláusulas que favorezcan el empleo femenino y la igualdad, de acuerdo a la normativa vigente. Nº cláusulas incluidas.
Evolución.

4.4.3. Aprobación de un programa de integración laboral para mujeres con mayores dificultades de acceso al mercado laboral que incorpore la perspectiva de la diversidad y el diseño de itinerarios especializados de inserción socio-laboral. Nº de programas creados. Nº de mujeres usuarias.

4.4.4. Organización de actividades con motivo N° de actividades organizadas.
del Día Europeo por la Igualdad Salarial que N° de empresas participantes.
involucren a las empresas de Camas.

Responsable: Delegación de Igualdad. Delegación de Desarrollo Socio- Económico. Delegación de Servicios sociales.

LÍNEA ESTRATÉGICA 5: CIUDADANÍA, PARTICIPACIÓN Y ASOCIACIONISMO

Objetivo 5.1:

Promover el empoderamiento personal y colectivo de las mujeres a través del asociacionismo

Medidas	Indicadores
5.1.1. Programación de un encuentro de entidades que conforman el tejido asociativo local en el que se ponga en valor la trayectoria y trabajo desarrollado por las asociaciones de mujeres.	N° de encuentros programados. N° de participantes desagregado por sexo. Grado de satisfacción de las y los participantes.
5.1.2. Desarrollo de iniciativas orientadas a estimular el asociacionismo de las mujeres jóvenes del municipio.	N° de iniciativas desarrolladas. N° de asociaciones juveniles creadas. N° de mujeres jóvenes asociadas.
5.1.3. Activación de subvenciones y ayudas que potencien el asociacionismo como medio esencial para la participación social de las mujeres en el ámbito local, y apoyo técnico para su solicitud y gestión.	N° de subvenciones y ayudas activadas. N° de sesiones info-formativas desarrolladas. N° de asociaciones beneficiarias de las mismas.
5.1.4. Visibilización de las mujeres destacadas del municipio a través de sus plazas, calles, monumentos y edificios.	N° de mujeres visibilizadas. Evolución de las referencias a mujeres en el paisaje urbano del municipio.

5.1.5. Publicación del registro municipal de Nº de registros municipales publicados. asociaciones en la web del Ayuntamiento de Camas para su conocimiento por parte de la ciudadanía.

Responsable: Delegación de Igualdad. Delegación de Participación Ciudadana.

Objetivo 5.2:

Fomentar el acceso de las mujeres y de sus asociaciones a los procesos de toma de decisiones

Medidas

Indicadores

5.2.1. Creación de un Consejo Municipal de las Mujeres. Creación del consejo municipales de las mujeres. Nº de sesiones anuales celebradas. Nº de asociaciones de mujeres participantes. Nº de mujeres que asisten a las sesiones convocadas.

5.2.2. Adopción de medidas que velen por una presencia equilibrada de mujeres y hombres en espacios de decisión y de representación (consejos, comisiones, jurados, mesas de trabajo, observatorios,...). Nº de medidas adoptadas. Composición y evolución de diferentes órganos de decisión y representación municipales.

5.2.3. Formación a mujeres asociadas en materia de nuevas tecnologías de la información y comunicación, como instrumento de participación, intercambio, creación de redes. Nº de acciones formativas llevadas a cabo. Nº de participantes. Grado de satisfacción de las participantes.

Responsable: Delegación de Igualdad. Delegación de Participación Ciudadana. Delegada de Políticas Sociales.

Objetivo 5.3:

Favorecer el acceso de las mujeres a la cultura, el deporte y el ocio

Medidas

Indicadores

5.3.1. Apoyo y difusión de producciones culturales, artísticas y/o literarias en materia de igualdad. Nº de producciones que reciben apoyo y difusión.

5.3.2. Recogida de información sobre visitantes de los espacios culturales de la localidad desagregada por sexo. Nº de espacios cuya información es recogida. % de mujeres y de hombres visitantes.

5.3.3. Celebración de Rutas por la Igualdad que redunden en un mayor conocimiento del espacio urbano a través de la historia de las mujeres. Nº de rutas por la igualdad celebradas. Nº de contenidos introducidos. % de mujeres y de hombres asistentes. Grado de satisfacción de las y los asistentes.

5.3.4. Visibilización de las mujeres deportistas de Camas que hayan destacado o destaquen en el ámbito deportivo. Nº de actuaciones realizadas. Nº de deportistas visibilizadas.

5.3.5. Fomento de la práctica deportiva femenina en aquellas actividades en las que la participación de mujeres sea inferior, y de la práctica masculina en actividades deportivas feminizadas. Nº de acciones de fomento desarrolladas. % de mujeres y de hombres involucrados en estas actividades deportivas. Evolución.

5.3.6. Organización anual, junto con la delegación de Igualdad, de la marcha de la mujer «Activa Salud». Nº de participantes. Evolución.

5.3.7. Impulso de una consulta a las personas usuarias de las instalaciones deportivas municipales que identifique las demandas y necesidades existentes e incluya datos desagregados (sexo, edad, nacionalidad).

Responsable: Delegación de Igualdad. Delegación de Deportes.

Objetivo 5.4

Implicar a la ciudadanía en la consecución de los objetivos del I Plan Estratégico Municipal

Medidas

Indicadores

5.4.1. Realización de una sesión informativa con agentes claves del municipio para dar a conocer el I Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres y Prevención de Violencia de Género

5.4.2. Establecimiento de mecanismos de colaboración con asociaciones de mujeres; instituciones, entidades y personas expertas en igualdad de oportunidades, y tejido asociativo del municipio para la implementación de medidas establecidas en el I Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres y Prevención de Violencia de Género

5.4.3. Creación de la «Casa Municipal de la Igualdad», para el desarrollo de actividades de formación y sensibilización en esta materia y acceso a publicaciones especializadas por parte de las mujeres y el tejido asociativo de mujeres del municipio.

Responsable: Delegación de Igualdad. Delegación de Participación Ciudadana.

LÍNEA ESTRATÉGICA 6: CALIDAD DE VIDA, SALUD Y BIENESTAR SOCIAL

Objetivo 6.1:

Favorecer el conocimiento y acceso por parte de las mujeres a los recursos municipales

Medidas

Indicadores

6.1.1. Diseño y distribución de folletos Nº de folletos informativos diseñados y informativos sobre los servicios y recursos del distribuidos.

Centro de Información a la Mujer.

6.1.2. Realización de sesiones informativas Nº de sesiones informativas realizadas. entre mujeres inmigrantes y refugiadas para su Nº de mujeres de origen extranjero que conocimiento del territorio y de los recursos participan en las sesiones. municipales.

Responsable: Delegación de Igualdad. Delegación de Interculturalidad.

Objetivo 6.2:

Mejorar la salud integral y condiciones de la vida de las mujeres

Medidas

Indicadores

6.2.1. Realización de un estudio sobre la salud Nº de estudios realizados. de las mujeres en el municipio con perspectiva Nº de mujeres que participan en el estudio. de género. Nº de conclusiones extraídas.

6.2.2. Puesta en marcha de talleres de Nº de talleres puestos en marcha. autocuidado y promoción de la salud corporal y Nº de asistentes desagregado por sexo. mental que incorporen una mirada de género y Grado de satisfacción de las y los la perspectiva interseccional. asistentes.

6.2.3. Realización de acciones de promoción de Nº de acciones de promoción la salud integral entre la población joven que realizadas. Nº de contenidos incluyan contenidos en materia de relaciones introducidos. igualitarias en las relaciones afectivas y la % de chicas y de chicos participantes. educación sexual, la prevención de los embarazos no deseados y las enfermedades de transmisión sexual.

Responsable: Delegación de Igualdad. Delegación de Deportes. Delegación de Participación Ciudadana. Delegación de Juventud. Delegación de Educación.

Objetivo 6.3:

Apoyar a las mujeres en situación de especial dificultad

Medidas

Indicadores

6.3.1. Organización de una acción formativa dirigida al personal de las áreas de igualdad y servicios sociales sobre derechos humanos e interseccionalidad. N° de acciones formativas desarrolladas. % de mujeres y de hombres participantes. Grado de satisfacción.

6.3.2. Creación de un programa para la atención específica de mujeres con responsabilidades familiares no compartidas que estén en situación de emergencia social. N° de programas creados. N° de mujeres beneficiarias del programa.

6.3.3. Realización de campañas de sensibilización sobre la identidad de género y diversidades sexuales. N° de campañas realizadas. Alcance.

6.3.4. Incorporación transversal de la perspectiva intercultural en los servicios sociales, servicios de salud y área de igualdad mediante la capacitación del personal técnico. N° de actividades de capacitación en que participa el personal técnico. % de mujeres y de hombres que participan.

Responsable: Delegación de Igualdad. Delegación de Participación Ciudadana. Delegación de Interculturalidad. Delegación de Juventud. Delegación de Políticas Sociales .

LÍNEA ESTRATÉGICA 7: PRESUPUESTOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO (PPG)

Objetivo 7.1:

Iniciar el proceso para incorporar al presupuesto municipal la perspectiva de género

Medidas

Indicadores

7.1.1. Formalización por el Gobierno municipal N° de compromisos explícitos formalizados por de un compromiso explícito relativo a la el Gobierno municipal.
implantación de presupuestos municipales con
perspectiva de género en las diferentes etapas
presupuestarias y políticas.

7.1.2. Organización de una actividad N° de actividades organizadas.
informativa y de sensibilización sobre N° de participantes.
presupuestos públicos con perspectiva de Grado de satisfacción de las y los participantes
género dirigida al personal municipal. desagregado por sexo.

7.1.3. Desarrollo de una experiencia piloto N° de programas y servicios utilizados como
donde se seleccionen e identifiquen de manera experiencia piloto.
participativa los programas y servicios en los
que inicialmente se van a implementar
Presupuestos con Perspectiva de Género (PPG).

Responsable: Delegación de Igualdad. Delegación de Participación Ciudadana. Delegación de Deporte. Delegación de Juventud.

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

11.1. PROCESO DE SEGUIMIENTO

El I Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres y Prevención de la Violencia de Género en Camas cumple con dos características esenciales: la de ser un instrumento de trabajo y la de ser evaluable.

Este Plan está planteado para mejorar la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, así como para prevenir y erradicar la violencia de género en el municipio de Camas, alcanzando así la máxima satisfacción para las personas destinatarias del Plan. Está pensado como un proceso de evaluación continua para que arroje datos actualizados que estén siempre al alcance de cualquier área o institución del municipio, que de esta forma pueda implementar políticas públicas con una

**I PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y
HOMBRES Y PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO**



perspectiva de género, orientadas a la erradicación de la violencia de género y la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

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

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

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

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

El Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres y Prevención de la Violencia de Género viene avalado por el compromiso de alcanzar la igualdad real y efectiva en Camas bajo un compromiso político explícito. Este Plan se ha desarrollado bajo los principios de participación y colaboración garantizando un reflejo social gracias a las aportaciones de la ciudadanía, organizaciones y/o entidades sociales locales. Es importante para continuar con las sinergias creadas dar reporte continuo a la población de la evolución del plan y su grado de cumplimiento, visibilizando los avances y siempre bajo el principio de transparencia de la gestión y acceso a la información pública.

11.2. COORDINACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para la implementación y coordinación del seguimiento del Plan se propone la puesta en marcha de una **Comisión de Seguimiento**. Esta Comisión de seguimiento tendrá como objetivo velar por el cumplimiento de los objetivos del Plan, a corto, medio y largo plazo, y evaluar el grado de impacto social. La composición siempre tendrá que cumplir con el principio de composición equilibrada/pa-

ridad por sexo, y contarán con participación de representantes de las distintas delegaciones, perso- nal experto en igualdad y agentes clave con especial relevancia del municipio. El régimen de funcio- namiento de estas dos comisiones será el que establezca la Delegación de Igualdad.

El I Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres y Prevención de la Violencia en Camas recoge un total de **7 Líneas estratégicas, 23 objetivos específicos y 91 medidas**. Con todo ello, se propone la siguiente metodología de trabajo para el seguimiento y evaluación:

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

El grado de implementación del plan se establecerá a partir de las distintas evaluaciones anuales, en la que se analizará el grado de cumplimiento de las actuaciones (medidas) previstas para ese ejercicio (las que se han ejecutado, las que están en proceso de ejecución, y las que no se han ejecutado). La **Comisión de Seguimiento** calendarizará el periodo de puesta en marcha de cada una de las medidas del Plan, teniendo en cuenta que la mayoría de ellas son de desarrollo continuo.

Nivel 1: medidas a implementar en 2023.

Nivel 2: medidas a implementar en 2024.

Nivel 3: medidas a implementar en 2025.

Nivel 4: medidas a implementar en 2026.

Algunas de las medidas son de evaluación continua durante toda la vigencia del Plan por lo tanto su programación es permanente.

Se implementará también una evaluación final de Plan, que coincide con la fecha de terminación de vigencia, en este caso, en 2026. En esta evaluación se valorará el grado de implementación de

medidas y el grado de cumplimiento de objetivos, valorando los resultados obtenidos en cuanto a la promoción de la igualdad y prevención de la violencia de género en el municipio.

Este documento de evaluación final será la base para la elaboración del diagnóstico y para la redacción del II Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres y Prevención de Violencia de Género en Camas. Se propone que esta evaluación de resultados se encargue a una entidad externa a la administración municipal para garantizar su imparcialidad y objetividad en el análisis que efectúe.

Esquema organizativo:

ESTRUCTURA	FUNCIONES	TEMPORALIZACION
DELEGACIÓN DE	- Trabajar para implicar a todas las áreas municipales en el desarrollo y evaluación del plan. - Desarrollar las acciones que le correspondan por competencia.	Toda la vigencia del I Plan Estratégico

IGUALDAD Y CENTRO MUNICIPAL DE INFORMACIÓN A LA MUJER	- Participar activamente en el seguimiento y evaluación. - Transferir el trabajo realizado al Área de Igualdad - Participar activamente en todo el proceso de planificación, ejecución y evaluación. - Aprobar informes de evaluación parciales y finales del I Plan Municipal de Igualdad entre mujeres y hombres y prevención de la Violencia de Género en Camas.	de Igualdad entre Mujeres y Hombres y Prevención de la Violencia de Género en Camas
RESTO DE DELEGACIONES DEL AYUNTAMIENTO DE CAMAS	- Participar activamente en la programación y desarrollo de trabajos de la Comisión. - Recabar información de su área relativa al proceso de planificación, ejecución y evaluación. - Analizar dificultades y elaborar propuestas de mejora.	Toda la vigencia del I Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres y Prevención de la Violencia de Género en Camas
COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN	- Impulsar, promover y coordinar el desarrollo y evaluación del I Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres y Prevención de la Violencia de Género en Camas. - Facilitar la coordinación de las áreas municipales. - Asistir técnicamente y servir de cauce de comunicación entre las diferentes estructuras existentes en materia de igualdad entre mujeres y hombres.	Reuniones Trimestrales
COMISIÓN LOCAL DE SEGUIMIENTO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO	- Contribuir a la difusión del Plan entre los colectivos a quienes representan en el Consejo. - Realizar propuestas de actuación referente a la prevención e intervención en Violencia de género.	Reuniones Semestrales

I Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombre y Prevención de Violencia de Género realizado por:

EGALA IGUALDAD S.L. - CIF: B42763581

Consultora especializada en Políticas de Género e Igualdad.

Financiado con los Fondos del Pacto de Estado Contra La Violencia de Género.

En Camas, a 02 de diciembre de 2021.

I PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO





ANEXOS

A) MODELO DE CRONOGRAMA

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

Cronograma de medidas a implementar								
Línea estratégica	Objetivo	Medida	Viabilidad	Prioridad	Impacto	Plazos	Revisión	Estado

Notas para su cumplimentación

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

C) FICHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

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